



MØTEREFERAT

Referanse
2021/2233

Møtedato
22.11.2021

Referatdato
22.11.2021

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 Covid og lønnsnivå IT.
Referat 25.10.2021 godkjent.

2. Tall midlertidighet (sak til neste møte)

Det forberedes sak til FU for rapportering på midlertidighet og vi vil få presentert en vurdering om midlertidighet i sentraladministrasjonen i forbindelse med dette (sannsynligvis i neste møte). Grunnen til at det brukes tid på dette er fordi praksis for timelønnede er strammet inn.

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

Innspill IDU medlem: Det er bra at man tar tak i timelønnede og at dette ryddes opp. At dette blir synliggjort i statistikken endrer ikke realiteten, men vil gi et riktig bilde av situasjonen.

3. Status BOTT, Per Arne Foshaug

BOTT økonomi og lønn

Jobber videre med «bedre arbeidshverdag»-prosessen på UiB.

Spesielt med tanke på BtB. Det er laget en rapport på BtB og man ser på funn i denne. Det sees blant annet på organisatoriske endringer som f.eks. endring og forenkling av opplæringsmateriell, men man ser også på muligheten for å redusere antall ansatte som skal inneha rolle Innkjøper (spesielt på matnat, EIA og medisin). Man hadde håpet å ha et system med lav terskel, men slik systemet er nå blir det vanskelig for mange brukere og spesielt for de som bruker systemet sjelden.

30 respondenter fra UiO og UiB har deltatt i undersøkelse for Tilsetting og arbeidskontrakt og det vil bli utarbeidet rapport for undersøkelsen. Det er liten grad av systemfeil som avdekkes, men stort sett rutiner og prosesser som må forbedres. Det viktigste grepet er å jobbe i tråd med anbefalinger. Det mest problematiske er honorar berettiget arbeid og timekontrakter.

Ledere har hatt vanskelig for å finne informasjon i løsningene, både ansattinformasjon og økonomi-informasjon. Dette er løst ved at man kan hente lederrapporter i Tableau. Gode rapporter på faktura og ansatthistorikk. Det er likevel mangel på informasjon og et ønske om å ha tilgang direkte i systemet.

BOTT økonomi og lønn nasjonalt har nå fått en anmodning fra DFØ om å fryse utvikling i 6 mnd. periode for å få en oversikt på systemene. Det vil også bli en gjennomgang av DFØs oppsett av systemet og en mulighetsstudie der en ser på om BtB prosessene kan støttes på annen måte. Unit4 klarer ikke løse utfordringene vi har på kort sikt.

Innspill IDU medlem: Tema på AMU seminar – fokus på forskningsgruppeledere, får de den informasjonen de trenger med tanke på nettsider, engelsk informasjon etc.?

Svar arbeidsgiverrepresentant: Opplæringsmateriellet er for omfattende. Det tar også for lang tid før videoene for nye løsninger er på plass og oppdatert. Det må være tilgjengelig god informasjon både på engelsk og norsk.

BOTT HR

Det pågår diskusjoner rundt fremtidig strategi. Det skulle vært en sak i styret på fremdrift, men denne er utsatt til etter nyttår.

BOTT Sak og arkiv

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

Lokale arbeid begynner å ta seg opp, men det er ikke innføring før 2023. Ikke ferdig kontraktsforhandlinger per universitet.

IAM

Utsatt oppstart til tidligst februar 2022. Både fordi systemet har en del ting som jobbes med, samt at vi må gjøre ferdig eksamen og studiestart før man innfører nytt system.

BOTT forvaltning etableres med mål om å ta ansvar for hele sektoren. Her vil det bli lagt mye av forvaltning – rutiner, prosesser, opplæring i felles organisasjon. Noen områder vil likevel ha lokale tilpasninger.

Den enkelte ansatte skal forholde seg til UiB Hjelp, men det skal være en god kobling mellom UiB nettsider og BOTT forvaltning. Sikre at forbedringstiltak treffer behovene til de ansatte – representanter fra UiB som skal vurdere leveransene.

4. **Budsjett, Per Arne Foshaug**

Se presentasjon

Det som er spesielt i forbindelse med 2022 budsjett er at det har vært inntom 2 regjeringer med tilleggsproposisjon fra Støre-regjeringen. Regjeringen har lagt frem en videreføring av ABE-kuttet, samt at det er en forventning om at man endrer reisevaner.

På UiB er det mindre omfordelinger enn det som er normalt, og sentraladministrasjonen er tilført lite ressurser fra UiB sitt fellesbudsjett.

I tillegg til kuttene nevnt over må fakultetene og sentraladministrasjonen høyde for pensjonskutt.

Det blir en krevende budsjettsituasjon for sentraladministrasjonen og UiB totalt. Det er satt stopp for nye stillinger og det blir en brems inntil vi har fått oversikt over situasjonen.

Innspill IDU medlem: Det er forslag til kutt på innleie av konsulenter som kan påvirke pågående prosesser, samtidig som vi ikke kan bemanne opp – hvordan forholder vi oss til dette?

Svar arbeidsgiverrepresentant: Det betyr ikke at denne type tjenester forsvinner, men at man vil bruke mindre penger på f.eks.

kommunikasjonsrådgivere. Vi har historisk for eksempel brukt mye penger på studentrekruttering og omorganiseringsprosesser - og må kanskje i mindre grad bruke eksterne konsulenter til dette.

Samtidig må vi unngå et perspektiv der all markedsføring blir sett på som unødvendig. Kan også sees som nyttig samfunnsinformasjon.

Det vil likevel bli mindre aktivitet på disse postene.

5.

NG5, Gunhild Sundal

Fremdeles tung rivning ut desember. Høyt fokus på HMS, ingen skader. Grunnet fokus på støy er det endret rivemetode fra pigging på alt til skjæring der det lar seg gjøre.

Brukerutvalget ser på sykkelparkering, sykkelgarderobe og garderobe i kontorlokalene. Det er kommet spørsmål om garderobe for de som ikke identifiserer seg som kvinne eller mann og det er lagt inn et område for en slik løsning. Det må hentes mer informasjon om hvordan en slik garderobe skal utformes.

Det pågår redegjørelse for universell utforming. Dette er lovpålagt og man forholder seg til lovverket, men vi ser at det likevel kanskje ikke blir fulgt godt nok opp. Vi har tidligere hatt med eksterne konsulenter for UU – men vi tar de også inn litt tidligere i byggeprosess enn man pleier for å se over arbeidstegninger. Kommer en redegjørelse på dette.

Andre ting som dukker opp i prosessen er gjennomgang av arbeidstegninger – detaljert gjennomgang. Har også vært en presentasjon av takterrasse som kanskje ikke blir mulig med blomsterbed etc. på grunn av bæreevne. Vi må se på løsninger med lettere møbler som boltes fast etc.

Møblering – holder på med starten av en møbleringsprosess.

Registrerer møbler for gjenbruk. Interiørarkitekt skal presentere fremdriftsplan – her vil brukerutvalget bli involvert.

Tjenesteutvikling – anskaffelse kantine og kaffebar.

2 representanter fra brukerutvalget blir med i prosessen.

Finnes nettside med status oppdatering etc.

Innspill IDU medlem: Garderobefasilitet – gymgarderobe – er det avlukke i dusjene? Kan man skifte i samme rom som dusjen?

Det kunne spart plass og vært ønskelig med en løsning hvor man kan skifte i avlukket.

Svar NG5 prosjekt: Dusjene er lukket, men tanken er at man skifter i garderoben også dusjer man i avlukket. Jeg noterer ned innspillet og tar det med til prosjektet.

Innspill IDU medlem: Miljøaspektet – spurte Eia om vi har ekstra pulter tilgjengelig. Ikke en eneste pult tilgjengelig – har alt fra NG5 gått i bosset?

Svar NG5 prosjekt: Nei – de er brukt i de lokasjonene vi har flyttet til og andre midlertidige lokaler. Alle hev/senk pultene er distribuert til andre miljø på UiB. Andre faste pulter som ikke er hev/senk er også distribuert videre. Alle bord er brukt og det er lite kapasitet på bord.

6. Styresaker, Per Arne Foshaug

- Konsekvenser av tilleggsproposisjon til Statsbudsjettet 2022
- BOTT Økonomi og lønn. Status for prosjektet pr november 2021
- Orientering om arbeidet med forlengelse av ansettelsesperioder for stipendiater på grunn av koronasituasjonen
- Rapport om forsinket sensur – kartlegging
- Studiekvalitetsmelding for UiB – 2020
- Studieportefølje 2022
- Studieplasser 2022
- Endringer i UiBs grads- og studieforskrift om emnestørrelser
- Forskrift om oppheving av UiBs midlertidige forskrift om tillegg til forskrift 16. februar 2012 nr. 872 om opptak, studier, vurdering og grader ved Universitetet i Bergen (korona-forskriften)
- HR i forskning (HREiR) - undervisvurdering/revidert tiltaksplan
- Valg av gruppe B og D til universitetsstyret 2022 og oppnevning av nominasjonskomite
- Oppnevning av medlemmer til styret for Bjerknessenteret
- Oppnevning av medlemmer til UiBs skikkethetsnemnd og redelighetsutvalg
- Allégaten 64 – vurdering av konkurranse - Unntatt offentlighet
- Utnevning av æresdoktor ved Universitetet i Bergen 2022 - Unntatt offentlighet

Ansettelse i stilling som senterleder ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning - Unntatt offentlighet. **Annet**

Sak om Covid status og hjemmekontor-bruk.

7. Kom en melding på fredag, regner med denne er videresendt fra direktørene. UiB forholder seg til rammene som gjelder for Bergen kommune. Det er ikke en anbefaling om hjemmekontor enda, det er påbud om munnbind, samt registrering av kantinevirksomhet. Ikke sagt noe om avlysning av julebordet – men dette vurderes fortløpende. UiB følger Bergen kommune og nasjonale anbefalinger. Munnbind er det mest sentrale i de nye tiltakene.

Innspill IDU medlem: Bruk av hjemmekontor, FHI har bedt Bergen kommune om å anbefale hjemmekontor. Flere reagerer på at man ikke skal være på hjemmekontor.

Nå er det kun vanlig ordning som gjelder – opptil 2 dager hjemme. Det er også noen følger ikke anbefaling om å holde seg hjemme ved sykdom.

Svar arbeidsgiverrepresentant: UiB har valgt å konsekvent følge myndighetenes og kommunen sine retningslinjer. Slik kontor situasjonen er nå bør det være mulig å få til uten for stor smitterisiko. Oppfølging av sjuke folk på kontor er et lederansvar og dette skal jeg ta videre at man må være strengere og evt. sende folk hjem ved sykdom. Dette kan likevel endre seg fort, og en anbefaling om hjemmekontor kan komme.

Innspill IDU medlem: Helsemyndighetene har sagt at de anbefaler hjemmekontor. FHI anbefaler at de som kan bør ha hjemmekontor selv om Bergen kommune velger å ikke anbefale dette. Det er ikke bare kontorsituasjonen som gjelder, men også situasjon på kollektiv trafikk. Bedriftenes inntjening er viktigere enn smitteverntiltak.

Svar arbeidsgiverrepresentant: Jeg kan ikke kommentere noe mer enn det som allerede er sagt. UiB vil nok følge de nasjonale rådene og tiltakene som blir satt av kommune og myndighetene.

Skal minne på lederne at de må følge opp syke medarbeidere på jobb.

Sak om Lønnsnivå IT

Har hatt en samtale med Tore Burheim og denne saken er omfattende. Det er generell misnøye – det har vært omorganisering, flytting, mer arbeid, færre ansatte. Vi ligger lavt i forhold til andre statlige og kommunale aktører og det er ansatte som søker jobber andre steder. Dette er en vanskelig situasjon hvor andre statlige/kommunale aktører oppbemannet og vi er i en stram situasjon.

Dette vil bli en ekstra belastning for ansatte på IT og det er et problem som bør tas tak i før dette topper seg. Usikker på hva løsningen er, men spiralen er i gang. Har foreslått noen tiltak som kan gi tilfredshet uten at det koster så veldig mye.

Svar arbeidsgiverrepresentant: Lønnsnivå og evt forhandlinger knyttet til dette kan tas i tråd med avtalverk dersom det er grunnlag for det.

Men det er viktig å finne andre grunner til å jobbe på UiB som man kan akseptere lavere lønn for, men så er det begrenset hvor mye lavere lønn man aksepterer.

Man må legge til rette for trivsel på jobb. Det er en læring at vi nå må gå inn i trangere tider – enten må vi opprettholde lønnsnivå ellers må vi ha høyere lønn og færre ansatte. Vi må kanskje ta bort noe aktivitet.

Innspill IDU medlem: Har vært gjennom en omorganisering med vel store ambisjoner, som gjør at folk har det forferdelig travelt. Godene har forsvunnet – enekontor er borte, vi sitter i dårlige lokaler, kan man gjøre tiltak som vil gi tilfredshet uten å øke lønnen betydelig?

Dette er en diskusjon for høyere nivå – ville bare varsle at dette er situasjonen.

sak tema og innhold

ansvar/tidsfrist

Innspill IDU medlem: Det må være tydelig hva som er prekær aktivitet og hva som ikke er det. Arbeidsmiljø er viktig når man ikke har anledning til å øke lønnen.

Innspill arbeidsgiverrepresentant: Antar dette henger høyt på IT sin risikovurdering og at det jobbes med ulike tiltak.