

**Til:** Universitetsdirektørens ledergruppe

**Fra:** EA

**Dato:** 16.02.2014, oppsummering fra møtet 26.2.14

## Skisse til mandat for Eiendomsavdelingens arbeid med Nærhetsmodellen

### EA og hovedmandatets leveransekrav

Leveransekrav	Status EA	Planlagte aktiviteter	Kommentarer på LOS seminar 26.2
<i>EA tatt utgangspunkt i de 6 leveransekravene som er angitt i overordnet mandat</i>	Mange aktiviteter er i gang, som bygger opp under nærhetsmodellen, og tettere samspill	Dette er beskrevet i punktene nedenfor	Repr. for fakultetene var veldig fornøyde med utviklingen i EA, en kulturendring. Noen følte at organisasjonen ikke var tydelig nok, og at det kunne være lønnsomt å bruke noe mer tid på denne i møter med fakultetene. Alle syntes mandatet var bra og konkret
<i>Beskrivelse av gjensidige forventninger til tjenesteytelser i nærhetsmodellen (sentrale arbeidsfelt i grensesnittet mellom sentrale avdelinger og enheter)</i>	Tjenesteytelser mellom EA og enheter, er i stor grad beskrevet i en nedfelt ansvarsmatrise.	EA har igangsatt arbeid med revisjon av ansvarsmatrisen, i et nært samarbeid med fakulteter og enheter. Målsettingen er å avklare beslutningsnivå og grenseflater.	Det ble tatt veldig godt imot at det var startet opp et arbeid med ansvarsmatrisen. Burde være åpne for at det kunne være behov for lokale tilpasninger. Viktig å involvere fakultetene bredt. Av og til kan lokalt HMS ansvar og ansvarsmatrisen komme i konflikt, dette bør det sees på.
<i>Beskrivelse av gjensidige forventninger til samarbeidsformer, saksgang og beslutningsprosesser</i>	EA har etablerte dialogmøter med fakulteter, museer, og UB. I disse møtene drøftes prioriteringer og prosesser for beslutninger og tiltak	EA har spesielt fokus på gjennomføring av prosjekter, og involvering av berørte interessenter. Gjennom egen prosjektlederskole, nytt prosjektverktøy og ny prosjekthåndbok, har EA et mål om betydelige bedre samhandling ved prosjektgjennomføring	Positiv tilbakemelding på dialogmøtene, mye enklere å forstå når det ble gitt åpen, transparent informasjon til alle. Noen uttrykte at det er for mange kontaktpunkter i EA, derfor behov for å tydeliggjøre dette ovenfor brukeren. Ønsket er ett kontaktpunkt nært i linjen, dvs på områdenivå.
<i>Langsiktig plan for forbedring av arbeidsprosesser i grensesnittet mellom alle avdelinger i LOS og enhetene. Herunder videreføring av sentralisering/desentralisering</i>	Det er mangelfulle rutiner i samarbeidsrelasjoner mellom EA og andre enheter i LOS.	EA har ikke igangsatt egne prosesser når det gjelder LOS, men innser at samhandlingsmønsteret har et betydelig forbedringspotensial. Gjensidig prosess	Forståelse for at det mellom EA og øvrige enheter i LOS ikke var klar grensesnitt, så lenge EA ikke var invitert med i IHR arbeidet i SA5. Ingen ga uttrykk for ønske om å flytte beslutningsnivået,

<i>av oppgaver</i>		bør starte opp.	men det ble påpekt at områdene burde få større midler til rådighet som de kunne styre over i samarbeid med fakultetene. Da ble beslutningen flyttet nærmere bruker.
<i>Forslag til hvordan endringsprosesser skal prioriteres, besluttes og gjennomføres i ny organisasjon</i>	EA har gjennomført en OU prosess med stort innslag av medvirkning.	Endringer kommer fortsatt til å forekomme. EA er i gang med egne strategiprosesser i egen organisasjon med bred involvering på alle nivåer	Ingen kommentarer
<i>Beskrivelse av roller, ansvar og myndighet i ny org i forhold til policy, drift og forvaltning av lov og regelverk</i>	Dette mener EA er ivaretatt i foreliggende funksjonsplan.	Tydeliggjøring av roller, ansvar og myndighet skjer gjennom arbeidet som pågår med implementering av ny organisasjon	Er berørt i noen grad over, ref HMS, Nærhet til beslutninger. Det ble trukket frem behovet for restart av FDVU, nyorganisering og ikke minst bred involvering fra brukerne. Beredskap ble trukket frem som noe mer fragmentert i ny organisasjon enn tidligere, siden vaksentralen og beredskapsfunksjonen ligger forskjellige steder.
<i>Beskrivelse av hvilke nettverk UiO skal ha i grenseflaten mellom LOS og fakultetene/museene, og hvilke retningslinjer som gjelder for hvert av nettverkene."</i>	EA har etablert faste halvårslige dialogmøter med fakultetene, (men vil ikke kalle dette nettverk), mer en naturlig konsekvens av de oppgavene EA har ansvaret for	EA har flere aktiviteter i gang for å tydeliggjøre grenseflater, men dette pågår i tett dialog med aktuelle parter.	

### **EAs vedtatte mål for bedre samhandling**

Arbeidet med nærhetsmodellen for EA innebærer bl. a. bedre samhandling mellom EA, fakulteter, museer. Kriteriene vedtatt som del av OU prosessen i EA presiserer dette slik:

- **God kommunikasjon, samhandling og service**

*EA's organisasjon skal legge til rette for god kommunikasjon og samhandling med brukerne, slik at de opplever å få god service på alle tjenesteområder. Organiseringen skal også legge grunnlag for en effektiv og god samhandling med avdelingens samarbeidspartnere.*

- **Kvalitet i all oppgaveløsning**  
*Organisasjonen må formes slik at den legger til rette for at både tjenestene til brukerne og de interne støttetjenestene kan utføres med best mulig kvalitet. Det innebærer bl.a. å legge til rette for effektiv bruk av systemer, bruk av riktig kompetanse på riktig sted og kontinuerlig læring som grunnlag for videre utvikling.*
- **Ensartet utøvelse av tjenestene og fleksibel ressursutnyttelse**  
*Avdelingen må organiseres slik at den legger til rette for enhetlig tjenesteyting til alle brukere, uavhengig av hvor de befinner seg. Det er viktig at stillingsressursene i avdelingen forvaltes på en slik måte at arbeidsmessige behov dekkes best mulig til enhver tid.*
- **Tydlig rolle- og ansvarsfordeling**  
*Både innad i avdelingen og mot brukerne må roller og ansvar være tydelig definert, slik at alle vet hvem som gjør hva og bestemmer hva. Det innebærer også at det må være samsvar mellom ansvar og myndighet, slik at de som har et definert ansvar også har myndighet til å ivareta det.*
- **Økt effektivitet og beslutningsstyrke**  
*Organisasjonen må formes slik at oppgavene kan utføres effektivt og uten unødig tids- eller ressursbruk. Det betyr også å legge til rette for god styring og ledelse, gjennom en tydelig og hensiktsmessig lederstruktur.*
- **Felles mål og organisasjonskultur**  
*Den nye organisasjonsstrukturen skal bidra til å skape en felles organisasjonskultur i avdelingen, der medarbeiderne opplever å arbeide mot samme mål, og ha en felles identitet som gir samhørighet innad og en tydelig profil utad.*

#### **Videre arbeid:**

1. Innen 1.7 skal det presenteres en plan for gjennomføring av nærhetsmodellen, mal er utarbeidet
2. Det planlegges et fellesmøte mellom avd direktører og fakultetsdirektører den 12.3. Formål å peke ut prosjekter det skal jobbes videre med, og av hvem
3. Oppsummering fra arbeidet etter pkt 2 skal fremlegges den 26.3 og deretter på dekanmøte den 2.4