



MØTEREFERAT

Referanse
2021/2233

Møtedato
13.12.2021

Referatdato
13.12.2021

Referent
Anja Strømme

Innkalt av
Per Arne Foshaug

Deltakere
Runa Jakhelln
Morten Christian Bernson
Mona Viksøy
Johanne-Berit Revheim
Bente-Lise Lillebø

Ansattrepresentant:
Per Arne Foshaug
Anja Strømme (Sekretær)

Emne

sak tema og innhold

ansvar/tidsfrist

1. Godkjenning av agenda og møtereferat

Agenda godkjent – legger til sak om møteplan vår 2022.
Referat 22.11.2021 godkjent.

2. Tall midlertidighet (sak til neste møte)

Det kommer sak om dette i universitetsstyret i februar. Det vil derfor være tema ved møte i IDU og FU ila. januar med gjennomgang av status og utvikling. Man har prøvd å endre praksis fra timelønn til faste/midlertidige stillinger noe som kan påvirke sammenlikning mellom år.

3. Status BOTT, Per Arne Foshaug

Se presentasjon.

BOTT økonomi og lønn

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Telefon 55 58 00 00
postmottak@uib.no
Internett www.uib.no
Org no. 872 789 542

Eiendomsavdelingen
Telefon 55584900
Telefaks 55584960

Besøksadresse
Bergen

Referent
Anja Strømme

Anmodning fra DFØ om å fryse utvikling av løsningene for at DFØ skal få kontroll på løsningene slik de ligger. Noe utvikling på funksjonalitet kommer før den fryses, noe på BtB, noe på tilsetning og arbeidskontrakt (TOA) og noe på rapportering.

Det blir en ekstern gjennomgang av løsning (koding). I tillegg tar BOTT initiativ til mulighetsstudie om alternativer til Unit4 på enkelte områder, men stort sett vil DFØ kunne dekke behovene våre.

Fokus skal være funksjonalitet, stabilitet i løsningen, og stabilitet i integrasjon.

Mens dette pågår fortsetter arbeidet i BOTT forvaltning. Følge opp anbefaling i rapporter på BtB- og lønnsområdet. Anbefalingene er også knyttet til opplæringsmateriell og veiledning.

Tromsø tar i bruk systemene 01.01.2022, mens NTNU avventer til 01.01.23.

Som følge av begrenset tempo hos DFØ på løsning, jobber UiB lokalt nå med organisasjon, rutiner og opplæring. Dette bygger på kartlegging og innspill fra organisasjonene som viser at BtB og lønn er hovedutfordringene. Må sikre tilgjengelig opplæringsmateriell og at det blir informert om hvilke rutiner som gjelder. Det skal nå også være utvidet kapasitet på UiB hjelp. Arbeidet er startet selv om organisasjonen ikke er på plass, rammeverket settes opp i disse dager. Arbeid med «Bedre arbeidshverdag» skal fortsette til mai, men mye venter på løsninger fra DFØ.

De to rapportene bekrefter at innenfor BtB-området har UiO og UiB mye de samme utfordringene, en del går på løsningen, men vi kan også forbedre med organisering.

BOTT lønnsnær HR

Systemet har en del mangler, noen av disse blir løst før systemet fryses for utvikling og noe må vente. Manglene her oppleves mindre kritisk enn BtB. Her er det mer å hente i forhold til arbeidsprosesser og organisering. Man må løse oppgavene slik de er tenkt, og avklare roller slik at vi sikrer at vi jobber likt i systemet. Samtidig er det behov for å fylle kompetanserollene.

Innspill IDU medlem: Det var en sak i Khrono og Facebook om manglende utbetaling av lønn. Dette er pinlig for UiB og spesielt for de som jobber med lønn. Det er ikke greit for de som ikke får lønnen sin – hvilke grep gjøres for å sikre dette?

Svar arbeidsgiverrepresentant: Konkret for de studentene dette gjelder løses det for de ila uken. Vi klarer å betale ut lønn til de som skal ha det, utfordringen er å plukke opp om noen faller gjennom. Kjernen i denne saken er at vi ikke utfører arbeidsprosessene slik det er lagt opp til.

Innspill IDU medlem: Er dette informert godt nok ut til ansatte og studenter?

sak tema og innhold

ansvar/tidsfrist

Svar arbeidsgiverrepresentant: Nei, det er tydeligvis ikke det. Det er nok også en motstand mot å løse oppgave slik det er tenkt. Det er motstand til å gå bort fra timelønn på enkelte institutt.

Innspill IDU medlem: Jeg gjør også samme jobben, betaler ut lønn. Det krever at avdelingene også gjør noe først, men vi i sentral administrasjonen har ikke fått opplæring på dette. Det burde være mer opplæring til de berørte i sentraladministrasjonen, men oppgavene bør også spesialiseres og sentraliseres.

Svar arbeidsgiverrepresentant: Dette referatførers og følges opp.

Ansattsidene skal være inngang for vanlig ansatte for brukerveiledning, opplæring og rutiner. Noen av rutinene må justeres, men konseptet er at alt ligger samlet av prosesser, roller og rutiner samt opplæringsmateriell på ansattsidene. Her skal oppdaterte versjoner ligges til enhver tid. Fagpersoner og spesialist team bruker også BOTT sine sider.

Det etableres en lokal forvaltningsgruppe, en nasjonal forvaltningsgruppe og et sekretariat for forvaltningen som skal gi administrativ støtte og sikre fremdrift.

Vi bør ha ressurser som binder lokale og nasjonale prosesser, sikre at vi fanger opp behov for videreutvikling samt å sikre lokal forankring ved endringsforslag.

Forvaltningsgruppa vil prioritere hvilke løsninger som utvikles, men man er ganske streng på hvilke utviklinger som kan gjøres i 2022 på grunn av kommende frys av løsningen.

Ernst Pedersen er med fra UiB i forvaltningsgruppen.

I den grad det er utviklingsmuligheter skal de identifiseres og parkeres til 2023, eller avvises mens det aller mest nødvendige kan gjennomføres i 2022.

Vi bruker ukene frem mot jul for felles forståelse av hva dette innebærer, samt jobbe videre med bedre arbeidshverdag.

Bestillere fra EIA vil typisk være med som prosessrådgiver og ansatte fra HR for lønnsløsninger, det er ikke økonomiavdelingen som skal være i førersetet. Dette forbedringsarbeidet vil kreve noe ressurser.

IAM

Det jobbes nå med løsninger og man har klar kommunikasjonsplan og utrullingsplan. Februar/mars er målsetting for å ta i bruk løsning.

BOTT sak og arkiv

Har endret navn til UH sak. Det er nå inngått kontrakt med Service now som løsning.

SAP Success factor er fremdeles en aktuell løsning for BOTT HR, men Service now kan sikkert tilby prosess støtte også her.

4. **Budsjett, Per Arne Foshaug**

Sak om budsjett – ligger presentasjon fra sist.

Etter finanskomiteen og budsjett er besluttet for 2022 ble det ytterligere innstramning på konsulent biten. Dette er et lite nytt kutt, men det er også 40 mill. inn til grønn energi på forskning. Dette vil rettes mot spesielle områder på UiB. Vi går inn i 2022 med krevende budsjetterammer. Man har startet en prosess med besluttet budsjett og jobber ut ifra denne rammen i statsbudsjett. Det kan komme en forbedring i revidert nasjonalt budsjett. Det er ikke gjort fordeling mellom sentraladministrative enheter. Som følge av situasjonen bruker vi anledningen til å finne status for enhetene og har mulighet til å omfordele mellom avdelingene ved behov. Det er sannsynlig at alle avdelingene har det trangt, og det spørres om det blir omfordeling eller om man må løse det på andre måter. Det opprettes tildelingsbrev til enhetene i disse dager, som er grunnlag for prosessene man starter med. Endelig tildelingsbrev går ut rett før nyttår med felles gjennomgang i januar.

Man starter endel på nytt, ser på aktivitetene, hva koster de, hva kan de koste og omfordeler eventuelt etter det.

Innspill IDU medlem: Gjelder gjennomgangen av aktiviteter alle enhetene av fakultetene eller er det bare for sentraladministrasjonen?

Svar arbeidsgiverrepresentant: Metodikken gjelder SA ja. Inn mot NG5 og felles målsetting ønsker man å gjøre en grundig gjennomgang. Fakultetene går nok inn i dette på ulike måter. Noen fakultet har bedre økonomi grunnet resultatmidler, men det vil være svært ulikt.

Innspill IDU medlem: EIA og IT har egne budsjett – skal dette stå eller sees det som en helhet?

Svar arbeidsgiverrepresentant: EIA må sees som separat enhet pga. internhusleien. Internhusleien regulerer EIA sitt budsjett, men disse midlene går til nybygg, renovasjon og oppgradering av bygningsmassen. IT er ikke skilt ut i realiteten. ITs budsjett kan derfor omfordeles på lik linje med andre enheter.

Innspill IDU medlem: Hvilke følger får endringene? Er det snakk om nedbemanning eller oppsigelser?

Svar arbeidsgiverrepresentant: Prosessen vil gi en grundigere oversikt, som kanskje gjør omfordelingene lettere. Dette kan kreve en endring i retning, prioritering eller omfang av oppgaver. Hva skal SA gjøre, og hva skal vi ikke gjøre eller gjøre mindre av? Effektivisere og redusere aktivitet.

På IT er det snakk om en totalgjennomgang på IT området. Det finnes en del dobbelt arbeid hvor både fakultet og IT-avdelingen gjør de samme oppgavene.

Det er ingen som sier noe om oppsigelser eller nedbemanning. Det er mer aktivitetene og oppgavene man ser på.

Innspill IDU medlem: Intensjonen er vel å effektivisere aktivitetene, og unngå unødvendig arbeid.

Svar arbeidsgiverrepresentant: Vi har ikke løsningene, men det er mulig å løse uten oppsigelser.
Kommer tilbake til budsjett neste IDU møte.

5. Covid status, Per Arne Foshaug

Beskjeden nå er at vi bør holde oss hjemme. Noen må være på jobb og det er lov. Man kan gjennomføre fysiske møter innenfor rammene, men det er en vanskelig balanse. Mange sitter hjemme og det er i tråd med det som er ønskelig. Kantine i K31 ble stengt på en dags varsel, bakgrunnen er at det ikke er driftsgrunnlag for kantine med hjemmekontor.

UiB totalt sett har prøvd å opprettholde faglig aktivitet – en del studenter er oppgitt over fysisk oppmøte på eksamen, men noen kjøres likevel digitalt etter anbefaling.

Innspill IDU medlem: Det er delte meninger om det meste, men UiB har vært flinkere denne gang til å ta hensyn til alle i meldingene som går ut - at hovedregel er å sitte hjemme men det er åpninger for å sitte på kontor ved spesielle behov. Det ble godt tatt imot med fleksible muligheter. Kan nå møte enkeltpersoners behov og enkeltfunksjoners behov. Noen må være til stede.

6. Annet

Oppfølging sak IT, Per Arne Foshaug

Oppfølging med Tore Burheim på IT sak ang. bemanning. Per Arne skal ha møte med Tore i dag.

Innspill IDU medlem: Det er bekymringsverdig hvor mange som løper på jobbintervju. Dette bør adresseres i offentlighet. Man kan kanskje klare å stagge en del ved å kommunisere at man ser problemet og jobber med det. Det er ikke så mye mer penger å hente, men det finnes andre goder. Jeg tror det er viktig å vedkjenne problemet, si det høyt og be om innspill, hva kan man gjøre av tiltak for å øke trivselen? Hva skal til?

Møteplan vår 2022

Per Arne legger ut et forslag til møteplan i Teams i løpet av uken.

sak tema og innhold

ansvar/tidsfrist

7.