

Møteinnkalling

Utvalg:	DMF - LOSAM
Møtested:	BM35 - Bevegelsessenteret, Det medisinske fakultet
Dato:	25.03.2015
Møtestart:	09:00
Møteslutt:	10:30
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 19.03.2015.

Stig Arild Slørdahl
utvalgsleder

Bjarne Anders Lein
sekretær

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- Saksnr
ST 15/15	Godkjenning av referat fra forrige møte 25.02.2015.		
ST 16/15	Nytt fra dekanen. <i>Muntlig orientering</i>		
ST 17/15	Lokal handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) ved DMF. <i>Drøftingssak.</i>		2012/16469
ST 18/15	Avbyråkratisering (forenkling, standardisering, effektivisering) - Utviklings- og forbedringsarbeid 2015 - 2018. <i>Drøftingssak.</i> <i>Inkluderer sak om selektiv stillingsstopp fra forrige møte.</i> <i>Nytt vedlegg til saken er notat datert. 2.3.2015 fra rektor til enhetene: "Bestilling: Avbyråkratisering" - forenkling - standardisering - effektivisering: Utviklings- og forbedringsarbeid 2015 - 2018".</i>		2015/4056
ST 19/15	Sammenslåing med HiST, HiÅ, HiG. Status. <i>Drøftingssak.</i>		
ST 20/15	Integrasjonsprosjekt med St. Olavs Hospital HF. <i>Drøftingssak.</i>		
ST 21/15	Flytting av MR-lab til Kvinne-barn-senteret. <i>Drøftingssak.</i>		2013/7459
ST 22/15	Oppnevning av tillitsvalgtrepresentant til Parkeringsutvalget for St. Olavs Hospital og Det medisinske fakultet. <i>Forhandlingssak.</i>		2012/2511

ST 15/15 Godkjenning av referat fra forrige møte 25.02.2015

ST 16/15 Nytt fra dekanen

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
DMF - LOSAM	17/15	25.03.2015

Lokal handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) ved DMF

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til etterretning.

Bakgrunn:

NTNU har signert ny avtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) for perioden 2014-2018. Som IA-bedrift forplikter NTNU seg til å jobbe målrettet for å være en inkluderende arbeidsplass.

IA-avtalens overordnede mål er **Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeid.**

Delmål 1 omhandler ønsket reduksjon i sykefravær. Delmål 2 omhandler økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne og delmål 3 handler om å beholde senioren lenger i jobb.

NTNU har utarbeidet en overordnet mål- og handlingsplan. Med utgangspunkt i denne skal hver enkelt enhet utarbeide lokale handlingsplaner for IA-arbeidet.

NTNUs delmål 1: Det samlede legemeldte sykefraværet skal ikke overstige 3,3 % i perioden	
NTNUs tiltak	Ansvarlig
Systematisk HMS arbeid	Lokale enheter
Mer fokus på arbeidsevne ved gradert sykemelding	Lokale enheter
Årlige medarbeidersamtaler	Enhetenes ledere
Regelmessige (annet hvert år) arbeidsmiljøundersøkelser	Lokale enheter med støtte fra HMS-avdelingen og Personal sentralt, lokal HMS- og HR
Trening i arbeidstida	Lokale enheter med støtte fra HMS-avdelingen
DMFs tiltak	Ansvarlig
HMS runder, minimum annet hvert år. Med fokus på fysisk arbeidsmiljø, og oppfølging av avvik med gode tiltak.	Hver enhet ved DMF. Gjerne i samarbeid med fakultetets HMS-koordinator, og HMS-avdelingen (BHT)
Prosess for arbeidsmiljøtiltak innenfor det psykososiale arbeidsmiljøet. Gjennomføres etter arbeidsmiljøundersøkelsen, annet hvert år.	Hver enhet ved DMF. I samarbeid med HR- og HMS på fakultetet.
Legge til rette for fysisk aktivitet i arbeidstida. Primært sammen med andre.	Hver enkelt leder av enheten.
?	
?	

NTNUs delmål 2: NTNU har en målsetting om å bidra til å hindre frafall og utstøting fra arbeidslivet. NTNU vil i tillegg bidra til at unge mennesker med nedsatt funksjonsevne kan få nyttig arbeidserfaring.	
NTNUs tiltak	Ansvarlig
Ønsker å komme i gang med en trainee-ordning for unge arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne	NTNUs Personalavdeling sammen med prosjektgruppe, samt lokale enheter.
Arbeidsutprøvningsplasser mellom NTNUs enheter. Tiltaksplasser i samarbeid med NAV.	NTNUs Personal- og HMS-avdeling. Alle NTNUs enheter.
Utvikle en policy for NTNU når ansatte står i fare for å miste jobben av helsemessige, eller andre årsaker.	NTNUs Personalavdeling i samarbeid med partene.
DMFs tiltak	Ansvarlig
?	
?	

NTNUs delmål 3: Målsettingen for NTNU er at flest mulig av de ansatte står i jobb til de er 70 år NTNU skal ha en seniorpolitikk som gjør at ansatte gjennom hele tilsettingsperioden kan bidra best mulig. I noen tilfeller kan det være nødvendig med faglig kompetanseheving, i andre tilfeller kan det være endrede oppgaver i stillingen som er riktige tiltak	
NTNUs tiltak	Ansvarlig
Revidere NTNUs seniorpolitikk	NTNUs personalavdeling
Seniorsamtale ved fylte 60 år	Nærmeste leder og ansatt
Tett samarbeid med NAV og Statens pensjonskasse for å diskutere tiltak som bidrar til at ansatte står lengst mulig i jobb.	NTNUs personalavdeling, HMS-avdeling og lokale enheter.
DMFs tiltak	Ansvarlig
Systematiske og årlige medarbeidersamtaler med alle ansatte over 60 år. Seniorperspektivet tas inn i samtalen, ved å vurdere ulike muligheter og alternativer for den ansatte, samt for virksomheten.	Den enkelte leder i samarbeid med DMFs HR- sjef.
?	
?	

Vedlegg:

1 Lokale handlingsplaner IA - NTNU. Notat 6.2.15 fra Personalavdelingen

Notat

Til: Carl Fredrik Lutken Shetelig, Stig Arild Slørdahl, Ingvald Strømmen, Geir Egil Øien, Anne Borg, Anne Kristine Børresen, Marit Reitan, Ivar Margido Jensås

Kopi til:

Fra: Personalavdelingen

Signatur: Rune Haugen

LOKALE HANDLINGSPLANER – INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

Regjeringen og hovedorganisasjonene underskrev 04.03.14 ny IA-avtale og denne trådte i kraft 01.07.14. NTNU har som følge av dette inngått ny samarbeidsavtale som er gjeldende ut 2018.

Ved å inngå ny samarbeidsavtale forpliktet NTNU seg til å revidere eksisterende handlingsplan og denne er nå utarbeidet i samarbeid mellom IA-nettverket, tillitsvalgte, HMS- og Personalavdelingen.

I den sentrale handlingsplanen står følgende:

«Denne mål- og handlingsplanen er overordnet for NTNU. Hver enkelt enhet skal med denne planen som utgangspunkt utarbeide lokale mål- og handlingsplaner.»

I den lokale handlingsplanen bør det presenteres konkrete tiltak som skal iverksettes for at både enheten og NTNU skal oppnå overordnede mål og delmål. Det kan være lurt å koble handlingsplanen opp mot enhetens virksomhetsplan og tiltak som blir iverksatt i forbindelse med arbeidsmiljøundersøkelsen for å unngå å ha for mange planer innenfor samme område.

Planene bør presenteres og drøftes i de lokale LOSAM.

Vi ber din enhet om å utarbeide lokal handlingsplan som skal være ferdigstilt innen utgangen av mai 2015.

Vedlegg: Sentral handlingsplan for NTNU

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Seniorkonsulent
Høgskoleringen 1	E-post:	Hovedbygget	+ 47 73 59 50 00	Rune Haugen
491 Trondheim		Gløshaugen	Telefaks	
	http://www.ntnu.no/administrasjon		+ 47 73 59 80 99	Tlf: + 47 73 59 54 90

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

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
DMF - LOSAM	11/15	25.02.2015
DMF - LOSAM	18/15	25.03.2015

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

Behandling i DMF - LOSAM - 25.02.2015

Grunnet stort forfall i LOSAM ble det foreslått å utsette saken til neste møte. Saken er formelt en drøftingssak og ikke en forhandlingssak, men er fremmet som forhandlingssak siden en god og vellykket gjennomføring forutsetter tett og godt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Utgangspunktene for avbyråkratisering og en selektiv stillingsstopp ble drøftet på møtet siden det haster å komme i gang med tiltak.

Dekanmøtet 24.02.2015 besluttet at NTNU må redusere kostnader til teknisk-administrative stillinger, og at kuttene skal være reelle og dokumenterbare. DMF hadde bedt om at BOA-finansierte stillinger skulle tas ut av beregningsgrunnlaget. Dette ble ikke tatt til følge, så for 2015 er alle teknisk-administrative stillinger finansiert både over ramme og ved BOA inkludert. Beregningsgrunnlaget kan kanskje bli endret for 2016. Budsjettkuttet for DMF i 2015 tilsvarer ca. 5 administrative stillinger. Dekan har derfor besluttet at DMF innfører en selektiv ansettelsesstopp fra 1. februar. Reduksjonen skal skje i sentraladministrasjonen mens instituttene skjermes så godt som mulig. Forskningsvirksomheten skal også gå uforstyrret. Ingen fast ansatte skal sies opp.

Dekan mener det er rom for effektivisering og endring av arbeidsrutiner. Det skal være en reell reduksjon, ikke bare omfordeling av oppgaver fra en stillingsgruppe til en annen. Det blir viktig å se på helhetlige arbeidsprosesser så vi sammen hjelper hverandre til å bli mer effektive. Man må passe på så ikke forenkling ett sted bare skaper tilsvarende merarbeid et annet sted.

Det ble spurt om ansatte har mulighet for å komme med forslag, og alle er velkommen til å foreslå forbedringer.

Det ble spurt om sammenhengen mellom ansettelsesstopp, reduksjon i stillinger og fusjonsprosessen med høyskolene. Reduksjonen skal være målbar i forhold til status pr. 01.01.2015, så når reduksjonen skal dokumenteres må man beregne eventuelle virkninger av fusjonsprosessen.

Lokalt HVO opplyser fra tilbakemeldinger etter vernerunder at mange er bekymret for at det blir merbelastning på en del grupper nå i fusjonsprosessen. Skal man avslutte stillinger blir det fort et gap mellom ubesatte stillinger og en samtidig pågående fusjonsprosess før alt faller på plass. Albert Verhagen opplyste at prosessen med samling av transaksjonell HR og lønn isolert vil spare HR-seksjonen på DMF for ca 4000 e-poster pr. år.

Vedtak i DMF - LOSAM - 25.02.2015

LOSAM tar til etterretning dekanens beslutning om å innføre en selektiv ansettelsesstopp for teknisk-administrative stillinger. Reduksjonen i stillinger skal skje i fakultetsadministrasjonen mens instituttene skjermes så godt som mulig.

Forskningsvirksomheten skal kunne gå uforstyrret. Ingen fast ansatte skal sies opp. Saken om effektivisering og avbyråkratisering tas opp på nytt i neste møte.

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:

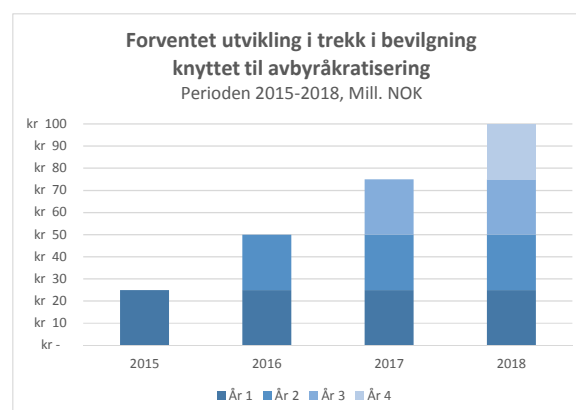
«Avbyråkratisering» - forenkling – standardisering – effektivisering: *Utviklings- og forbedringsarbeid 2015-2018*

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	
		7034 Trondheim	+ 47 73 59 80 90	Tlf: + 47 735 98089

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.

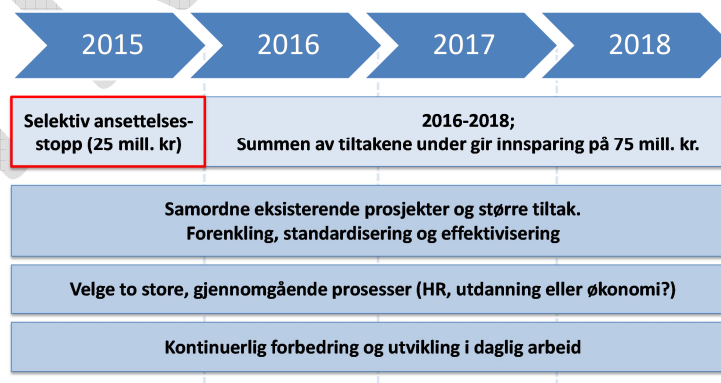
Dette notatet inneholder en beskrivelse av løsningen Rektor har valgt etter drøftinger med ledere og tillitsvalgte, og er å betrakte som en bestilling til organisasjonen.

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 bli 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.

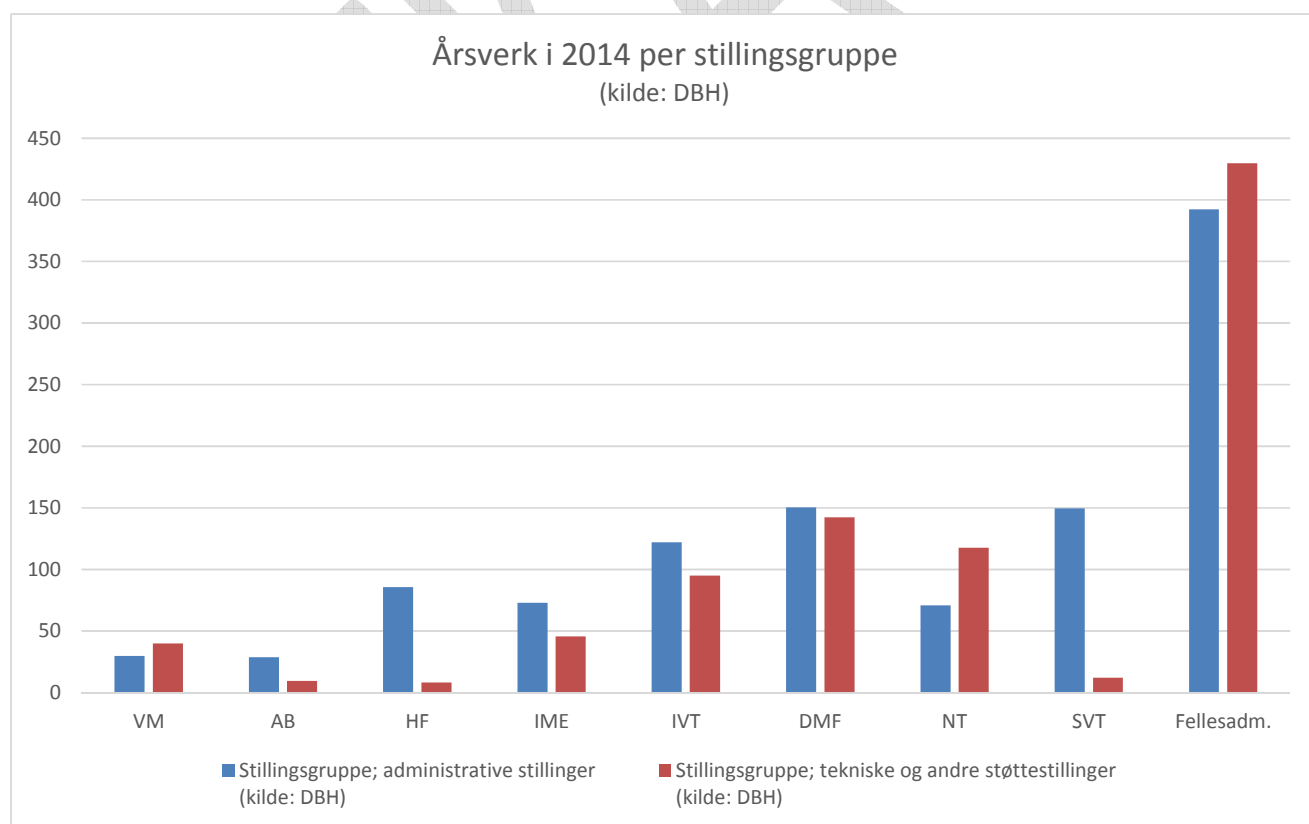
Driftsutgiftene til departementer og etater hvor deler av virksomheten finansieres av gebyrer inkluderes også i reformen. For disse virksomhetene stilles det krav om at tiltak for mindre byråkrati og mer igjen for pengene skal komme publikum til gode. Det er forutsatt at gebyrsatser som hovedregel tilpasses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

Rektor

Dato
02.03.2015

Referanse
2015/3147/MDY

Notat

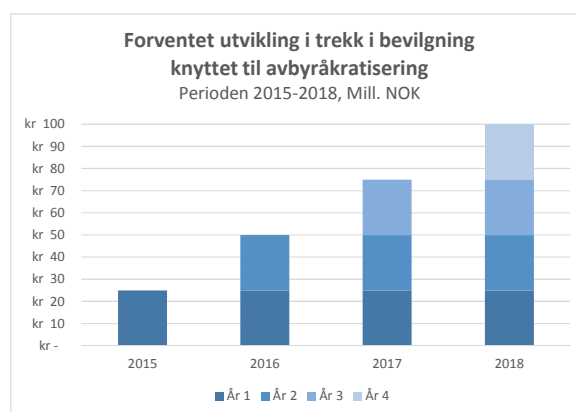
Til:	Fakultet for arkitektur og billedkunst, Det medisinske fakultet, Det humanistiske fakultet, Fakultet for informasjonsteknologi, matematikk og elektroteknikk, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi, Fakultet for naturvitenskap og teknologi, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Vitenskapsmuseet
Kopi til:	SESAM
Fra:	Rektor

Bestilling: "Avbyråkratisering" - forenkling - standardisering - effektivisering: Utviklings- og forbedringsarbeid 2015-2018

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 skje i det teknisk/administrative støtteapparatet. Regjeringens krav oppfattes dithen at det forventes at NTNU skal ha samme eller helst økt produksjon/resultater i kjernevirksomheten, men med lavere ressursinnsats.



Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	E-post: postmottak@adm.ntnu.no	Høgskoleringen 1, Hovedbygningen	+47 73 59 80 11	Marianne Dyresen
	http://www.ntnu.no		Telefaks +47 73 59 80 90	Tlf: +47 73 59 80 89

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

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 forbedringer i det daglige arbeidet og gjennom flere større utviklingsprosjekter i administrativ regi. 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.

Da NTNUs styre vedtok budsjettet for 2015 og langtidsperioden (styremøte 5. november 2014) var kuttet knyttet til avbyråkratisering foreløpig ikke fordelt på enhetene. Dette gir en negativ fordelingsbalanse gjennom hele langtidsperioden (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.

Etter innledende drøftinger med ledere og tillitsvalgte sendte Rektor et utkast til notat på en forenklet «høring» med svarfrist 21. januar. Vi fikk gode og konstruktive svar fra alle enheter. Inntrykket er at alle støtter et langsiktig arbeid med en gjennomgang av de administrative arbeidsprosessene med tanke på forenkling, standardisering og effektivisering. Mange nevner konkrete forslag til forbedringer og har selv egne prosjekter på gang.

Høringen viser imidlertid at vi har svært ulike syn på hvordan vi best håndterer kuttet i bevilging for 2015 og flere har ytret bekymring for et overdrevet fokus på nedbemanning. For å sitere ett av fakultetene; «Gode forbedringstiltak forutsetter en organisasjon som har lyst til å bli bedre, samt som tør å være offensiv og tenke nytt. Å redusere antall stillinger er å begynne i feil ende.»

29. januar fikk vi vedtak om fusjon mellom NTNU, HIST, HIG og HIA. Fusjonsvedtaket setter ytterligere fokus på behovet for en gjennomgang av de administrative prosessene, uten at vi foreløpig har hatt anledning til å diskutere dette med våre kommende kollegaer. Det er også grunn til å anta at fusjonsprosessen vil kunne kreve ekstra ressurser i en overgangsperiode.

Med bakgrunn i det ovennevnte valgte Rektor å gjøre en del endringer ift notatet som ble sendt på forenklet høring, og en e-post med følgende vedtak ble sendt ut 6. februar:

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 det som ønskelig med lokal ansettelsesstopp er dette mulig, og vi forutsetter at dette skjer i tett samarbeid med de tillitsvalgte.
4. Det ønskes en videre drøfting av hvordan vi best kan håndtere kuttet i bevilgning NTNU har fått i 2015.
5. Arbeidet vi har startet med å utrede arbeidsprosessen omkring store transaksjoner innen lønn/HR fortsetter.

En ytterligere utdyping av punktene over og skisse til videre framdrift følger videre.

Administrasjonsgjennomgang, 2015-2018

Vi står overfor en krevende 4-årsperiode. Vi har høye ambisjoner og satsinger som krever betydelig ressursinnsats og ventes å gi vekst i primærvirksomheten. Vi skal også gjennomføre en fusjon med 3 høyskoler. Dette vil kreve omstilling i administrasjonen, samtidig som det skal balanseres mot departementets krav om avbyråkratisering og effektivisering. For å lykkes er vi avhengige av at hele organisasjonen bidrar, både med tiltak innenfor egen enhet og i arbeidet med gjennomgående forbedringer. Å ivareta et godt arbeidsmiljø og involvere de ansatte i omstillingsarbeidet er avgjørende.

Dette dokumentet er å betrakte som informasjon og en første bestilling til enhetene ved NTNU om hvordan vi ønsker å arbeide. Det er viktig å komme i gang for å kunne håndtere kronekuttet fra KD, men samtidig har fusjonen gjort dette til et større prosjekt som krever mer tid å forberede. Notatet fokuserer på hva vi kan starte med og som må gjøres uavhengig av fusjonsarbeidet.

Vi ønsker å legge en mer detaljert plan for det langsiktige arbeidet sammen med våre nye kollegaer ved HIA, HIG og HIST; hvordan skal vi sammen utvikle den beste administrasjonen for «stor-NTNU». Arbeidet med å utvikle administrasjonen blir mest sannsynlig organisert som et eget delprosjekt i fusjonsprosjektet, men på nåværende tidspunkt er dette ikke ferdig diskutert og det er foreløpig ingen ytterligere informasjon om saken.

Innledningsvis ønsker vi å kommentere at vi i det videre arbeidet ønsker å unngå begrepet «avbyråkratisering». Tilbakemeldingene fra organisasjonen viser at mange har lyst til å bidra i arbeid med forenkling, standardisering og effektivisering, men at regjeringens begrep gir feil assosiasjoner og virker demotiverende. Videre i notatet bruker vi arbeidstittelen «*Administrasjonsgjennomgang*» om prosjektet, inntil vi finner en egnet tittel sammen med våre fusjonspartnere.

Videre beskrives de innledende tiltakene som iverksettes.

Prosjektplan for administrasjonsgjennomgangen

Det vil bli utarbeidet en prosjektplan for arbeidet. Prosjektplanen skal blant annet inneholde mål for utviklingsarbeidet, en beskrivelse av utviklingsarbeidet vi skal gjøre, milepæler og hvordan arbeidet skal organiseres m.m. Inntil prosjektplanen er klar arbeides det med enkelt kartleggingsarbeid og innhenting av grunnlagsinformasjon.

Forenkling, standardisering og effektivisering av gjennomgående prosesser

Endringer i arbeidsprosessene er kritisk for å unngå kutt etter «ostehøvel-prinsipper» i de kommende årene. 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. Det foregår i dag effektivisering f.eks. prosessforenkling, i flere enheter både i Fellesadministrasjonen og ved fakultetene, noe som i seg selv er positivt. For å hente ut gevinster for organisasjonen som helhet er det imidlertid behov for å samordne de pågående initiativene og legge til rette for organisasjonslæring. Dette forutsetter at ledere i

Fellesadministrasjonen og dekanene er villig til å stille med nødvendig kompetanse i form av personalressurser når utviklingsarbeidet kommer i gang.

Vi ønsker i denne sammenhengen å definere «administrasjon» svært bredt, og vil gjøre en gjennomgang av alle administrative og tekniske støttefunksjoner (herunder også drift og vedlikehold). Vi kan ikke gjøre alt på en gang, men må se dette over en fire-års periode, der vi starter med de prosessene som vi forventer de raskeste og/eller største gevinstene.

Det er ønskelig med innspill fra ledere i Fellesadministrasjonen og fakultetene/VM på hvilke gjennomgående prosesser som er best egnet for standardisering, forenkling og effektivisering **innen 20. mars**. Dette må ses på som en innledende «idémyldring» og det stilles ingen formkrav til innspillene. Ingen innspill er for store, ingen er for små. Lange utgreiinger er ikke nødvendig, men det er viktig å si noen hvilke prosesser som er egnet og vise eksempler på hva dere antar kan endres i prosessene. Gi gjerne også eksempler der dere selv har «god praksis» som kan overføres andre, eller der dere er kjent med at andre har løsninger dere tror fellesskapet kan ta i bruk.

Valg av prosesser og når den enkelte prosess skal gjennomgås blir en del av arbeidet med å utvikle en prosjektplanen og denne vil bli diskutert i med fusjonspartnerne, dekanmøtet, SESAM, og på andre relevante arenaer.

Effektiviseringskrav til større prosjekter

Prosjektledere for pågående, større utviklingsprosjekter i det teknisk/administrative støtteapparatet får føring om å sette innsparing som et mål. Det vil bli utformet effektiviseringskrav til pågående prosjekter i løpet av mars 2015.

Bemanningsplanlegging i perioden

Det er klart at vi må redusere antall årsverk for å kunne håndtere det forventede kuttet i bevilgningen fra KD, og effektiviseringsgevinsten av administrasjonsgjennomgangen skal tas ut gjennom redusert bemanning som følge av naturlig avgang. Dette betyr at innsparing kan skje når administrativt/teknisk ansatte går av med pensjon eller slutter i stilling ved NTNU.

Samtidig må vi forvente å skulle gi støtte til en primærvirksomhet i vekst. I sum vil dette kreve betydelig omstilling. Vi har stor tro på at arbeidet med forenkling, standardisering og effektivisering i seg selv vil redusere behovet for teknisk-/administrative årsverk og dermed behovet for nyrekruttering ved naturlig avgang.

Alle ledere bes imidlertid, sammen med lokale tillitsvalgte, om å gjøre en ekstra kritisk vurdering av behovet for nyrekruttering ved naturlig avgang i tiden som kommer. Det åpnes for økt bruk av intern utlysning i 2015. Dersom nyrekruttering foretas, bør det stilles krav til at nye medarbeidere har en viss bredde i kompetansen og personlige egenskaper som gir muligheter for å endre både arbeidsoppgaver og arbeidssted hvis det blir behov som følge av administrasjonsgjennomgangen.

Det forventes at det foreligger bemanningsplaner for teknisk-/administrative funksjoner ved alle enheter, og at det er tett dialog mellom ledelse og tillitsvalgte om rekruttering og eventuelle lokale omstillingstiltak i perioden vi har foran oss.

Etablering av et statusbilde ved oppstart av reformen

For det videre arbeidet legges det også til grunn at innsparingene bør kunne dokumenteres. Vi ønsker derfor å innlede arbeidet med en enkel kartlegging av dagens administrative funksjoner for å etablere et målepunkt for å vurdere resultater underveis og ved prosjektslutt.

Et skjema for en enkel kartlegging blir sendt ut som en del av tertialrapporteringen for 1. tertial.

Kostnadskutt i 2015 og på lengre sikt

Bevilgningen for 2015 inneholdt et kutt som må fordeles. NTNU har fått kuttet som en reduksjon i driftsbevilgningen fra KD på 0,6%, dvs. kr. 24.616.000.

En ren viderefordeling av kuttet etter KDs modell gir et for lavt samlet beløp og det gir et vesentlig lavere kutt til Fellesadministrasjonen enn i andre alternativer.

Rektor har derfor valgt en annen beregningsmåte enn KD. Siden vi ønsker en gjennomgang av alle støttefunksjonene har Rektor valgt å bruke alle teknisk-/administrative årsverk uavhengig av finansiering som fordelingsnøkkel for kuttet.

Tabellen viser fordelingen per enhet. Tildelingsbrevet (sendes ut primo mars) vil orientere om hvordan vi håndterer dette rent praktisk i økonomisystemene.

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

Hvordan kuttet ivaretas innenfor hver enhets driftsrammer blir opp til den enkelte leder. Vi vil be om en tilbakemelding på hvordan kuttet er implementert som en del av rapporteringen per 1. tertial.

Som nevnt innledningsvis regner vi med å få et tilsvarende kronekutt fra KD i 2016, 2017 og 2018. Det er i utgangspunktet ikke ønskelig å bruke samme fordelingsnøkkel på de fremtidige kuttet, men for å finne en bedre nøkkel må arbeidet med prosessgjennomgang komme godt i gang.

I all hovedsak forventer vi at effektiviseringsgevinsten av administrasjonsgjennomgangen skal tas ut gjennom redusert bemanning som følge av naturlig avgang. Flere har imidlertid også påpekt at vi også bør se etter muligheter for andre kostnadskutt enn årsverkskutt i det teknisk-/administrative støtteapparatet. Ledere i Fellesadministrasjonen og ved fakultetene får derfor i oppdrag å identifisere muligheter for å redusere kostnader med effekt allerede i 2015 og på lenger sikt. Vi tenker ikke på lønnskostnader siden disse vil reduseres etter hvert som vi endrer selve arbeidsprosessene, men er interessert i innspill dersom noen ser andre innsparingsmuligheter innenfor drift og investering.

Forslag om innsparingstiltak på tvers av enheter eller tiltak som kan gjelde NTNU som helhet meldes inn **innen 20. mars**. I tillegg vil det bli lagt til rette for erfaringsutveksling mellom enhetene med tanke på mer lokale tiltak.

Oppsummering av frister

Fredag 20. mars

1. Forslag til arbeidsprosesser som egner seg godt for forenkling, standardisering og effektivisering
2. Forslag til tiltak for å redusere drifts- og investeringskostnader i det teknisk-/administrative støtteapparatet av mer generell karakter som kan gjelde hele organisasjonen.

Forslag sendes i ephorte og på e-post til marianne.dyresen@ntnu.no.

Virksomhetsrapport 1. tertial (medio mai)

1. Kartleggingsskjema bemanning
2. Rapportering om implementering av kostnadskutt innenfor egen enhet

Bestillingen integreres i samlebestilling for virksomhetsrapporten.

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.

ST 19/15 Sammenslåing med HiST, HiÅ, HiG

ST 20/15 Integrasjonsprosjekt med St. Olavs Hospital HF

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
DMF - LOSAM	21/15	25.03.2015

Flytting av MR-lab til Kvinne-barn-senteret

Forslag til vedtak:

LOSAM tar saken til etterretning.

Bakgrunn:

St Olav Hospital har behov for å fremskynde etablering av egen tracer produksjon i forbindelse med PET aktiviteten. De har derfor sagt opp leieavtalen med MR-laben med virkning fra 31.12.2015 og flytting av MR-lab. må fremskyndes. Se vedlegg.

Vedlegg:

- 1 Informasjon om ny MR-lab i Kvinne-barn-senteret

Fra: Albert Adriaan Verhagen[albert.verhagen@ntnu.no]
 Dato: 18.03.2015 07:32:26
 Til: Bjarne Anders Lein[bjarne.lein@ntnu.no]
 Tittel: FW: Informasjon om ny MR-lab i KVB

From: Øystein Risa <oystein.risa@ntnu.no>
Date: tirsdag 17. mars 2015 12:17
To: "Lund, Anne Berit" <Anne.Berit.Lund@stolav.no>, "jan.tingstad@trondheim.kommune.no" <jan.tingstad@trondheim.kommune.no>, Heidi Camilla Egseth <heidi.egseth@ntnu.no>, "Holm, Torger Anders" <Torger.Anders.Holm@stolav.no>, "Saasen, Svein Harald" <Svein.Harald.Saasen@stolav.no>, "Øie, Laila" <Laila.Oie@stolav.no>, "Støen, Ragnhild" <Ragnhild.Stoen@stolav.no>, "Strøm, Randi" <Randi.Strom@stolav.no>, "elisabeth.selvaag@stolav.no" <elisabeth.selvaag@stolav.no>, Johanne Nome <johanne.nome@ntnu.no>, Hanne Strypet <hanne.strypet@ntnu.no>, "Frode.Nikolaisen@stolav.no" <Frode.Nikolaisen@stolav.no>, "marit.kvikne@stolav.no" <marit.kvikne@stolav.no>, Gunnar Hansen <gunnar.a.hansen@ntnu.no>, Albert <albert.verhagen@ntnu.no>, "Stig A. Slørdahl" <stig.slordahl@ntnu.no>, Frode Walseth <frode.walseth@ntnu.no>
Cc: Marius Widerøe <marius.wideroe@ntnu.no>, Børge Aune <borge.aune@ntnu.no>, Øystein Risa <oystein.risa@ntnu.no>
Subject: Informasjon om ny MR-lab i KVB

Informasjon til DMF-NTNU og St Olav Hospital KVB

Ny MR-lab i Kvinne-Barn Senteret

St Olav Hospital har behov for å fremskynde etablering av egen tracer produksjon i forbindelse med PET aktiviteten. De har derfor sagt opp leieavtalen med MR-laben med virkning fra 31.12.2015 og flytting av labben må fremskyndes. Dvs at byggestart for ny lab må skje omgående og at dagens lab i Kvinne-Barn senteret på 465 m2 bygges om og tilpasses den nye MR-virksomheten.

Prosjektet er ferdig detaljprosjektert og saken ble behandlet i sameiestyret ved St Olav og NTNU 1.10.2014. Der ble det godkjent byggestart for labben (Vedtak 16/14).

<http://www.stolav.no/StOlav/Avdelinger/St%20Olav%20Eiendom/Styresaker/2014/signert%20protokoll%201.10.2014.pdf>

Tibudsentrepriser er sendt ut på anbud med innleveringsfrist 27 mars 2015.

Vi satser på å holde et oppstartsmøte med brukere i KVB i uke 17. Sted og tid kommer vi tilbake med senere.

Gjennomføringstid for byggeprosjektet er forventet å vare ca 9 mnd med forventet byggestart i medio april 2015.

Lab aktivitet ved MR-senteret avsluttes 1.12.2015 for å forberede flytting av magneter.

Ny operativ lab forventes å stå klar i begynnelsen av februar 2016.

Dersom det er ønskelig stiller prosjektleder eller MR-core Facility med personer som kan informere om detaljer rundt prosjektet.

Det har tidligere vært arrangert allmøter om prosjektet og det er ikke noe nytt i forhold til det som ble informert om på disse møtene.

Tett dialog og informasjonsflyt mellom berørte parter vil være meget viktig i byggefasen, innflytningsfasen og etableringsfasen og har derfor høy prioritet fra ansvarlig byggeleder og MR core Facility

Om det skulle være noen uteglemt fra denne maillisten så send mailen videre til de det angår og gi beskjed til undertegnede.

Mvh Øystein Risa
 MR-Core Facility, ISB, NTNU
 Tlf:92613734

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
DMF - LOSAM	22/15	25.03.2015

Oppnevning av tillitsvalgtrepresentant til Parkeringsutvalget for St. Olavs Hospital og Det medisinske fakultet**Forslag til vedtak:**

Saken fremmes uten forslag til vedtak.

Som representant fra tillitsvalgte ved DMF i Parkeringsutvalget oppnevnes: ...

Bakgrunn:

I forbindelse med etablering av parkeringsløsninger for det nye Universitetssykehuset, ble Parkeringsutvalget for St. Olavs Hospital og NTNU opprettet av Styringsgruppen for Felles utviklingsenhet 01.10.2004.

Følgende sammensetning av utvalget ble vedtatt:

1 representant fra NTNU, administrasjonen

1 representant fra NTNU, tillitsvalgte

1 representant fra St. Olavs Hospital, administrasjonen

1 representant fra St. Olavs Hospital, tillitsvalgte

1 representant fra POFF (Pasientorganisasjonenes fellesforbund - opprettet ifm utbyggingsprosjektet)

I tillegg er det oppnevnt personlig vararepresentant for alle.

NTNUs representanter pr i dag er:

Janne Hjelde Wold, representant for NTNU, administrasjonen, DMF

Vara: Tone Merete Follum

Bjørn Munkvold, representant for NTNU, tillitsvalgte, DMF

Vara: Finn Bakke Olsen

NTNUs tillitsvalgt i utvalget, Bjørn Munkvold, har meldt at han ønsker å trekke seg.

NTNU, DMF disponerer i dag ca. 23 % av det totale antallet parkeringsplasser for ansatte på Øya. Ansvarlig for daglig oppfølging av NTNUs plasser er Cicilie Nordvik, Seksjon for arealforvaltning, DMF. Parkeringsplasser tildeles for ett år av gangen og alle som ønsker plass, må søke på nytt ved årsskifte. Cicilie Nordvik er ansvarlig for søknads- og tildelingsprosessen og svarer ellers på alle parkeringsspørsmål som måtte komme. Kundesenteret ved St. Olavs Hospital har tilsvarende funksjon for sykehuset.

Tilgangen på parkeringsplasser har variert, avhengig av byggeprosjektets faser, og møtefrekvensen i utvalget har variert tilsvarende. Byggeprosjektet ble sluttført i 2013 og vi ser nå for oss ca. 2-3 møter pr. år.

For ytterligere informasjon om utvalgets funksjon og DMFs rolle, se vedlagte retningslinjer vedtatt av Sameiestyret for St. Olavs Hospital og NTNU 07.09.2005.

Vi ber med dette om at LOSAM sørger for oppnevning av 1 representant fra tillitsvalgte ved DMF i Parkeringsutvalget.

Finn Bakke Olsen fortsetter som vara.

Vedlegg:

1 Retningslinjer for Parkeringsutvalget



Parkeringsutvalget

her.

Att.: Nils Nesjan

Vår referanse
05/01342-022/L016663/TOBERG
Oppgis ved henvendelse

Deres referanse

Arkiv
030

Dato
20.09.2005

RETNINGSLINJER FOR PARKERINGSUTVALGET

Vi viser til deres brev datert 17.06.05.

Til orientering ble Parkeringsutvalgets forslag til nye retningslinjer behandlet i sameiemøte 07.09.05. Forslaget ble vedtatt med enkelte presiseringer jmf. vedlegg 1 (merket med rød skrift).

For øvrig vedlegges referat fra sameiemøte, hvor vedtaket fremgår under sak 2005/049.

Med vennlig hilsen

Åge Lien
styrets leder


Tore Berg
prosjektleder

Vedlegg 1: Forslag til retningslinjer for parkeringsutvalget v/St. Olavs Hospital/NTNU
Vedlegg 2: Referat fra sameiemøte 07.09.2005

SAK 2005/049

RETNINGSLINJER FOR PARKERINGSUTVALGET

Utvalg: Sameiestyret St. Olavs Hospital

Saksbehandler: Nils A. Nesjan

Arkivsak:

Arkiv:

Innstilling

Styret vedtar de retningslinjer som er lagt til grunn for parkeringsutvalget.

VEDLEGG

Nummererte vedlegg som følger saken:

Ingen

Utrykte vedlegg til saken:

Ingen

FORSLAG TIL RETNINGSLINER FOR PARKERINGSUTVALGET V/ST. OLAVS HOSPITAL/NTNU

Parkeringsutvalget har følgende sammensetning:

- 1 representant for ledelsen ved St. Olavs Hospital med personlig vararepresentant
- 1 representant for ledelsen ved NTNU med personlig vararepresentant
- 1 representant for de ansatte ved St. Olavs Hospital med personlig vararepresentant
- 1 representant for de ansatte ved NTNU med personlig vararepresentant
- 1 representant for brukerne med personlig vararepresentant
- 1 representant for HBMN inntil ferdig utbygd sykehus i 2012
- Transport og Sikkerhet er sekretariat for utvalget

Utvalgets sammensetning i 2004/2005.

Randi Williamsen (leder)	Bjarne S Vejle ledelsen St. Olavs Hosp.
Kari Håland (nestleder)	Tone M Follum ledelsen NTNU
Randulf Søberg	Marit O Røed de ansatte ved St. Olavs Hosp.
Finn B Olsen	Ruth Krokan de ansatte ved NTNU
Susan Texdal	Bjørn P. Bratvik brukerne
Bjørn Remen	ingen vararepr. HBMN.

Det er arbeidsgiverrepresentantene for St. Olavs Hospital og NTNU som leder utvalget.
Arbeidsgiverrepresentanten for St. Olavs Hospital har ledervervet i 2005.
Arbeidsgiverrepresentanten for NTNU har nestledervervet i 2005.
Arbeidsgiverrepresentanten for NTNU har ledervervet i 2006.
Arbeidsgiverrepresentanten for St. Olavs Hospital har nestledervervet i 2006 osv.

DMF/NTNUs rolle og funksjon.

-DMF sørger selv for å behandle søknader fra sine ansatte og studenter, og fordeler plasser ut fra gjeldende kriterier vedtatt av parkeringsutvalget.
En liste over innvilgede plasser sendes til sekretariatet v Nils. A. Nesjan, oppdateringer/ nye parkeringsinnvilgninger i løpet av året sendes samme sted.

-DMF v /driftsleder Sigmund Hofstad , kan bidra til å spre informasjon fra sekretariatet til ansatte og studenter v/DMF/NTNU

Sekretariatets rolle og funksjon.

- Bestille oblater fra Trondheim parkering i hht.oversendt liste fra DMF og sende disse tilbake til DMF.
 - Holde de ansatte ved DMF løpende orientert om eventuelle endringer hva angår parkeringsplasser,skilting oblater og lignende.
 - Informasjonen kan eventuelt gå via driftsleder Hofstad.
 - Sekretariatet har ansvaret for ordning med betaling av parkeringsoblater, og at dette skjer i form av trekk i lønn for ansatte ved DMF og St. Olavs Hospital. ?
- For studenter brukes giro.

Parkeringsutvalgets rolle og funksjon:

1. Utarbeide og godkjenne retningslinjer for tildeling av parkeringsplasser.

Utarbeide og godkjenne prioriterte søknadskriterier.

- **RIT-A /NTNU (sykehusets nærområde)**

- Kriterium for å få disse plassene
- Ansatte ved St. Olavs hosp, NTNU og studenter
- Bevegelseshemming
- Barn i barnehage/SFO
- Bruker bil i tjenesten

- **RIT-B (på gateplan mellom kl. 15.00 og kl. 07.00)**

- **RIT-C (Stadion og Marienborg)**

- **RIT-HUS (Elgesetergt. 21)**

- **RIT-Natt (Parkeringshuset under Olav Kyrresgt)**

- Kriterium for å få disse plassene
- Ansatte ved St. Olavs hosp./NTNU og studenter

2. Utarbeide og godkjenne retningslinjer for bruk av akutt/driftplasser

- **Akutt plasser**

- Parkeringsplasser for bakvakter/hjemmevakter som blir tilkalt til øyeblikkelig oppmøte. Dette er reserverte plasser som **IKKE** skal brukes av andre.
- Plassene tildeles den enkelte avd./enhet etter søknad.
- Alle potensielle brukere får tildelt oblat uten bilnr. Merket A-1, A-2 osv.
- Avd./enheten betaler RIT-A pris for disse plassene.
- Plassene merkes K-1, K-2 osv.

- **Driftplasser**

- Parkeringsplasser som er nødvendige for sykehusets daglige drift. Eks: Blodgiverplasser, sykehusets egne kjøretøy, beredskapsbiler.
- Avd. /enheten betaler RIT-A pris for disse plassene
- Plassene merkes D-1, D-2 osv.

3. Foreta dimensjonering av HC tilbudet på sykehusområdet.

- Antall HC plasser ved hvert senter avgjøres av parkeringsutvalget , men i nært samarbeid med Helsebygg –Midt- Norge.

4. Behandle kundeklager.

- Kundeklagene behandles etter de vedtatte retningslinjer og etter vanlig lekmannskjønn.

KONKLUSJON/UTVALGETS VEDTAK:

Forslag til nye retningslinjer oversendes styret for sameiet til endelig godkjenning.