



MØTEREFERAT

Referanse
2021/2233

Møtedato
15.03.2021

Referatdato
15.03.2021

Referent
Anja Strømme

Innkalt av
Per Arne Foshaug

Deltakere
Runa Jakhelln
Anders Myren
Mona Viksøy
Johanne-Berit Revheim
Mary Stien Rørdal
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.

Referat 15.02.2021 og 22.02.2021 godkjent (kommentarer kan legges i Teams).

2. Arbeidsplasskonsepter NG5 - v/Kathrine Brosvik Thorsen og Gunhild Sundal.

Det er lagt opp til avdelingsvis prosesser for å se om det er behov for justeringer og om det har oppstått nye forhold som gjør at det er behov for endringer. Alle brukergruppene er i gang med arbeidet i avdelingene. Det er noe ulik praksis i avdelingene, men det er utført møte med alle brukergruppene og/eller ledergruppene. Det er opp til

avdelingene hva som er mulighetene og hva man skal ta utgangspunkt i. Oppgaven er nå å se på arbeidsplasskonsept i lys av nye arbeidsformer. Det skal ikke tas hensyn til antall ansatte og plassering av enkeltpersoner – dette gjøres nærmere innflytting.

Det er tre veier å gå:

- beholde oppsett fra forrige runde og eventuelt gjøre mindre justeringer for antall multirom etc.
- Se på en mer aktivitetsbasert løsning hvor ikke alle har fast plass.
- En kombinasjon av de to over i med noen faste plasser og noe «free seating» ut ifra behov og funksjon.

Det er helt opp til avdelingene hva man ønsker å vurdere, det er ingenting som er pålagt sentralt.

Det er tre avdelinger som så langt har bedt om tegninger fra arkitekt på aktivitetsbasert løsning, HR, SA og EIA.

Det er kalt inn til møte med den sentrale brukergruppen også. Listen over deltakere i brukergruppen vil bli oppdatert og innkalling sendes nye deltakere.

Deltagere på møtet skal være brukerrepresentantene fra avdelingene, hovedverneombud, en utnevnt leder, arkitekt, Kathrine på vegne av UiB tjenesteutvikling og mulig Kjartan Nettet stiller (Eiendomsdirektør).

Brukergruppene må forankre alle beslutninger i sin organisasjon og lederne må sikre at brukergruppene involverer alle i avdelingene minimum gjennom å orientere om prosessen og evt endringer.

Tidsfrist for innspill i byggeprosjektet er uke 16, så det er ikke god tid til lengre prosesser her.

Liste over de lokale og sentrale brukergruppene ble etterspurt Prosjektet overordnet sitter ikke på en slik oversikt, det må i så fall mottas fra avdelingene.

IDU spilte videre inn at avdelingsdirektørene må sikre bred nok involvering. Vi må ikke ende opp med at noen ansatte ikke får informasjon og ikke får medvirke – det skaper mye støy og mistrivsel. Noen avdelinger planlegger å gjennomføre allmøte for å sikre informasjon ut til alle i avdelingen.

Innspill IDU medlem: Om man velger en løsning uten faste arbeidsplasser må man også diskutere hvordan dette vil påvirke arbeidsmiljøet. Arbeidsgruppen som jobbet med hjemmekontorløsningen, presiserer at dette ikke skal erstatte fysisk arbeidsplass og at tilstedeværelse er viktig.

Spørsmål IDU medlem: Er det andre endringer enn «free seating» som er aktuelle? Areal endringer for eksempel? Har UiB vurdert å utfordre statens arealnorm?

Svar prosjekt: Det er noen andre endringer på overordnet nivå. Glassfasaden er endret ettersom vi ikke får lov å bygge utstikk av kommunen. Fellesarealet blir derfor noe mindre, men dette har lite konsekvenser arealmessig. BRITA-enheten skal flyttes – skal ikke

sak	tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

sitte i 1.etg, men ikke avgjort hvor. Lønnsseksjonen er utvidet pga. sentralisering av lønnsfunksjon og det søke å samle disse Vi opererer fremdeles innenfor statens arealnorm. Det er ikke aktuelt å redusere areal til avdelingene, diskusjonene går utelukkende på løsninger. Statsbygg sin rapport på pandemisituasjonen konkluderer med at det ikke er noen grunn til å endre arealnormen på bakgrunn av smittevern eller digitalisering. Skal være god dekning om man har ett multirom per syvende ansatt, og NG5 ligger per i dag godt innenfor denne anbefalingen.

Innspill IDU medlem: Det er viktig å presisere at det er god plass til alle ansatte. Det har vært noe bekymringer for at det ikke skal være plass til alle ansatte i NG5. Foreslår å ha noe felles informasjon midt i prosessen slik at progresjon og prosess blir kommunisere likt, og få opp på bordet hva som rører seg, hva blir diskutert, hva er bekymringer blant de ansatte etc.?

3. Erstatningslokaler oppfølging – Per Arne Foshaug

Tiltak er iverksatt.

IDU har fått tilsendt aktivitetsliste fra huseier i Kalfarveien 31 – EIA følger opp denne listen.

Husstyret skal ha et møte med EIA i dag. IT har kommet med noen foreslåtte tiltak som ikke er delt med EIA enda – dette vil bli fulgt opp videre. Noen av tiltakene som er foreslått er innvendig avgrensing med adgangskontrollerte dører.

Det er nå roligere aktivitet på byggarbeidene, det er lagt opp til mer konsentrert arbeid i helgene for å minimere forstyrelsene, selv om noen avdelinger også jobber helg. Foreslåtte tiltak fra IT kan også innebære mer ombygging.

Innspill IDU medlem: Står ofte ytterdører åpen fordi man jobber i bygget, dette er et problem i forhold til sikkerhet Det er desto mer aktuelt når det er lite folk på jobb. Det er store verdier i bygget. Det er en sårbar fase når byggarbeidene pågår.

Innspill IDU medlem (verneombud): Har vært på befaring i C13 – K31 har bedre lokaler enn C13. Det er svært lite egnet til hele EIA. Det er skråtak i hele etasjen og det er en del misnøye fra de som sitter der. Det er også dårlig ventilasjon og temperatur på kontorene. IDU er veldig «Kalfaret-representert» – det er viktig at de andre lokalene også blir fanget opp.

4. Status BOTT Økonomi og Lønn - Per Arne Foshaug

Se presentasjon.

Det jobbes med feilretting i løsningene, i hovedsak i BtB løsningen. Det er også noen mindre feilrettinger på tilsetting og arbeidskontrakt i SAP, samt regnskap og budsjett. De store utfordringene er knyttet til BtB, bland annet skaper matching på faktura mye merarbeid. Det er mindre brukervennlige løsninger på innkjøperrollen. Noen forbedringer

sak tema og innhold	ansvar/tidsfrist
---------------------	------------------

kommer i løpet av de neste ukene, mens andre løsninger vil ta lengre tid. Det jobbes videre med rutiner og opplæring.

Endringer i løsningene krever også kontinuerlig opplæring og justering av rutiner.

Utfordringene møtes med felles informasjon, veiledning og opplæring underveis. Innføring av løsningene må gjøres underveis som man bruker den.

Gjennomført møter med 8 av 9 enheter (Medisin ville vente).

Informasjonen som er gått ut på møtene er hva BOTT-prosjektet er og hva vi skal oppnå. Poengtere at dette er starten på noe. Informasjon om status for de ulike prosessene. Informasjon om arbeidsgruppen som skal gripe fatt i rutiner, kommunikasjon og informasjon rundt SAP. IT og EIA har deltatt fordi de har hatt store utfordringer med de nye løsningene. For de andre avdelingene i sentraladministrasjonen har informasjonen gått til direktørene.

Spørsmål IDU medlem: Er det noe brukerstøtte hvor man kan henvende seg? Opplever at det ikke er hjelp og svar å få.

Tilsvarende arbeidsgiverrepresentant: Brukerstøtten skal sitte sentralt på UiB. UiB Hjelp er hovedkanalen inn. Telefon nr. skal være det samme.

Kommunikasjonskanalen er det samme som alltid – men arbeidspresset er større. Det er også et problem at de som sitter på brukerstøtten ikke har svarene som søkes.

5. Gruppelederstillinger – Per Arne Foshaug

Denne rollen og disse stillingene er nå definert på nytt i forbindelse med HR og IT sin omstillingsprosess. Vi inviterer Sonja på neste møte i IDU for å kommunisere dette.

6. Styresaker – Per Arne Foshaug

Det er ikke nytt styremøte før etter neste møte i IDU.

Vesentlige saker fra forrige styremøte:

- Sak om anskaffelsen av Praksisportalen.
Det er satt ned styreutvalg som skal lede gjennomføringen av prosess med ekstern gjennomgang. Styreutvalget består av 3 personer som ikke har vært direkte involvert i prosessen. PWC vant konkurransen som ekstern aktør og har etter gjennomgang levert rapport til styret direkte. Det er satt opp ekstraordinært styremøte for gjennomgang av rapporten. Eventuelle tiltak og oppfølging vurderes av styret. Dette er en krevende sak med mye mediedekning.
- Internrevisjon av bruk av timelønnskontrakter.
Styresaken var både en interrevisjonsrapport og en oppsummering av Internkontroll gjennomført av HR-avdelingen i samarbeid med Økonomi. Dette henger sammen med tema om midlertidighet. Det blir en oppfølging som følge

sak tema og innhold

ansvar/tidsfrist

av mange gule punkt. Det blir en gjennomgang av rutiner og etterlevelse.