

Møteinnkalling

Utvalg:	DMF - LOSAM
Møtested:	BM35 - Bevegelsessenteret, Det medisinske fakultet
Dato:	25.02.2015
Møtestart:	08:30
Møteslutt:	10:00
Merknad:	

Faste medlemmer:

Stig Arild Slørdahl	Albert Adriaan Verhagen	Helge Bjørnstad Pettersen (LVS)
Jørn Ove Sæternes (PARAT)	Anne-Britt Hofstad (NTL)	Ingerid Arbo (FF)
Bent Håvard Hellum (TEKNA)	Sissel Skarra (NITO)	Gunnar Hansen (Lokalt hovedverneombud)

Forfall meldes til sekretær, fortrinnsvis på e-post: bjarne.lein@ntnu.no.
Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Hvis noen av medlemmene er inhabile i noen saker, må det gis beskjed så snart som mulig slik at varamedlem kan innkalles.

Trondheim 19.02.2015.

Stig Arild Slørdahl
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein
sekretær

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 9/15	Godkjenning av referat fra forrige møte 21.01.2015		
ST 10/15	Nytt fra dekanen <i>Muntlig orientering fra dekan.</i>		
ST 11/15	Avbyråkratisering (forenkling, standardisering, effektivisering) - Utviklings- og forbedringsarbeid 2015 - 2018. <i>Forhandlingssak.</i>		2015/4056
ST 12/15	Integrasjonsprosjekt med St. Olavs Hospital HF. • Muntlig orientering om integrasjonsseminaret februar 2015 • Tanker om veien videre <i>Drøftingssak</i>		
ST 13/15	Sammenslåing med HiST, HiÅ, HiG • Foreløpig statusbeskrivelse fra dekanmøtet (ettersendes) • Mulige konsekvenser for DMF <i>Drøftingssak</i>		
ST 14/15	Saker i Fakultetsstyret 06.03.2015 <i>Drøftingssak</i> <u>Sakspapirer:</u> http://www.ntnu.no/dmf/fakultetsstyret/sakspapirer/mars2015		

ST 9/15 Godkjenning av referat fra forrige møte 21.01.2015

ST 10/15 Nytt fra dekanen

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
DMF - LOSAM	11/15	25.02.2015

Avbyråkratisering (forenkling, standardisering, effektivisering) - Utviklings- og forbedringsarbeid 2015 - 2018

Forslag til vedtak:

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

Bakgrunn:

Regjeringens ønsker om avbyråkratisering gir kutt i bevilgninger og krav om mer effektiv ressursbruk.

Vedlegg:

- 1 Notat sendt fakultetene/VM og SESAM - Avbyråkratisering - forenkling – standardisering – effektivisering: Utviklings- og forbedringsarbeid 2015-2018
- 2 Notat fra HR-DMF til LOSAM
- 3 Selektiv stillingsstopp ved DMF

Notat - utkast

Til: Prorektorer, Direktører, Dekaner, museumsdirektør og tillitsvalgte

Kopi til:

Fra: Rektor

Signatur:

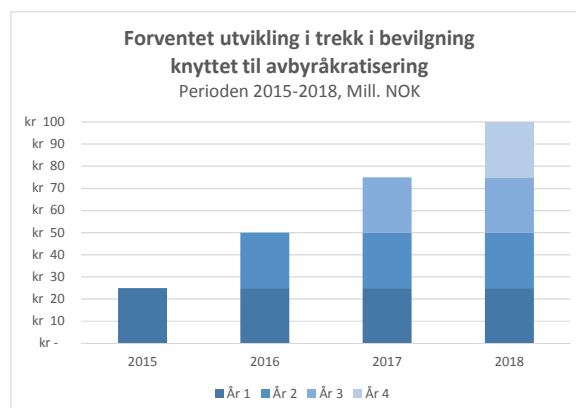
«Avbyråkratisering» - forenkling – standardisering – effektivisering: *Utviklings- og forbedringsarbeid 2015-2018*

Bakgrunn

I regjeringens forslag til statsbudsjett for 2015 innføres en «avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform» i hele statlig sektor. Reformen forventes å stimulere til avbyråkratisering og mer effektiv ressursbruk. Regjeringen legger til grunn at for å oppnå varig effekt må tiltakene være en del av en planlagt prosess, og de vil derfor la dette inngå som en fast del av budsjettarbeidet fremover. *Nærmere omtale fra «Gul bok» finnes i vedlegg.*

For NTNU innebærer reformen et kutt i bevilgningen for 2015 på cirka 25 millioner kroner. Det er grunn til å tro at vi vil få tilsvarende kutt gjennom hele regjeringsperioden, slik at rammen kan bli redusert med 100 mill. kr. i 2018.

Samtidig har NTNU har fått en økning i budsjettet til faglige satsinger. Samlet sett har NTNU en realvekst i budsjettet for 2015 og vi forventer en ytterligere vekst i langtidsperioden. Det er imidlertid viktig å påpeke at denne veksten *ikke* skal brukes til å saldere avbyråkratiseringskravet. Dette innebærer at faglig virksomhet skal skjermes og kostnadsreduksjoner skal komme primærvirksomheten til gode. Regjeringens krav oppfattes dithen at det forventes at NTNU skal ha samme eller helst økt produksjon/resultater i kjernevirksomheten, men med lavere ressursinnsats.



Regjeringen har ikke definert begrepene «avbyråkratisering og effektivisering» nærmere, men vi legger til grunn at vi i vår sammenheng må rette fokus mot mulige forenklinger, standardisering og effektivisering i den administrative virksomheten på alle nivå. NTNU effektiviseres allerede i dag både gjennom

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Seniorrådgiver
7491 Trondheim	E-post: postmottak@adm.ntnu.no	Hovedbygget	+ 47 73 59 80 11	Marianne Dyresen
	http://www.ntnu.no/administrasjon	Høgskoleringen 1	Telefaks	Tlf: + 47 735 98089
		7034 Trondheim	+ 47 73 59 80 90	

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

forbedringer i det daglige arbeidet og gjennom flere større prosjekter. Prosjektene har høye ambisjoner, men gjerne med sikte på forenkling og kvalitet og i mindre grad på kostnadsreduksjon. Det er derfor vanskelig å tallfeste effekten av pågående forbedringsarbeid.

Det kan være hensiktsmessig å tydeliggjøre hvilke størrelser det handler om. Omregnet i årsverk utgjør et samlet kutt på 100 millioner kroner cirka 120-130 årsverk. NTNU har i dag cirka 1100 årsverk i administrative stillinger (DBHs definisjon, uavhengig av finansiering) og et kutt vil utgjøre cirka 11%. I tillegg ligger det også administrative funksjoner i ulike tekniske stillinger, uten at vi har oversikt over omfanget. Vi antar at summen av naturlig avgang og midlertidige årsverk i perioden minimum vil utgjøre cirka 200 årsverk i fireårsperioden.

Da NTNUs styre vedtok budsjettet for 2015 og langtidspanen (styremøte 5. november 2014) var kuttet knyttet til avbyråkratisering foreløpig ikke fordelt på enhetene. Dette gir en negativ fordelingsbalanse gjennom hele langtidspanen (dvs. at vi foreløpig har fordelt mer penger enn vi har). Rektor ønsket å bruke tid på en nærmere utredning av hvordan forholdet bør håndteres, men signaliserte at alle enheter må være forberedt på å ta en andel av kuttet. Styret gav Rektor fullmakt til å utrede og iverksette tiltak for avbyråkratisering og effektivisering.

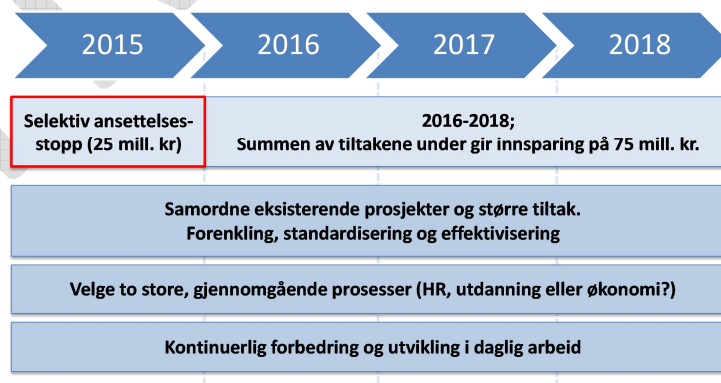
Dette notatet inneholder en beskrivelse av løsningen Rektor har valgt etter drøftinger med ledere og tillitsvalgte, og er å betrakte som en bestilling til organisasjonen.

Konsept

Vi står overfor en krevende 4-årsperiode. Vi har høye ambisjoner og satsinger som krever betydelig ressursinnsats og ventes å gi vekst i primærvirksomheten. Dette vil kreve omstilling i administrasjonen, samtidig som det skal balanseres mot departementets krav om avbyråkratisering og effektivisering.

For å kunne realisere kravet må vi ha tiltak som gir rask effekt og som gir uttelling allerede i 2015. Samtidig må de ha et volum og en innretning som er så langsiktige at vi også kan håndtere fremtidige kutt. For å lykkes er vi avhengige av at hele organisasjonen bidrar, både med tiltak innenfor egen enhet og i arbeidet med gjennomgående forbedringer.

Figuren til høyre illustrerer hvordan vi ønsker å iverksette reformen ved NTNU.



Det vil være krevende, men innsparingene bør kunne dokumenteres. Regjeringens kutt gjøres i bevilgningsøkonomien, men vi mener det er naturlig å vurdere den samlede administrasjonen i denne sammenhengen. Vi vet at de administrative ressursrammene er svært forskjellig ved ulike enheter i dag, og det er viktig å unngå at kuttene rammer tilfeldig og steder hvor det ikke er gevinster å hente.

Effektiviseringsgevinsten tas ut gjennom redusert bemanning som følge av naturlig avgang. Ved ledighet må det gjøres en strategisk vurdering om hvorvidt de frigjorte ressursene skal erstattes, og hvor i organisasjonen de skal plasseres.

Å ivareta et godt arbeidsmiljø og involvere de ansatte i omstillingsarbeidet er avgjørende for å lykkes.

Tiltak for rask gevinstrealisering i 2015:

Selektiv ansettelsesstopp i 2015

NTNU har fått kuttet i den ordinære rammebevilgningen fra KD. Å videreførde et kutt i driftsbevilgningen, ville være å betrakte som et kutt etter «ostehøvel-prinsippet», noe vi ikke har ønsket. Det er imidlertid krevende å finne en fordelingsnøkkel som vil oppfattes som «rettferdig». Finansiering av administrasjon inngår i dag som en del av fakultetenes rammebevilgning og fakultetene har jobbet svært ulikt med å utvikle de administrative tjenestene. Vi har også ulik praksis for å tilsette administrative ansatte i BOA-finansierte stillinger, det er tillagt et ulikt omfang av administrasjon i de tekniske stillingene og det er ulik tradisjon for å benytte Fellesadministrasjonens tjenester.

Rektor har etter drøftinger med ledere og tillitsvalgte besluttet å delegere til hver dekan og direktør å iverksette selektiv ansettelsesstopp innenfor sin enhet fra 1. februar 2015. Hvordan dette praktisk gjøres ved hver enhet avgjøres av leder etter drøftinger med LOSAM.

Hver enhet gis i oppdrag å kutte et gitt antall årsverk i 2015, beregnet andelsmessig ut ifra summen av årsverk i både administrative og tekniske stillinger per fakultet/enhet i Fellesadministrasjonen. Tabellen viser kuttet per enhet (detaljer i vedlegg). Totalt er NTNUs kutt på 24,6 mill. omregnet til ett kutt på 32 årsverk. Grovt regnet tilsvarer dette en gjennomsnittslønnen som ligger rundt trinn 55-56, sosiale kostnader og drift.

	Årsverk	Andel	Årsverk	Kroner
VM	69,9	3,5 %	1,1	861 837
AB	38,4	1,9 %	0,6	473 456
HF	94	4,7 %	1,5	1 158 980
IME	118,3	5,9 %	1,9	1 458 589
IVT	217,4	10,9 %	3,5	2 680 450
DMF	292,7	14,7 %	4,7	3 608 867
NT	188,3	9,4 %	3,0	2 321 659
SVT	161,5	8,1 %	2,6	1 991 227
Fellesadm.	816	40,9 %	13,1	10 060 935
SUM	1996,5	100,0 %	32,0	24 616 000

En plan for hvordan stillingsstoppen/kuttet skal iverksettes skal gjøres skal drøftes med LOSAM ved hver enhet innen utgangen av februar 2015, og det bes om en kort

statusrapport innen 1. mars. Krone-kuttet skal legges inn i budsjettene for 2015.

Resultatoppnåelsen vurderes ift endring i årsverk per desember 2015 sammenlignet med utgangspunktet i tabellen. Enhetene vil bli fulgt opp på utviklingen i årsverk gjennom året. Analyser av regnskapsførte kostnader relatert til administrasjonen vil blir brukt for å gi supplerende informasjon om utviklingen.

Økt adgang til intern utlysning i en begrenset periode

Hvilke konsekvenser en ansettelsesstopp i teknisk-/administrative stillinger får ved de ulike enhetene er vanskelig å forutsi, men det er åpenbart at i enkelte tilfeller vil det måtte gjøres unntak fra ansettelsesstoppen. I slike tilfeller vil det ofte være ønskelig å tilsette i den ledige stillingen etter en intern kunngjøring.

Dette vil i utgangspunktet stride mot tjenestemannsloven § 2 der det heter at «Ledige embete eller stilling skal kunngjøres offentlig, om ikke annet er fastsatt i forskrift, reglement eller tariffavtale.» På den annen side heter det i gjeldende Tilsettingsreglement for NTNU at det er mulig å fravike denne hovedregel når det foreligger særskilt avtale om fravikelse av kunngjøringskravet.

Videre heter det i Retningslinjer for omstilling ved NTNU (pkt. 5 Tiltak i tiden før omstillingstiltak iverksettes) at en kan unnta ledige stillinger fra ekstern kunngjøring, og foreta ansettelse på grunnlag av intern kunngjøring. Den aktuelle avbyråkratiseringsprosessen kan i seg selv ikke sees på som et omstillingstiltak slik retningslinjene tar sikte på å regulere, men det refereres til disse for å synliggjøre at en ved NTNU ikke er fremmed for tanken på å ansette i ledig stilling etter kun intern kunngjøring.

SESAM har gitt sin tilslutning til at det i 2015 kan gis økt adgang til intern kunngjøring av ledige stillinger, men det er ikke inngått noen generell avtale om intern kunngjøring av alle ledige stillinger. Det er ønskelig at dette gjøres i hvert enkelt tilfelle der dette synes riktig og at slike avtaler kan gjøres på LOSAM-nivå, men med mulighet til sluttbehandling i SESAM om enighet ikke oppnås.

Identifisere muligheter for effektivisering

Ledere i Fellesadministrasjonen og ved fakultetene får i oppdrag å identifisere muligheter for å redusere kostnader med effekt allerede i 2015 og på lenger sikt. I fellesskap må vi redusere kostnadene med 0,6% allerede fra inneværende år og det er avgjørende å komme tidlig i gang.

Forslag om innsparingstiltak på tvers av enheter eller tiltak som kan gjelde NTNU som helhet meldes inn **innen 1. mars**. I tillegg vil det bli lagt til rette for erfaringsutveksling mellom enhetene med tanke på mer lokale tiltak.

Begrensninger i bruk av eksterne konsulenter

Det presiseres at det fortsatt er ønskelig holde bruken av eksterne konsulenter på et lavest mulig nivå, og at det ikke er ønskelig med en utvikling der oppgaver som dag løses av ordinært ansatte overføres på eksterne konsulenter eller vikarer fra vikarbyrå.

Tiltak for gevinstrealisering på lengre sikt:

Effektiviseringskrav til større prosjekter

Prosjektledere for store prosjekt får føring om å sette innsparing som et mål. Det vil bli utformet effektiviseringskrav til pågående prosjekter i løpet av januar 2015.

Utarbeide strategiske bemanningsplaner også for Fellesadministrasjonen.

Arbeid med en samordnet bemanningsplan for fellesadministrasjonen iverksettes umiddelbart.

Forenkling, standardisering og digitalisering av gjennomgående prosesser

Det foregår i dag effektivisering f.eks. prosessforenkling, i flere enheter både i Fellesadministrasjonen og ved fakultetene, noe som i seg selv er positivt. Samtidig kan optimalisering innenfor en enhet være suboptimalt for organisasjonen som helhet. Arbeidsformen resulterer ikke i standardisering og heller ikke til organisasjonslæring.

Det synes å være bred enighet i organisasjonen om de langsiktige grepene og at regjeringens krav gir oss en mulighet til å gjøre gjennomgående endringer. De innledende diskusjonene har vist at organisasjonen på alle nivå ser behov for endringer og at vi er modne for å ta tak i utfordringene. Endringer i arbeidsprosessene er kritisk for å unngå kutt etter «ostehøvel-prinsipper» i de kommende årene.

For å få tilstrekkelig fokus og innsats foreslås det at det i første omgang velges ut to til tre gjennomgående prosesser. Det er nærliggende å foreslå at store transaksjoner lønn/HR velges ut som en av prosessene, siden arbeidet allerede er i en oppstartfase. Beslutning om valg av prosesser skjer tidlig i 2015 (innen utløpet første kvartal). Umiddelbart deretter starter gjennomgangen av prosessene med tanke på effektivisering og utvikling. Dette arbeidet kan f.eks. deles inn i fire etapper: kartlegging og avgrensning, utvikling, implementering og forvaltning. Det må utarbeides egne planer for prosessgjennomgangene, med tydelige målbilder.

Det er ønskelig med innspill fra enhetene på hvilke gjennomgående prosesser som er best egnet for omstilling og avbyråkratisering **innen 1. mars**. Valg av prosesser vil bli diskutert i dekanmøtet, SESAM, og på andre relevante arenaer. Deretter blir utviklingsarbeidet initiert fra Fellesadministrasjonen.

Organisering av arbeidet

Vi ønsker ikke å organisere arbeidet med avbyråkratisering som et stort og konkurrerende prosjekt til allerede pågående arbeid. Erfaring viser at det tar tid å høste økonomiske gevinster av store og kompliserte prosjekt. Arbeidet trenger imidlertid en prosjekteier og en prosjektleder som samler trådene og koordinerer forslagene.

I stedet for å opprette tradisjonelle fora som styringsgruppe, referansegruppe og prosjektgruppe vil vi benytte organer og fora som allerede finnes: rektoratsmøte (styringsgruppe), dekanmøte og SESAM (referansegrupper), avdelingsledermøter i Fellesadministrasjonen og ved fakultetene (viktige i implementeringen), eksisterende prosjektgrupper, administrativt lederforum og matriser som kobler Fellesadministrasjonen og fakultetsadministrasjonene (gode arenaer for forslag til tiltak og prioritering).

For å lykkes må arbeidet være forankret i ledelsen og hos tillitsvalgte på alle nivå, og gjennomføres som fellesprosjekt mellom Fellesadministrasjonen, fakultet og institutt. Dette forutsetter at ledere i Fellesadministrasjonen og dekanene er villig til å stille med nødvendig kompetanse i form av personalressurser. Og de må gjøre det tydelig for dem som deltar skal arbeide at målet er standardiserte og forenklete prosedyrer selv om de vil være annerledes enn dem som brukes ved enheten i dag.

Etablering av et statusbilde ved oppstart av reformen

For å kunne evaluere effektiviserings- og omstillingsarbeidet underveis og i etterkant har vi behov for å utarbeide et bilde av status i bemanningen før vi starter. Et skjema for en enkel kartlegging blir snarlig sendt ut, med frist for **rapportering 1. mars**.

Vedlegg 1: Omtale av reformen i Gul bok

I Gul bok (Proposisjon til Stortinget, (Prop. 1 S (2014–2015))) for 2015 er det gitt denne omtalen av reformen:

7.1 Innføring av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform

Regjeringen vil bygge sin politikk på en effektiv bruk av fellesskapets ressurser. Som i næringslivet vil det også i offentlig forvaltning være et potensiale for å bli mer effektiv. For å hente ut potensialet må det stilles klare krav om mindre byråkrati og mer igjen for skattebetalernes penger.

Regjeringen innfører derfor en avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform fra og med 2015. Regjeringen vil forutsette at alle statlige virksomheter gjennomfører tiltak for å bli mer effektive. Kravet om mindre byråkrati og mer igjen for pengene vil gjelde det meste av statlig forvaltning. Reformen vil også omfatte sektorer som er politisk prioritert. Det er ikke mindre viktig å sikre effektiv ressursbruk i prioriterte sektorer.

Innføringen av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen vil gi insentiver til mer effektiv statlig drift og skape handlingsrom for prioriteringer i statsbudsjettet. Reformen innebærer at deler av gevinstene fra mindre byråkrati og mer effektiv bruk av pengene overføres i de årlige budsjettene til fellesskapet. Den årlige overføringen til fellesskapet settes til 0,5 pst. av alle driftsutgifter som bevilges over statsbudsjettet. Samlet sett er overføringen til fellesskapet som følge av reformen beregnet til 1,4 mrd. kroner i 2015.

For å oppnå en varig effekt må tiltakene være en del av en planlagt prosess. Regjeringen vil derfor la dette inngå som en fast del av budsjettarbeidet framover. Reformen vil stimulere forvaltningen til å avbyråkratisere og bruke ressurser mer effektivt også i årene framover.

Tiltaket er i tråd med anbefalinger fra OECD. Flere land reduserer på tilsvarende måte bevilgningene til drift for å oppnå effektiviseringsgevinster og handlingsrom for nye satsinger. Blant annet har Danmark, Sverige og Finland tilsvarende ordninger for å effektivisere driften.

Kravet om mindre byråkrati og mer igjen for pengene gjelder alle statlige virksomheter som mottar driftsbevilgninger fra statsbudsjettet. Det legges til grunn at forslaget gjelder forvaltningens driftsutgifter på postene 01 til 29. Nettobudsjetterte virksomheter som universiteter, høyskoler og forskningsinstitusjoner er inkludert i reformen. I tillegg er spesialisthelsetjenestene med i ordningen. Driftsresultatene i statlig forretningsdrift holdes imidlertid utenfor.

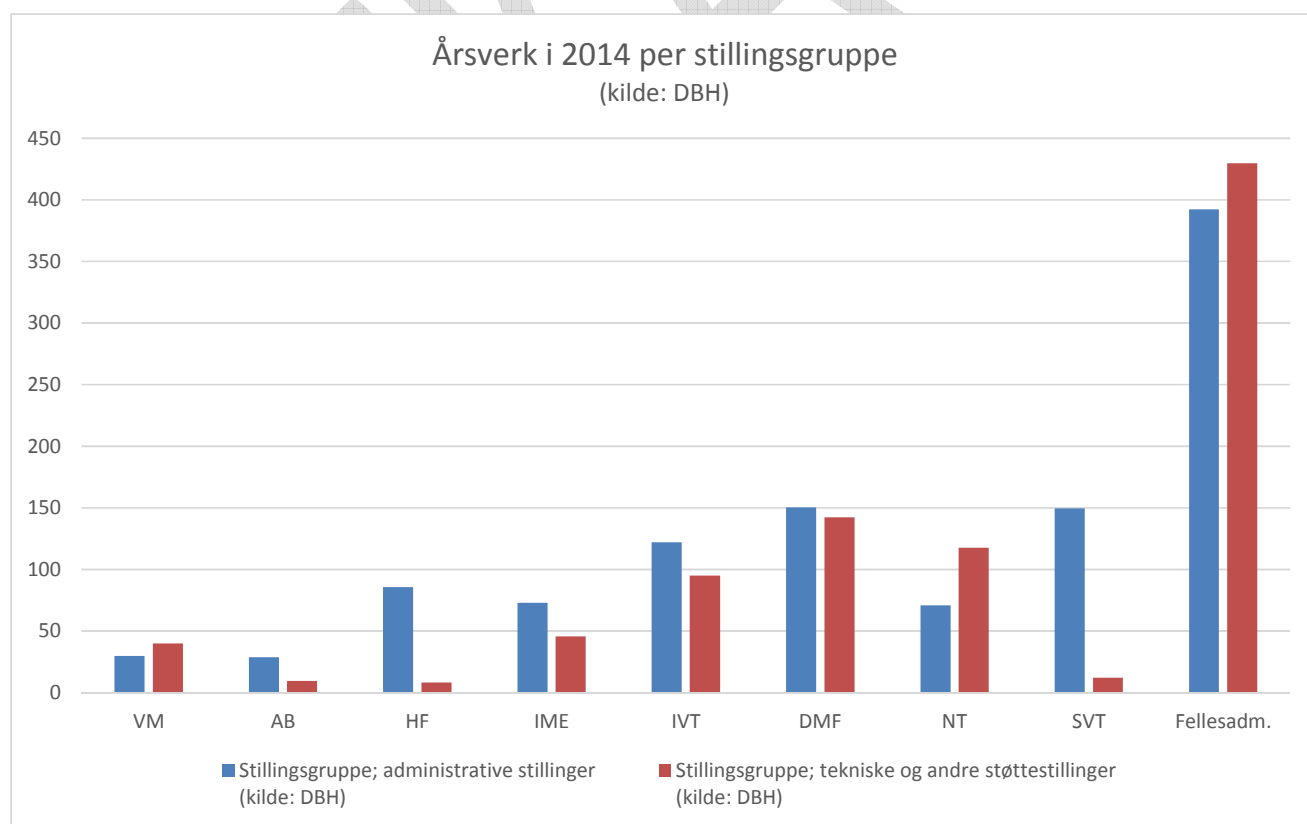
Driftsutgiftene til departementer og etater hvor deler av virksomheten finansieres av gebyrer inkluderes også i reformen. For disse virksomhetene stilles det krav om at tiltak for mindre byråkrati og mer igjen for pengene skal komme publikum til gode. Det er forutsatt at gebyrsatser som hovedregel tilpasses et lavere utgiftsnivå.

Utgangspunktet for overføringen til fellesskapet i de årlige budsjettforslagene vil være saldert budsjett for foregående år. Dette bidrar til forutsigbarhet for statlige virksomheter i årene framover.

Vedlegg 2: Detaljert beregningsgrunnlag for kutt i årsverk i 2015

Tallgrunnlag er hentet fra DBH, som er den offisielle kilden til årsverksdata for sektoren. I tallgrunnlaget inngår alle årsverk, uavhengig av finansiering, både faste og midlertidige innenfor DBH-kategoriene «Administrative stillinger», «Støttestillinger for undervisning og forskning» og «Drifts- og vedlikeholdsstillinger».

Oversikt over antall adm. årsverk per 2014.													
	Stillingsgruppe; administrative stillinger				Stillingsgruppe; tekniske og andre støttestillinger				Administrasjon og tekniske		Årsverk, kutt	Omregnet, kutt i kroner	
	BFV	BOA	SUM	Andel av åv	BFV	BOA	SUM	Andel av åv	SUM	Andel av åv			
											32	kr	769 250
VM	26	3,8	29,8	2,7 %	26,8	13,3	40,1	4,5 %	69,9	3,5 %	1,1	kr	861 837
AB	27,7	1	28,7	2,6 %	9,7	0	9,7	1,1 %	38,4	1,9 %	0,6	kr	473 456
HF	82,3	3,5	85,8	7,8 %	8,2	0	8,2	0,9 %	94	4,7 %	1,5	kr	1 158 980
IME	71	1,8	72,8	6,6 %	44,5	1	45,5	5,1 %	118,3	5,9 %	1,9	kr	1 458 589
IVT	115,2	7	122,2	11,1 %	94,2	1	95,2	10,6 %	217,4	10,9 %	3,5	kr	2 680 450
DMF	131,5	18,9	150,4	13,6 %	80,9	61,4	142,3	15,9 %	292,7	14,7 %	4,7	kr	3 608 867
NT	69,3	1,5	70,8	6,4 %	109,7	7,8	117,5	13,1 %	188,3	9,4 %	3,0	kr	2 321 659
SVT	146,5	3	149,5	13,6 %	12	0	12	1,3 %	161,5	8,1 %	2,6	kr	1 991 227
Fellesadm.	391,3	1	392,3	35,6 %	423,7	0	423,7	47,4 %	816	40,9 %	13,1	kr	10 060 935
SUM	1060,8	41,5	1102,3	100,0 %	809,7	84,5	894,2	100,0 %	1996,5	100,0 %	32,0	kr	24 616 000



Notat

Til: LOSAM ved DMF

Kopi til:

Fra: Seksjonssjef HR

Signatur:

Avbyråkratisering» - forenkling – standardisering – effektivisering: Utviklings- og forbedringsarbeid 2015-2018

I et utkast til notat om avbyråkratisering sendt til fakultetene og SESAM 16. januar (vedlagt) foreslår rektor tiltak som skal gjennomføres for å stimulere til avbyråkratisering og mer effektiv ressursbruk.

Fakultetene har kommet med innspill som viser at organisasjonen er innstilt på å arbeide aktivt med sikte på prosessforbedringer, forenkling og standardisering. Det er også kommet en rekke velfunderte kritiske kommentarer. Rekto har konkludert med at oppdraget fra KD står ved lag, og har i lys av innspillene fra fakultetene besluttet følgende:

1. Vi starter oppgaven med tilpasninger i arbeidsprosessene.
2. Det iverksettes ikke en felles ansettelsesstopp for NTNU, og det blir ikke stilt konkrete krav om reduksjon i årsverk i 2015.
3. Dersom noen enheter allikevel ser som ønskelig med lokal ansettelsesstopp er dette mulig. Rektor forutsetter at dette skjer i tett samarbeid med de tillitsvalgte.
4. Det ønskes en videre drøfting av hvordan NTNU best kan håndtere kuttet i bevilgning universitetet har fått i 2015.
5. Arbeidet NTNU har startet med å utrede arbeidsprosessen omkring store transaksjoner lønn/HR fortsetter.
6. Det blir utformet et nytt notat og det legges opp til en diskusjon i Dekanmøtet 24. februar.

Fakultetet har fått signaler om at fakultetene får et reelt kutt i bevilgningen i 2015. Dekanen har derfor besluttet at det er ønskelig å innføre en selektiv stillingsstopp ved DMF fra og med 1. februar. Utgangspunktene for stillingsstoppen er:

- at den gjelder alle administrative og tekniske stillinger, uansett finansieringskilde
- at den gjelder opprettelse av nye stillinger og nyansettelse i eksisterende stillinger og vikariater
- at den gjelder stillinger som allerede er i prosess men hvor stillingsvedtaket ikke er fattet ennå, og nye anmodninger.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Seksjonssjef HR/HMS
Postboks 8905	E-post:	Medisinsk teknisk	+ 47 73 59 88 59	Albert A. Verhagen
MTFS	dmf-post@medisin.ntnu.no	forskningscenter	Telefaks	
7491 Trondheim	http://www.ntnu.no/dmf	Olav Kyrres gt 9	+ 47 73 59 88 65	Tlf: + 47 91897713

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

Hovedregler som håndteres ved stillingsstoppen:

- ingen fast ansatte blir sagt opp som følge av stillingsstoppen
- reduksjon av antall støttestillinger oppnås ved naturlig avgang
- *reduksjon* av antall eksisterende stillinger gjøres i fakultetsadministrasjonen
- *stopp for opprettelse av nye stillinger* gjelder alle enhetene ved DMF
- alle beslutninger om evt. utlysning av nye stillinger eller videreføring av eksisterende stillinger tas av dekanen.

I utgangspunktet skjerms instituttene med disse regler for en bemanningsreduksjon. Dekanen har i tillegg gitt seksjonssjefene i oppdrag å vurdere alle stillinger innenfor fagseksjonene, og å kartlegge mulige effektiviseringsgevinster på tvers av administrative enheter.

Selektiv stillingsstopp ved DMF

fra 01.02.2015



Avbyråkratisering, forenkling og standardisering

- Bakgrunn: regjeringens ”avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform”
 - Kutt i bevilgning for NTNU ca. 25 MNOK for 2015
 - Tilsvarende kutt gjennom hele regjeringsperioden (ca. 100 MNOK)
 - Primærvirksomheten skal skjermes
 - Samme produksjon, med lavere ressursinnsats
- Rektors oppdrag: tiltak som gir rask effekt, og uttelling allerede i 2015
 - Kutt i budsjettene for 2015 tilsvarende 32 årsverk for hele NTNU
 - Dokumentert innsparing
 - Resultatoppnåelse vurderes ift endring i årsverk per desember 2015
- Tiltak som det legges opp til i 2015:
 - Selektiv stillingsstopp
 - Effektivisering av prosesser
 - Begrensning i bruk av eksterne konsulenter

Selektiv stillingsstopp fra 1. februar 2015

- Stillingsstoppen gjelder alle administrative og tekniske stillinger
 - uansett finansieringskilde.
- Stillingsstoppen gjelder:
 - opprettelse av nye stillinger
 - nyansettelse i eksisterende stillinger og vikariater.
- Stillingsstoppen gjelder:
 - stillinger som allerede er i prosess men hvor tilsetningsvedtaket ikke er fattet ennå
 - nye anmodninger.

Stillingsstopp fra 1. februar 2015

- Hovedregler:
 - Ingen fast ansatte blir sagt opp som følge av stillingsstoppen
 - reduksjon av antall støttestillinger oppnås ved naturlig avgang
 - reduksjon av antall eksisterende stillinger gjøres i fakultetsadministrasjonen
 - stopp for opprettelse av nye stillinger gjelder alle enhetene ved DMF
 - Alle beslutninger om evt. utlysning av nye stillinger eller videreføring av eksisterende stillinger tas av dekanen
- I utgangspunktet skjermes instituttene for bemanningsreduksjon
- Dekanen har gitt seksjonssjefene i oppdrag å vurdere alle stillinger innenfor fagseksjonene og å kartlegge mulige effektiviseringsgevinster på tvers av administrative enheter

Tidsplan stillingsstopp

- 03.02.15: fakultetsledermøte – orientering om stillingsstopp
- ~~04.02.15: tilbakemelding fra rektorat om konkrete tiltak som pålegges~~
- 05.02.14: administrativ ledermøte – brainstorm om mulige tiltak
- 09.02.15: dekanat – diskusjon og prioritering av forslagene
- 10.02.15: fakultetsledermøte – oppsummering av forslagene, diskusjon
- 19.02.14: seksjonssjefsmøte – konkretisering og utkast til tiltaksplan
- 24.02.15: Stort fakultetsledermøte – orientering om tiltaksplan
- 04.03.15: LOSAM – diskusjon og vedtak tiltaksplan

Usikkerhetsmomenter

- Beregningsgrunnlaget for kuttet i DMFs budsjett
 - Inkludert BOA eller ikke?
- Foreløpig informasjon fra rektor kommer i løpet av 5. februar
 - Saken tas opp i førstkommende dekanmøte for endelig beslutning

ST 12/15 Integrasjonsprosjekt med St. Olavs Hospital HF

ST 13/15 Sammenslåing med HiST, HiÅ, HiG

ST 14/15 Saker i Fakultetsstyret 06.03.2015