

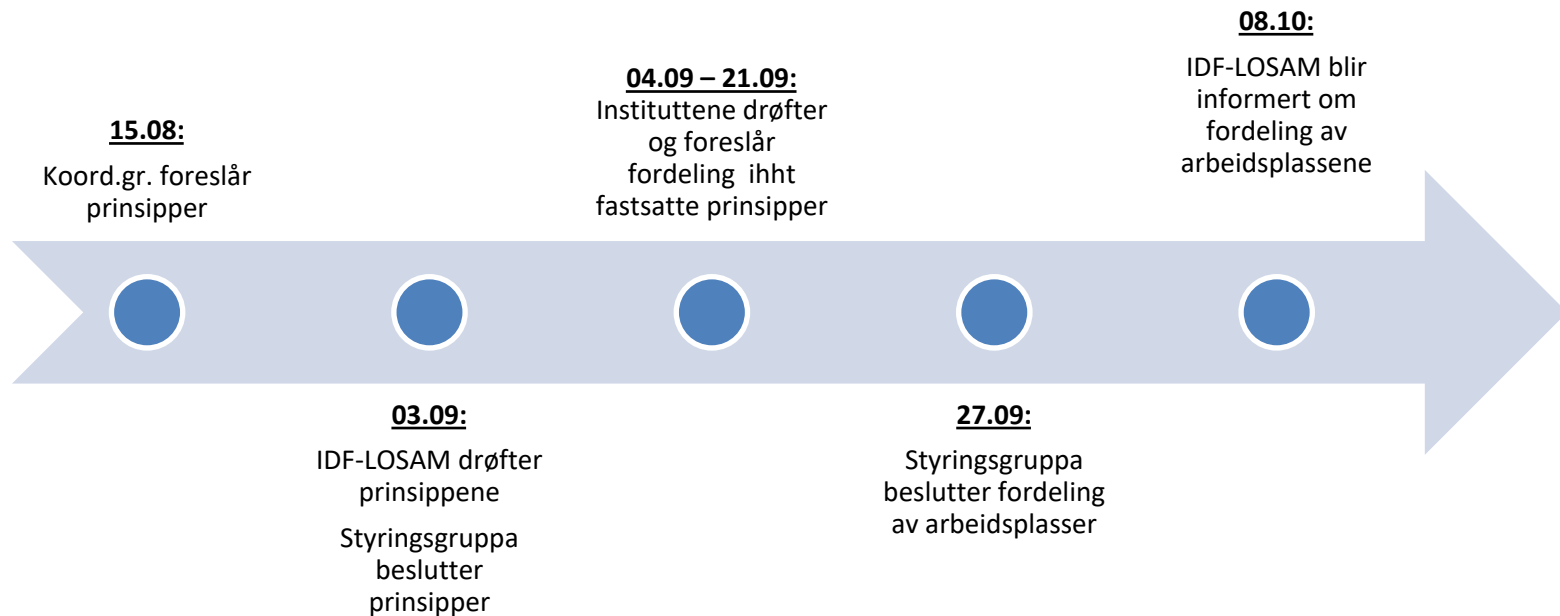
Fordeling av arbeidsplasser

studenter og ansatte

Fakultet for økonomi



Beslutningsprosess



Hva er besluttet?

- Fakultetsadministrasjonen og ISØ disponerer 5. etasje
- HR-konsulentene sitter i et grupperom, med en tilpasning for en av medarbeiderne
- HHS disponerer 4. etasje
- Felles ekspedisjon i 4. etasje

Prinsipper for fordeling av arbeidsplasser

- For studenter
- For ansatte i vitenskapelige stillinger
- For ansatte i administrative stillinger

Hvordan kjøre en god prosess?

Klare kriterier

Det som avgjør hvem som sitter hvor, hvorfor noen sitter i kontor og noen i landskap, hvorfor noen kontor er større enn andre osv. bør være tydelig definert. Dette vil kunne hindre misnøye og følelse av at prosessene ikke har vært ærlige og at noen kan ha blitt prioritert fremfor andre.

Tydelig kommunikasjon

Det er viktig at kriteriene og prosessen blir tydelig kommunisert. Hvem er det som bestemmer. Hvordan kan jeg medvirke? Er det noen jeg kan klage til?

Tidlig ute – god tid til å kjøre prosess

Det kan oppstå motstand mot den vedtatte fordelingen. Men om man bruker god tid, og ikke trenger å sette korte frister eller kutte diskusjonen grunnet tid vil man kunne diskutere ferdig og la ting modnes.

Kriterier

- Organisatoriske hensyn
 - Hva er målet vårt for samlokaliseringsprosessen?
 - Hvordan skal vi jobbe sammen/organisere oss?
 - Hvilke funksjoner må ivaretas?
 - HMS hensyn
 - Har vi noen med funksjonsutfordringer? Hvordan håndterer vi eventuelt dette? Hva er grenseoppgangene?
- Andre viktige vurderinger som bør tas?

Økonomifakultetets hovedmål

Økonomifakultetet skal gjennom samlokaliseringen øke kvalitet i forskning, undervisning og formidling. Vi skaper sterke og robuste miljøer både innen undervisning, forskning og administrasjon. Forsterkede koplinger mellom enhetene gir bedre valgmuligheter for studentene og økt kvalitet på studiehverdagen.

Fakultetets detaljerte mål fordelt på temaer

Forskning

- Mer robust fagmiljø, spesielt innen samfunnsøkonomi og finans
- Bedre forskerutdanning gjennom nærhet til relevant fagmiljø og nettverk
- Tilgang til begge institutts seminar

Formidling

- Flere populærvitenskapelige lunsjmøter
- Økt «societal impact»
- Mer aktivitet, mer oppmerksomhet i omverdenen
- Tiltrekke flere eksterne samarbeidspartnere til ulike arrangementer

Utdanning

- Større valgmuligheter for studenter
- Felles undervisningsressurser
- Frigjøre ressurser ved samarbeid om undervisning
- Bedre undervisning gjennom samarbeid om undervisningsmetoder
- Godt læringsmiljø og høy studenttilfredshet, herunder kullfølelse, i hele studieløpet
- Tilfredsstillende studentenes behov for stille leseplasser og grupperom

Nyskaping

- Bidra til forskningsbasert utvikling i offentlig sektor og næringsliv

Administrasjon

- Instituttadministrasjon som styrker primærvirksomheten
- Profesjonell og kompetent administrasjon
- Utsveksle kompetanse og utvikle en fremtidsrettet administrasjon
- Legge til rette for tettere samarbeid, også med IØT, Gjøvik og Ålesund (Skype)
- Samarbeid om enkelte oppgaver, som for eksempel felles sted for ekspedisjon/henvendelser.

Annet/egne kategorier

- Opprettholde og videreutvikle et godt og nært arbeidsmiljø i og mellom enhetene. Dette innebærer identitetslokaler som lunsjrom og seminarrom.
- Ansatte sitter samlet pr institutt/ enhet (vitenskapelige, administrative, forskere på eksterntfinansierte prosjekter) for å ivareta egen identitet.
- Dekke behovet for rom til veiledning, prosjektmøter og gjester og eventuelt stillerom.

Prosess og prinsipper for fordeling av arbeidsplasser for ansatte

Forslag til prosess:

- Ledelsen inviterer sine medarbeidere til å gi innspill på hvilke hensyn som skal tas ved fordeling av arbeidsplasser, basert på forhåndsdefinerte spørsmål.
- Basert på innspillene definerer instituttledelsen prinsipper for fordeling i sin enhet, og fordeler ut fra det.
- Fordelingen er gjennomført og dokumentert innen 21.sept.
- Endelig fordeling besluttet i styringsgruppen og rapporteres til IDF-LOSAM 8. oktober.

Spørsmål til diskusjon

- Organisatoriske hensyn – hvordan skal vi organisere oss?
 - Skal plassering skje tilfeldig eller ut fra faglige hensyn?
 - Bør det tas hensyn til at noen har mer kontakt med studenter/ andre utenfor egen enhet?
 - Er det noen funksjoner som bør ivaretas særskilt?
 - Hvilke HMS-hensyn må ta ivaretas? Har vi noen med funksjonsutfordringer? Hvordan håndterer vi eventuelt dette? Hva er grenseoppgangene?
 - Hvordan kan vi hensynta samarbeidspartneres behov for arbeidsplasser? (fleksible arbeidsplasser)
- Andre viktige vurderinger som bør hensyntas?

Prinsipper for fordeling av studentarbeidsplasser

- Masterstudentarbeidsplasser plasseres nært instituttet
- Årskull sitter samlet
- Instituttene fordeler studentarbeidsplassene