



Til: Fakultetsstyret
Fra: Fakultetsdirektøren

Sakstype: Diskusjonssak
Møtesaksnr:
Møtenr:
Møtedato: 07.02.2023
Notatdato: 30.01.2023

Prosjektforslag: Utarbeide bemanningsplan for OD

1. Hva er problemet, og hva vil vi oppnå?

På grunn av vanskelig økonomi, har mange vitenskapelige og administrative stillinger vært holdt ledige ved avgang. Fra 2018 til 2022 er antall hele stillinger ved fakultetet redusert fra 259 til 232. Det har til dels vært tilfeldig hvordan reduksjonene har rammet ulike funksjoner og fagfelt. For å få budsjettet i balanse og gi mulighet til utvikling, må vi redusere lønnskostnadene noe. Samtidig må vi justere om utilsiktede skjevheter som har oppstått ved at stillinger er holdt ledige. Det kan gjøres en gradvis tilpasning av bemanningen til de ressursene som er tilgjengelige, basert på en grundig analyse av behovene for ulike stillingskategorier, funksjoner og fagområder.

2. Hvilke tiltak er relevante?

For å sikre riktig bemanning ut fra de ressursene som er tilgjengelige, forslår vi å utarbeide en bemanningsplan for fakultetet. Det er viktig at planen lages basert på en grundig analyse av dagens bemanning og framtidige behov. For å sikre god styring, tilstrekkelig involvering og høy legitimitet anbefaler vi at arbeidet gjennomføres som et prosjekt i henhold til UiOs maler for små og mellomstore administrative prosjekter. Den innledende fasen av prosjektet (konseptfasen) vil ha som mål å utarbeide en prosjektbeskrivelse som angir mål, leveranser og avgrensninger for hovedprosjektet. Se vedlagte forslag til mandat for konseptfasen.

Saken legges fram til fakultetsstyret for innspill og diskusjon. Ifølge planen vil forslag til prosjektbeskrivelse for arbeidet med bemanningsplan bli lagt fram for styret som vedtakssak



UNIVERSITETET
I OSLO

på styremøtet i april, 2023.

Karen Marie Ulshagen
fakultetsdirektør

Vedlegg
Mandat for konseptfasen (versjon 6.1.23)

Til Lokale tillitsvalgte ved UiO
Fra Tiril Willumsen

IDF-møte: Sak: 5/2023

Sakstype: Informasjon
Møtedato: 13.01.2023
Notatdato: 10.01.2023
Arkivsaksnr.: 2023/60
Saksansvarlig: Karen Marie Ulshagen

Fylles ut ved beslutning om konseptfase for prosjekt (beslutningspunkt 1)

Behandlet dato: 10.02.23	Behandlet av (ansvarlig linjeleder): Tiril Willumsen	Utarbeidet av: Karen Marie Ulshagen
Beslutning: Starte en konseptfase for prosjektet Bemanningsplan for OD		
Bemanning av konseptfasen Leder/koordinator av utredningsarbeidet: - Karen Marie Ulshagen Andre: - OD ledergruppe, dekan er prosjekteier HR (sentralt og lokalt) og Kommunikasjon involveres ved behov		Konseptfasen ferdig: 21.04.23
Signatur ved godkjenning (BP1):		

1. Bakgrunn og begrunnelse for prosjekt

OD har over flere år nedbetalt på et opparbeidet underskudd. Etter andre tertial i 2022 tydet prognosen på at vi har økonomien under kontroll i den forstand at vi vil ha et isolert mindreforbruk i 2022, og være i akkumulert balanse innen utgangen av 2024. Langtidsbudsjettet for 2023-2027 viser imidlertid at vi må holde investeringsnivået på et kritisk lavt nivå for å holde budsjettet i balanse i langtidsperioden.

På grunn av den vanskelige økonomiske situasjonen, har både vitenskapelige og administrative stillinger vært holdt ledige ved avgang i flere år. Fra 2018 til 2022 har antall hele stillinger ved OD blitt

reduisert fra 259 til 232. Det har til dels vært tilfeldig hvordan reduksjonene har rammet ulike funksjoner og fagfelt. For å få budsjettet i balanse og i tillegg skape et visst handlingsrom for utvikling, vil det være nødvendig å redusere lønnskostnadene i årene framover gjennom en ytterligere reduksjon av bemanningen, samtidig som utilsiktede skjevheter som har oppstått gjennom vakanser, må justeres. Det er ønskelig å gjøre dette gjennom en gradvis tilpasning av bemanningen til de ressursene som er tilgjengelige, basert på en grundig analyse av behovene for ulike stillingskategorier, funksjoner og fagområder.

Etter at langtidsbudsjett var utarbeidet ble tildelingen til fakultetet redusert med ca. 7 millioner kroner for 2023 etter et vedtak i universitetsstyret 6.12.22 på grunn av økte energikostnader. Det er enda ikke besluttet hvordan fakultetet skal håndtere de økte energikostnadene, men kuttet understreker ytterligere behovet for grundige, kunnskapsbaserte prioriteringer når det gjelder bruk av lønnsmidler.

Det er naturlig å organiseres utarbeidelse av bemanningsplan som et prosjekt fordi det krever deltagelse på tvers av linjeorganisasjonen. Videre er det en avgrenset oppgave med tydelig start- og avslutningsdato og klare leveranser. Det foreslås derfor at fakultetet oppretter et prosjekt for å utarbeide forslag til bemanningsplan ved OD

2. Prosjektets interesser og ønskede gevinster/effekter

Prosjektet opprettes som en konsekvens av ledelsens diskusjoner i forbindelse med langtidsbudsjettet og som ett av oppfølgingstiltakene til ny strategisk plan. Dekanen vil være prosjekteier. I konseptfasen må det utredes nærmere hvordan prosjektet skal organiseres og gjennomføres.

Prosjektet kan potensielt ha betydning for alle ansatte ved fakultetet. Etableringen av bemanningsplan vil kunne påvirke antall ansatte innenfor de ulike ansvars- og fagområdene og over tid føre til endringer i roller og lederfunksjoner. Fakultetsledelsen og ledelsen og de ansatte ved fakultetsadministrasjonen og instituttene er alle viktige interesser i prosessen. Tillitsvalgte og verneombud vil være involvert i prosessen som beskrevet i henholdsvis Hovedavtalen for arbeidstakere i staten og Arbeidsmiljøloven. Studentene kan bli påvirket dersom undervisningen endres som et resultat av endringer i bemanningsplanen.

Etablering av en bemanningsplan for fakultetet vil skape forutsigbarhet for alle. En styrt reduksjon i lønnskostnader vil gi rom for nødvendige investeringer og strategisk utvikling.

3. Prosjektets mål, leveranser og avgrensning

I konseptfasen skal det utvikles en prosjektbeskrivelse som definerer prosjektets mål, leveranser og avgrensninger. Utgangspunktet vil være en kartlegging av nåværende bemanningssituasjon. Videre kan det for eksempel være naturlig å se på undervisningsregnskap og forskningsbidrag på gruppenivå og på funksjonsbeskrivelser for ulike stillingskategorier. Det kan også være aktuelt å se på faglige utviklingstrender innen de odontologiske disiplinene og å ta i betraktning ulike modeller for samarbeid og digitalisering av undervisningen for en mer effektiv ressursbruk.

Målsetningen vil være utvikle en bemanningsplan som sikrer at fakultetet kan levere de resultatene som er forventet, og hvor kvalitet og kvantitet i leveransene er balansert mot de ressursene vi har tilgjengelig. Samtidig vil vi oppfylle våre strategiske ambisjoner:

- Fremme uavhengig, banebrytende forskning
- Utdanne studenter med kunnskap, evne og vilje til å skape en bedre verden
- Styrke dialogen med omverdenen og arbeide for at kunnskap tas i bruk
- Være en kreativ organisasjon og et attraktivt arbeids- og studiested

Prosessen skal være transparent og gjennomføres med høy grad av medvirkning og medbestemmelse. Dette er en forutsetning for å lykkes med et resultat som har legitimitet hos interessentene. Prosjektbeskrivelsen skal inneholde en kommunikasjonsplan og en involverings- og medbestemmelsesplan som sikrer dette.

4. Tidsplan og ressursbehov i konseptfasen, inkludert anskaffelser

- Forslag til mandat for konseptfasen diskuteres i OD ledermøtet 03.01 og 10.01.23
- Informasjon om forslaget til prosjekt på IDF 13.01.23 og på allmøte i januar
- Mandat for konseptfasen behandles i FS 07.02.23 og drøftes i IDF 10.02.23 (beslutningspunkt 1, BP1, i UiOs prosjektmodell, se vedlegg)
- Forslag til prosjektbeskrivelse drøftes i IDF 21.04.23
- Prosjektbeskrivelsen behandles av Fakultetsstyret 25.04 (beslutningspunkt 2, BP2, i UiOs prosjektmodell, se vedlegg)

5. Organisering, ansvar og hovedaktiviteter

Hovedhensikten med konseptfasen er å levere prosjektbeskrivelsen som grunnlag for BP2.

Følgende hovedaktiviteter bør gjennomføres:

- Diskusjoner internt i konseptfase-arbeidsgruppen
- Lage en internkommunikasjonsplan
- Lage en plan for medvirkning
- Innledende kartleggingssamtaler med
 - representanter for fagavdelingene ved IKO
 - representanter for IOB

Konseptfasen koordineres av fakultetsdirektør som leder konseptfase-arbeidsgruppen. Dekan er prosjekteier. Ressurser fra HR og kommunikasjon trekkes inn ved behov.

VEDLEGG

VEILEDNING – MANDAT FOR KONSEPTFASEN

Hva er et mandat for konseptfasen?

Dette mandatet er et dokument som etableres av organisasjonen som eier og iverksetter en utredning av et mulig prosjekt. Det utarbeides på bakgrunn av et behov eller en idé til et prosjekt.

Formål med mandatet for konseptfasen:

Den overordnede hensikten med dette mandatet er å gi en tydelig beskrivelse av behovet eller idéen som skal utredes nærmere, rammebetingelsene som gjelder for konseptfasen og hvilke hovedaktiviteter som skal gjøres i løpet av konseptfasen for å kunne utarbeide og få vedtatt prosjektbeskrivelse og igangsetting.

Hvem utarbeider mandatet?

Ansvar for utarbeidelse av mandatet for konseptfasen ligger hos den linjelederen som er ansvarlig for forslaget. Linjeleder kan delegere det operative koordinerings-, utrednings- og skrivearbeidet.

Når utarbeides mandatet?

Mandatet for konseptfasen utarbeides før beslutningspunkt 1 (BP1) i forkant av konseptfasen. Dokumentet oppdateres ikke etter BP1 da det i løpet av konseptfasen erstattes av prosjektbeskrivelsen og senere av styringsdokumentet.

Hvem mottar mandatet?

Mandatet for konseptfasen mottas av det godkjennende organet i virksomheten, ofte virksomhetsledelsen. Dokumentet signeres ved BP1 som en endelig bekreftelse på at innholdet er godkjent og er forankret i ledelsen.

