



## MØTEREFERAT

Referanse  
2022/9290

Møtedato  
21.11.2022

Referatdato  
21.11.2022

Referent  
Sigmund G. Bolme

Innkalt av  
Per Arne Foshaug

### Deltakere

Bente-Lise Polden Lillebø  
Runa Jakhelln  
Mona Viksøy  
Johanne-Berit Revheim  
Anne-Sophie Krayou

Arbeidsgiverrepresentant:  
Per Arne Foshaug

### Emne

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

**1. Godkjenning av agenda og møtereferat**  
Agenda ble godkjent.

Referat fra møtet i september ble godkjent.

Til neste møte ble det bedt om en redegjøring rundt turn-over i sentraladministrasjonen.

**2. Forslag til møteplan 2023**

Følgende møteplan ble vedtatt for 2023:

- 30.01.23 – 08:30-10:00 – M1
- 27.02.23 – 13:00-14:30 – K31
- 27.03.23 – 08:30-10:00 – M1
- 24.04.23 – 13:00-14:30 – K31
- 22.05.23 – 08:30-10:00 – M1
- 21.06.23 – 09:00-10:30 – K31

sak tema og innhold

ansvar/tidsfrist

**3. Styresaker**

Per Arne informerte om styresaker.

**Strategi:** Det er snakk om en lite handlingsorientert strategi, men det er lagt inn «Tilretteleggende aktiviteter». Disse behandles for første gang i styret i november, men de har kommet frem blant annet etter en diskusjon i styreseminar i oktober. Organisasjonen skal kunne melde tilbake på dette før endelig behandling av hele strategidokumentet i februar. Det er ikke snakk om å sende inn formelle høringsinnspill, men det er åpent for å komme med innspill. Per Arne foreslo å ta det opp i neste møte. Generelt vil de tilretteleggende aktivitetene i større grad bli revidert, policy delen er mer fast. Spissing mot forskningsintensivt universitet og breddeuniversitetet. IDU tar utgangspunkt i det styret har behandlet. Mindre penger til strategien enn før. Strategien handler mer om policy, planer for oppfølging kommer senere.

**Universitetets utviklingsavtale:**

UiBs Utviklingsavtale med KD skal revideres. Denne vil knyttes opp mot strategien.

**NOKUT tilsynet:**

Norsk organ for kvalitet i utdanningene (NOKUT) har ansvaret for å føre tilsyn med det systematiske kvalitetsarbeidet i utdanningene ved UH-institusjonene. Tilsynet gjennomføres ved alle institusjoner hvert 6.-8. år. I 2022 står UiB for tur, sammen med de andre BOTT-universitetene: UiO, NTNU og UiT.

**Studieportefølje:** Studieportefølje for 2023-24. Vil nok kunne preges av behovet for å stramme inn ressursbruk.

**Internrevisjonsrapport:** Integriert styring og internkontroll, den revisjonen er interessant for IDU. På en del områder så går anbefalingen på at vi har kommet langt, men at strukturen ikke er fullt implementert og at man må jobbe med systematisk del. Viktig diskusjon blir hvordan utøve første-, andre- og tredjelinje internkontroll. I hvilken grad har u-direktøren anledning til å utøve annenlinje internkontroll på fakultet. Tildelingsbrev er sendt til fakultetene. Det står ikke hvordan internkontroll skal gjennomføres, men at de skal ha internkontroll.

**Valg:** Noen utskiftninger til universitetsstyret.

**Andre saker;** Studiekvalitetsmelding, Studentopptak 2023: Behandling for sensur samt noen orienteringssaker.

#### 4. Budsjett 2023

Per Arne informerte om budsjettarbeidet. For presentasjonen som ble brukt; se Teams.

Det foreligger et vedtak i U-styret: tildelingsbrev er sendt til fakultetene, men ikke enda til fellesadministrasjonen.

Føringer for ADM/IT fra styret i driftsbudsjettet, vekst på 1%.

- Lønns- og priskompensasjon 9,023 millioner (3%)
- Det er noen tekniske endringer blant annet ekstra tilskudd til lønnsoppgjøret.
- Økning på ca. 1,5 millioner stillinger gitt i 2022.
- Reduksjon på 7,484 millioner for omfordeling (0,6%) og kutt (1,1%).

Innarbeidede budsjettendringer – se presentasjon

Innarbeide budsjettendringer – se presentasjon

Man nærmer seg 5% kutt totalt for ADM og IT.

Konsekvenser for ADM/IT samlet gitt den farta som er i økonomien og det man tror om farten i 2023: Kutt ca 4,5 millioner pluss 9 millioner for lønns- og priskompensasjonsmangel. ADM/ IT har allerede underbalanse og denne vil dermed forsterkes til ca 30 millioner i 2023. 8 millioner kroner ferie og fleksgjeld kommer i tillegg.

Det kom spørsmål om fleksitid- og feriegjeld.

Per Arne: Tar status per 30. juni. Avregning per 30.12. Tar det utfyllende på møte 15.12.2022 (endret til møte i januar 2023).

Hva gjør vi?

Man har diskutert hvordan dette skal kommuniseres, og man skal prøve å avdramatisere situasjonen. Budskapet er at vi har tøffe budsjetter nå, og at budsjettene blir tøffere i årene fremover. Felles adm. har vedvarende underskudd på annum som er dekket gjennom ubrukte øremerkede midler. Vi må gå gjennom aktivitetene for å sikre at ressursene brukes på en best mulig måte.

Mål for gjennomgang av fellesadministrasjonens budsjetter:

Man vil forsøke å rydde budsjettene. Man skal budsjettere der aktiviteten er og det er nok noe aktivitet som må reduseres.

Nullbasebudsjettering: Målet er å kunne snakke felles om aktiviteten vår mellom avdelingene for å finne en balanse mellom forventninger, aktivitet og budsjett. I 2024 er målet at budsjettene er riktigere og mer transparente. Østehøvelkutt hadde vært enklere, men resultatet ville trolig blitt dårligere totalt sett og man hadde mistet handlingsrom.

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

Arbeidet frem mot 2024 – Mål og rammer. Vi skal ikke løpe fortere for mange løper fort nok som det er. Ligger litt muligheter for å redusere UB-felles budsjettet.

Arbeidsform: Man deler opp aktiviteter og tjenester ved enheten i byggeklosser og vurderer mot potensiale: Forenkle, redusere, ta bort, automatisere, og konsentrere.

Fakultetene skal ikke arbeide med nullbase. Avdelingene er utfordret på å redusere aktiviteten. Kan velge mellom å redusere årsverk, redusere driftsutgifter, eller få mer penger fra universitetsstyret. Det er ikke snakk om oppsigelser da dette bør være håndterbart.

Ang. vikarer ved permisjoner så har UiB et ansvar for et godt forhold mellom oppgaver og ressurser, og det er ikke gitt at midlertidig fravær skal dekkes gjennom bruk av vikarer.

Rammene for budsjettet gis i brev som sendes avdelingene i desember, og IDU vil holdes orientert underveis.

#### 5. Status systeminnføringer

Dette har vært et fast punkt tidligere, men nå er det betydelig lavere aktivitet. Vi venter i spenning på NTNU og innføring UH-sak.

BOTT ØL er i slutfasen og det pågår forhandlinger med DFØ. I tillegg var det release ny funksjonalitet BTB i slutten av oktober.

I Bedre arbeidshverdag pågår det arbeid fremdeles. Oppdatert plan innebærer at man fortsetter ut første halvår av 2023.

UH-flyt jobber fortsatt med legater som pilotprosjekt, plattformen er ikke helt på plass og man håper å få det på plass i tide, man må være realistiske på hva man får til.

HR for Bergen, Tromsø og Trondheim. Der foregår det utprøvinger og det kommer en sluttrapport ganske snart.

sak tema og innhold

ansvar/tidsfrist

**6 Utfyllende om overgang til Sars**

Sars har tidligere lagt til et såkalla Fakultet 19 som rapporterer direkte til universitetsledelsen. Det er nå besluttet at dette skal legges under MN.

Sars er en del av et større nettverk og dette gir føringer for hvordan senteret drives og senteret har hatt et eget styre. UiB har forpliktet seg til 8 forskningsgrupper, men har aldri nådd helt opp ditt. Evalueringer har pekt på at senteret er lite integrert i resten av UiBs aktivitet.

Verneområde: Det har vært en prosess over flere år og nå legges Sars under MatNat og blir en del av deres vernestruktur. Det er foreløpig ukjent hvordan MN vil organisere SARS inn i fakultetet.

## 7. Status for NG5

Kathrine og Gunhild informerer om fremdrift og status for NG5. Se presentasjon i Teams.

Gunhild: Man har oppdaget to søyler som ikke er fundamentert på fjell, der borrar man nå og etterfundamenterer i Bygg B. Prosjektet er i rute utenom de to søylene.

Kathrine: Vi har tilrettelagt for fysisk resepsjonsløsning, men ikke fastsatt at det skal være fast-resepsjonist. Vi får en fullverdig digital resepsjon. Man utreder også en husvertrolle.

Spørsmål fra Runa og Mona: er beredskapsrollen lagt inn i den husvertrollen?

Kathrine: Det er ikke avklart, godt innspill.

Man ser på grad av åpenhet i bygget, om eksterne må hentes opp i bygget, det er en analyse som lages her. Storsalen blir utrustet for å kunne ta veldig avanserte arrangementer om nødvendig, og er fleksibel i bruken.

Runa: må Storsalen leies?

Kathrine: vi jobber med en avklaring på det, bemanning og tjenester i storsalen og økonomien er ikke helt besluttet. Det vil være lagt opp til noen hovedaktiviteter, etter- og videreutdanning, kurs og konferanser, tjenesteutviklingsvirksomhet og interne kompetansehevingstiltak er hovedsporene, med internhuseie for bruk av salen. Salen skal kunne konkurrere med markedet.

Bente Lise: er kafeen stor nok til å håndtere store konferanser?

Kathrine: Ja det skal de være rigget for.

Mona: er det skilter med møteromsoversikt?

Gunhild: det er bookingskjermer utenfor romene pluss 2 store skjermer i resepsjon som gir oversikt over hva som skjer.

Gratis vanlig kaffe for de ansatte blir plassert alle steder i bygget. Det blir strengt at man ikke får ha egen kaffemaskin eller vannkokere i de sosiale sonene.

Det blir et eget postrom i NG5 der post må hentes. Man ser på mulighetene for at posten skal ta imot dyrere leveranser, dette er vanskelig organisatorisk og ressursmessig. Så langt har man jobbet frem en løsning der man kommer inn i resepsjonen og ringer på nede. Når man er koblet på hver avdeling kommer de ned og signerer for det som skal hentes. Man har et mottakeransvar som bestiller. Man jobber videre med post fremover.

sak tema og innhold

ansvar/tidsfrist

Man jobber også med å organisere et husråd knyttet opp mot husverten.

Når det gjelder innplasseringsprosessen må avdelingslederne eie denne. Man må passe på at det ikke blir for mange på hjemmekontor. I utgangspunktet er ikke Free Seating et prinsipp for bygget.

#### **8. Eventuelt**

Ingen saker til eventuelt.