



MØTEREFERAT

Referanse
2021/2233

Møtedato
21.03.2022

Referatdato
21.03.2022

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.
Referat 24.02.2022 godkjent.

2. NG5 og Tjenesteutvikling, Kathrine Brosvik Thorsen og Gunhild Sundal

Se presentasjon.

Det er nå høy aktivitet i prosjekt tjenesteutvikling. En av disse aktivitetene er skyggeuken i uke 17 hvor ansatte i sentraladministrasjonen er invitert til å skygge en kollega på fakultet og institutt. Dette er et spennende tiltak med stort engasjement og flere enn 60 påmeldte.

Det arbeides også med driftskonsept og problemstillinger som ligger i grenseland mellom fysisk byggeprosjekt og hvordan bygget skal tas i bruk og fungere.

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

Grad av åpenhet i bygget er også under vurdering. Hvordan ansatte og besøkende skal kunne bevege seg i bygget vil påvirke hvordan bygget skal brukes. Dette styres med kortlås og tilganger. Det er stor fleksibilitet i prosjektet, og det er derfor mulig å kunne stenge av områder etter behov. Det gjøres en vurdering på sikkerhet vs. tilgjengelighet og samhandling. Man har lagt seg på en løsning hvor tilganger er styrt av at man har ansattkort. Eksterne vil ikke ha tilgang i bygget utover øksehugget og kafeen. Det vil ikke være fri tilgang til arbeids- og pausearealene. De ansatte kan bevege seg fritt mellom de ulike avdelingene. Det kan være enkelt funksjoner som har ekstra behov for sikkerhet og der har man fleksibilitet i programmering av tilganger.

Man ser på storsalen og hvordan denne skal brukes. Kapasitet på 100 personer sittende, og det jobbes med å utruste denne. Storsalen har en høy teknisk utforming og tilsvarer utformingen i aulaen. Man gjenbruker kunst fra NG5 i og utenfor salen. Salen skal også kunne brukes til enklere visninger som allmøte, avdelingsmøter etc.

Det er egne prosesser på etter- og videreutdannings lokalene, samt bruk av sosiale soner og kaffeløsning. Hvordan skal disse fungere, hva skal de brukes til og hva skal de utrustes med?

Man ser også på bookingløsninger for ulike areal som møterom.

Post og varelevering er også en aktuell problemstilling.

Interiørkonseptet er preget av nordisk uttrykk, spilevegger/tak, vevd vinylgulv i arbeidsareal, lyse vegger med enkelte malte flater i varme farger. Det er perforerte vegger i utvalgte areal - akustikk har vært et viktig tema i arbeid med interiørkonsept. Gjenbruk av møbler er også et viktig tema i prosjektet og det pågår kartlegging av hva vi har.

Kafeen er endret til en bedre utforming, gått bort fra kantinepreget. Mer oppdelte soner, og fleksibilitet i måten å bruke dette på. Det er også et loungeområde, som ser mer ut som en kaffebar.

Plan 1 – fellesareal. En del av planen for bygget er at det skal kunne brukes av hele UiB, ikke bare sentraladministrasjonen.

Etter og videreutdanning har hatt mest å si for utformingen, men flere kan bruke arealene. Det er lagt opp til mingleområder med ulik karakter.

Innspill IDU medlem: Innflytting er fortsatt planlagt tidlig høst 2023, og tiden går fort. Man er kommet litt bakpå med arbeid med innovativ administrasjon. Planen var å teste dette i K31, dette har ikke blitt gjort pga. pandemi. Er det noen tanker rundt dette med helhetlig administrasjon før vi flytter inn?

Svar: Test i K31 har ikke blitt helt som planlagt, men det er planlagt noen verksteder på tvers av avdelingene og det står høyt på agendaen å få til samhandling.

Innspill IDU medlem: Åpenhet, kunne bruke bygget fritt som ansatt uten å måtte «ringe» på er viktig. Vi interne bør ha denne åpenheten. Vi vil også påpeke at en fysisk resepsjon er viktig, både for sikkerhet,

for publikum og andre ansatte å ha et sted å henvende seg. Motta en god velkomst i bygget.

Innspill IDU medlem: Det er ikke så kontroversielt at alle som «bor» i bygget kan gå rundt i bygget, men skal alle ansatte (også utenfor bygget) kunne ha tilgang?

Svar: Sentraladministrasjonen skal være tilgjengelig, og dette skal ikke oppleves som et lukket bygg for alle andre. Vi må sikre sømløs samhandling også for ansatte utenfor sentraladministrasjonen.

Innspill IDU medlem: Det går an å gradere dette til tidspunkt for eksempel. Ansatte utenfor bygget har ikke tilgang utenfor kjernetid for eksempel. Dette kan også justeres etter vi har flyttet inn om vi ser at vi har behov for å endre. Er tanken at studenter har tilgang i bygget?

Svar: Nei, vi skiller mellom studenter og ansatte.

Innspill IDU medlem: Prosessene går ganske fort og dere jobber med gruppene fra hver avdeling. Hvordan tenker dere at IDU skal passe inn i prosessene?

Svar: Det er en del av avklaringene som må tas ganske kjapt, men IDU skal selvsagt være med å drøfte prosessene. Vi ser for oss at vi må delta i hvert møte og gjerne komme med ting i forkant så dere får forberede dere. Det neste som kommer er resepsjon – skal vi da først presentere eller skal vi sende dere ting på forhånd?

Send gjerne på forhånd så IDU medlemmer kan få diskutere med sine og stille forberedt i neste møte.

Innspill IDU medlem: Når starter prosess på hvor folk faktisk skal sitte i de ulike avdelingene? Tidsaspekt med innflytting er det fremdeles realistisk? Kan IDU få en tidsplan på hvilke prosesser som kommer før og etter?

Svar: Vi holder på med en plan for innflyttingen, nå går det på de større organisatoriske planene – hvordan skal vi bruke dette bygget, hvordan skal det fungere? Dette bør legge grunnlaget for hvordan man skal plassere seg i avdelingene. Vi regner derfor med at disse prosessene starter før jul i år. Tidsplan for flytting er realistisk og er ikke berørt av forsinkelser. Det kan bli en logistikk på selve flyttingen pga. gjenbruk av møbler. Tidsplan på prosesser er på vei.

3. IAM, Elisabeth Sellevoll Løkkebø

Se presentasjon.

Beslutning om produksjonssetting av UiB tilgang er nå lagt frem for styringsgruppen. Kriteriene for produksjonssetting er Teknisk godkjent system, nok ressurser til å gå i produksjon, opplæring iht. behov, kommunikasjon og plan for drift.

Anbefalinger er at produksjon gjennomføres etter plan 2.april, men ikke uten risiko. Det er få tidspunkt som er ideelle for produksjonssetting av IAM, og april er ett av disse.

Innspill IDU medlem: Jeg var med i møte i styringsgruppen i dag og der kom det noen bekymringer som sendes til universitets direktøren i dag før møtet kl.16. Bekymringene går på at konsekvensene av oppstart/ikke oppstart er dårlig beskrevet.

Svar: Risikoen er der, det er en komplisert overgang. Men risikoen er godt kartlagt og den største risikoen får vi ikke gjort noe med før vi er i produksjon. Konsekvensene av å utsette produksjon er også store.

Nøkkelpersoner som må stå i produksjonen er en høy risiko.

Det verste som kan skje er at enkeltpersoner mister en tilgang eller en brukerkonto. Alle scenario er tenkt ut og kartlagt.

Innspill IDU medlem: Vi har hatt et teknisk møte på IT som var bra, men det har generelt vært lite involvering av IT ressurser i prosessen. Man kan godt ta med i evaluering at IT bør involveres tidligere i prosesser og få være med å medvirke.

Det oppleves nå som man blir satt i en gisselsituasjon fordi alternativet til å ikke iverksette er så dårlig at man tvinges inn i en oppstart.

En annen utfordring er at det kan være ansatte som sliter med Unit4, som kanskje nå også får dette systemet på toppen. Hvis det blir utfordringer med dette systemet, kan det bli stor belastning på enkelt ansatte. Det er viktig at det er nok ressurser i prosjektet til å ta de tingene som måtte dukke opp etter produksjon – reagere raskt på det som dukker opp.

4. Sak midlertidighet, Per Arne Foshaug

Tallgrunnlag og oversikt fleksitid. Saken ble behandlet i universitetsstyret, men vi kommer til å måtte jobbe med dette fremover. Dette er en stor organisatorisk sak fordi vi er så ulik internt at tallene er ikke direkte sammenliknbare. Vi fokuserer på rapportene, men fokuserer lite på bakgrunnen for tallene og hvordan vi jobber med dem. Nå er vi også en del av det felles tallgrunnlaget i sektoren (gjennom SAP).

Innspill IDU medlem: Nå er vi IDU for sentraladministrasjonen, i styresak skal fakultet gi en tiltaksplan over 3 år, regner med at de administrative avdelingene også skal det? IDU må også få denne rapporteringen, selv om det har vært dårlig rapportering på de administrative avdelingene.

Svar: Enig, de administrative avdelingene kan si noe om hvordan man jobber med midlertidighet.

Innspill IDU medlem: Har vært mange ulike måter å presentere dette fra år til år, så det er vanskelig å følge utviklingen og finne ut hva som ligger bak tallene. Vi trenger tall for sentraladministrasjonen som vi kan sammenligne og bruke over tid.

Svar: Det er mange utfordringer med disse tallene. Både i praksis for bruk av ulike kontraktstyper (f.eks time- kontra månedslønn),

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

registreringspraksis og definisjoner. Det flyttes også fra midlertidige til faste stillinger. De endringene som gjøres er for å ivareta de ansatte. Forholdstallene er ikke nødvendigvis det viktigste, tiltaksplanen er gjerne viktigere.

Innspill IDU medlem: Poenget her er gjerne at det er for lite midlertidighet – vikarer og erstatninger for langtidsfravær. Det er interessant å se på sentraladministrasjonen sine tall og faste ansatte. Kanskje noen avdelinger har for lite midlertidighet ved langtidssykemelding, permisjon etc.

Oppfølging fleksitid: Avregningstidspunkt er flyttet til 30.06.22 og vi har ikke hatt noen avregning siden 31.08.21. Vi kan ta ut tall fra 31.12.21, selv om det ikke var avregning så var det en forventning om at det skulle være en kuttperiode. Neste rapport blir da til IDU møtet i august.

Innspill IDU medlem: Ønsker også nyere tall så vi kan se dagens status.

Svar: Det kan vi få, men rapporten har noen begrensninger med tanke på etterregistrering.

BOTT, Per Arne Foshaug

5.

BOTT HR

HR er avventer start av innsiktsstudie for avklaring BOTT finansiering. Man ser på mulige systemer for å løse utvalgte arbeidsprosesser på HR. Fremdrift er noe usikker fordi man avventer innsiktsstudien.

UH SAK

Man forbereder pilot på NTNU. I fremdriftsplan ligger UiB midt i 2023. IDU bør få en status fra Ingvild etter sommeren på dette.

ØK LØNN

BOTT forvaltning, har organisert prosessansvarlige.

BOTT nasjonalt er i frysperiode enda. Det har ikke vært en reell frysperiode, det har vært flere endringer som er lansert.

Den roen man burde hatt i denne perioden har dermed ikke vært, så frysperioden blir gjerne utvidet noe.

Det er bestilt en ekstern audit som ble konkurranseutsatt nylig. Den vil ikke gi oss umiddelbar verdi, men vil kunne se på feil og mangler og hva som kan gjøres med dette.

Det blir en mulighetsstudie av blant annet Unit4 sine muligheter, knyttet primært til btb. Kjernen av problemene ligger gjerne i behov til bestilling – ikke i bestilling til betaling. Den feilen som trolig er gjort, er at man i anbudsfasen ønsket en ende til ende løsning, som ikke fantes.

Bedre Arbeidshverdag – løsningen er ikke god nok og vil ikke bli god nok med det første.

Matnat, EIA og medisin jobber videre med prosessene. EIA vil endre på innkjøperfunksjonen og ha færre innkjøpere.

Det er mye å gjøre på opplæring, men det er også mye å hente på organisering som på EIA.

Innspill IDU medlem: Blir det da lokale tilpasninger, eller utarbeider man nå en felles organisering for alle?

Svar: Det blir lokale tilpasninger per fakultet, avdeling og institutt.

LØNN OG LØNNSNÆR HR

Det er prioritert et utvalg prosesser som skal forbedres, og det arbeides med å finne felles rutiner. Det er også noe utfordringer med sensur som begynner å haste, og denne prosessen er derfor prioritert.

Det rigges kommunikasjonsressurser til Bedre arbeidshverdag og de andre BOTT systemene.

UiB Hjelp jobber med å rydde. Man ønsker ikke å bruke ekstern konsulent, men rigger et team med blant annet bistand fra BRITA som ser på det organisatoriske.

Innspill IDU medlem: Kan du si noe mer om Service now? Dette har jo lagt en stopp på Top Desk og utvikling der når man vet at man skal over på Service Now? Har en del prosesser som har stått på hold veldig lenge i påvente av avklaringer rundt Top Desk/Service Now.

Svar: Kan ikke bruke Service Now som et ESM-system (kontrakten dekker ikke) men SIKT starter nå et felles prosjekt der man skal utrede en felles service management system som kan erstatte Top Desk. Anskaffelsen vil ta 10-12 mnd og vi har dermed tidligst kontrakt på plass neste sommer.

Innspill IDU medlem: Viktig at vi lærer av Top Desk til fremtidige anskaffelser og prosesser. Det er viktig å bruke interne ressurser for å sikre at vi får mest mulig ut av systemene vi kjøper.

6.

Budsjett, Per Arne Foshaug

Det er et mål å utvikle en administrasjon som arbeider mer helhetlig for å prioritere aktivitet sammen med fakultet og se på arbeidsdeling som en helhet. To områder er prioritert i første omgang: Støtte til ekstern finansiert virksomhet og støtte til undervisning.

I budsjettsituasjonen har universitetsdirektøren nå individuelle samtaler med avdelingsdirektørene for å se på utfordringene i hver avdeling.

Det gjennomføres også en prosess med nullbasebudsjettering. Man prøver å sette verdien på enkeltelementer i organisasjonen for å prioritere. For å gjøre noe nytt må vi ta bort noe gammelt.

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

Det er usikkert hvilke konsekvenser dette får, det kan være fornuftig med arbeidsdeling.

Innspill IDU medlem: Innføring av de store systemene, Top Desk, IAM, DFØ – gjør man et regnestykke på totaloversikten av hva dette koster til sammen og hva alternativene hadde kostet?

Svar: Det lages årsbudsjett for disse systemene. Det som er i mindre grad synlig, er hva den enkelte avdeling bruker av ressurser. Vi har oversikt over lisenser, eksterne konsulenter, og i den grad en ressurs brukes mer enn 50% av sin stilling. Alt øvrig er interne antagelser.

Vi har ingen reell porteføljestyring sånn sett – men man kan gjøre en vurdering av det som er bak oss.

Innspill IDU medlem: Ønsker en oversikt over kost på de store prosjektene.

Svar: Vi kan vise på BOTT prosjektene, også høre med Tore Burheim ang. IT prosjektene.