



## MØTEREFERAT

Referanse  
2021/2233

Møtedato  
25.04.2022

Referatdato  
25.04.2022

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 21.03.2022 godkjent.

#### 2. NG5 og Tjenesteutvikling, Gunhild Sundal

Det er nå full oppbygging innvendig. Fløy A og C er kommet langt, og Fløy B holder på med støp av dekke. Kartlegging av møbler er ferdigstilt og arkitektene holder på å implementere dette i plan for møblering. IDU vil da involveres. Kartlegging av AV-utstyr er utført, og man ser på hva som skal gjenbrukes og hva som må kjøpes nytt. Fremdriftsplan for innflytting er i rute. Status avklaringer er ikke i rute som planlagt pga. travle kalendere, men prosjektet setter opp fokuset og farten nå.

sak tema og innhold	ansvar/tidsfrist
<p>Tema i neste IDU blir resepsjon, storsal, samhandling og kursareal. Bruk av sosiale soner kommer vi tilbake til litt seinere, ønsker også medvirkning fra brukerne i denne prosessen.</p> <p>Aktivitetsplan/fremdriftsplan (se presentasjon).</p> <p>Prosjektet har tilbudt alle avdelingene å ta en runde i sammenheng med samlinger for å fortelle planene for bygget, planer før innflytting etc. Vi har involvering fra brukergruppene og IDU, men ønsker bredere involvering.</p> <p>Når vi kommer til høsten, er det planlagt for en kick-off/start på arbeid med samhandling og kultur i bygget (planlagt workshops).</p> <p>Anbefaler at plan for hvor den enkelte skal sitte gjennomføres rundt jul.</p> <p>Etter jul neste år går man mer inn i kjøreregler, hvordan skal vi ha det? Ønsker å også involvere så mange som mulig.</p> <p>Ønsker å tilby at alle skal få komme på befarings i bygget for å forberedes seg på innflytting og hvordan arbeidshverdagen bygget.</p> <p>Parallelt med planleggingsprosessene går byggeprosjektet for fullt. Kom gjerne med innspill på planen ila tiden før neste møte eller i neste IDU møte.</p> <p>Innspill IDU medlem: Har hørt rykter om at sentraladministrasjonen har økt, med flere ansatte og at det er kanskje ikke plass til alle slik vi planla.</p> <p>Svar prosjekt: Må lage en plan ut ifra det vi vet. Om dette stemmer må vi lage en plan og se på mulighetene. Første steg er å få en oversikt.</p> <p>Innspill IDU medlem: Fått tilbakemeldinger fra brukergruppene og andre at planene man hadde etter flere workshops før utflytting har endret seg. Det var stort ønske om solokontor som kunne bookes, og på tegningene for IT avdelingen er det fjernet mange solokontor og multirom er gjort om til større møterom. Dette er ikke i tråd med workshopene som var, og nå virker det som dette ikke blir tatt hensyn til. Brukergruppen har fått beskjed om at de ikke er der for involvering, de skal kun gi videre informasjon fra prosjektet til avdelingen. De skal ikke mene noe om noen ting. Det skal være medvirkning og medbestemmelse, jeg kan ikke se at dette blir fulgt slik denne prosessen er nå. Tegningene som er presentert nå fra brukerutvalget, har store endringer i forhold til det som ble presentert i workshopene.</p> <p>Svar prosjekt: Det er et sterkt ønske å få innspill og tilbakemeldinger til prosjektet, og om brukergruppen har fått beskjed om noe annet stemmer ikke det. Workshopene hadde et resultat, så var det en gjennomgang med arkitekt og entreprenør, før det kom innspill fra IT og andre avdelinger som var forankret i avdelingene.</p> <p>Arbeidsgiverrepresentant: Vi spriker litt på arbeidsgiversiden – men dette er ikke noe Gunhild kan svare ut. Det må tas på avdelingsnivå.</p>	

Innspill IDU medlem: Er det da snakk om forankring hos direktør eller i brukergruppene?

Svar prosjekt: Vi har to veier å gå i prosjektet, det er direktør og brukerutvalget. IDU fikk også disse tegningene og planene presentert. Det er ikke gjort endringer på tegningene det siste året. Det var en frys på endringer i fjor vår, med mindre det er sjakt eller tekniske nødvendigheter. Usikker på om dette er et generelt problem blant brukergruppene eller om det gjelder spesielt for IT-avdelingen?

Spørsmål IDU medlem: BRITA – skal de ikke ha faste arbeidsplasser?

Svar prosjekt: Det er en BRITA «bar» i etasjen sammen med IT, men hvor de skal ha arbeidsplass vet ikke prosjektet. Det er ikke reelt at de skal sitte i 1.etg i alle fall. Det er satt av et areal i 3.etg til BRITA, hvor man er plassert utover dette vet ikke byggeprosjektet.

Innspill IDU medlem: Planen ser veldig bra ut, viktig at IDU kommer inn på et tidspunkt før avgjørelsene blir tatt.

### 3. Midlertidighet, Per Arne Foshaug

Fleksitid, og bruk av mertid - se rapport.

Tall fra desember 2021, mars 2021 og mars 2022. Tallene er ikke helt reelle fordi tall for mars 2022 kan fremdeles justeres eller omgjøres til overtid. Det riktigste tallet bør være des 2021 og mars 2021, men mars 2021 var det mye ekstraarbeid som følge av innføring BOTT. Her kan det også være korreksjoner seinere på året som følge av at dette var nytt system.

Vi kan følge en reell utvikling. Rapporten viser timer over 50 + antall timer.

Forskjell mellom desember og mars kan være knyttet til arbeidsbelastning, men også at desember var avregningstidspunkt. Det er stor spredning på enkeltpersoner og det er noen gjengangere. Kommer tilbake med en annen måte å presentere dette. Når man ser på desember, er det stor spredning blant avdelingene. IAM, lønn og personal – generelt er implementering av BOTT systemene bakgrunn for merarbeid.

Innspill IDU medlem: Det er et spørsmål om noen skulle hatt overtid også, og ikke oppbygging av fleksitid.

Svar arbeidsgiverrepresentant: Det er derfor disse tallene kanskje ikke er riktig, fordi de kan være omgjort til overtidsbetaling i ettertid.

Innspill IDU medlem: Noen ligger med minustid, så her må man følge opp at timer blir ført og evt. se på kapasitet og arbeidsfordeling.

Innspill IDU medlem: Ikke alle ledere har tilgang til å se timeføring for ansatte, som er en utfordring med tanke på oppfølging.

sak tema og innhold	ansvar/tidsfrist
<p>Innspill IDU medlem: Hvordan er planen for oppfølging med tanke på avregningstidspunkt? Det er kort tid igjen å avspasere.</p>	
<p>Svar arbeidsgiverrepresentant: Det er opp til hver leder, dette er ikke noe avdelingsdirektørene legger en felles plan for.</p>	
<p>Innspill IDU medlem: Det bør nevnes i direktørgruppen at dette bør intensiveres slik at man får best mulig oppfølging.</p>	
<p>Svar arbeidsgiverrepresentant: Enig – referatføres.</p>	
<p>Innspill IDU medlem: Det er disse tallene opp mot for eksempel sykefravær som er interessant. For eksempel om man ikke erstatter med vikarer.</p>	
<p>Svar arbeidsgiverrepresentant: Vi tar dette med oss og vurdere om vi skal gjøre denne type analyser. Usikker på verdien av å koble disse dimensjonene, men vi kan uansett ha oppmerksomhet på sykefravær.</p>	

#### 4. BOTT, Per Arne Foshaug

**IAM** har vært på lufta i 3 uker, og det har vært mye arbeid for å få det opp. Det er fremdeles tekniske jobber og rydding i kildematerialet, men er lite belastning på brukerstøtte.

Mye av det som nå ligger av feil er feil i kildedata, men alt i alt opplever man at dette har vært en vellykket overgang til IAM.

**BOTT Øk og lønn.** Er inne i «Frysperiode» jf. presentasjon forrige møte.

Det er under ferdigstilling en gapanalyse (gjennomgang av status leveranse opp mot det som var avtalt i 2018) og en Mulighetsstudie (særlig oppmerksomhet på BtB og behovsinnmelding). Arbeidet med avtaler med DFØ i driftsfasen vil ikke ferdigstilles før over sommeren og tas inn i avslutningsfasen av prosjektet.

Anbudskonkurranse for ekstern audit hadde ingen tilbydere og det er utlyst ny konkurranse med frist neste helg. Gitt at det kommer tilbydere vil auditen avsluttes arbeidet over sommeren.

Man går fra frysperiode til avviklingsprosjekt.

#### **Bedre arbeidshverdag**

##### *Behov til betaling*

Det pågår arbeid på behov til betaling (matnat, medisin og EIA).

Matnat har ferdigstilt, men ønsker å avvente på medisin. Medisin er noe forsinket, men vil være klar om kort tid

EIA kommer med beslutningsnotat ila denne uken. Løsningene har begynt å bli så brukende (behovsinnmeldingsfunksjonalitet har størst mangler) at man må nå vurdere kostnad med å endre organisering.

##### *Lønn og lønnsnær HR.*

5 prosesser har høyest prioritet. Av disse kjøres det nå pilot på sensurprosessen. Det er lange prosesser som trekker ut i tid ettersom det er vanskelig å få enhetene til å gjøre ting likere. Når man lander de

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

første 5 prosessene vil det fungere som et fundament som vil gjøre de resterende prosessene enklere.

Det kommer et nyhetsbrev fra bedre arbeidshverdag som sendes ut til alle involverte, IDUene, tillitsvalgte og ledere. Tanken er at nyhetsbrev skal komme regelmessig.

**UH Sak.** Mye aktivitet nasjonalt frem mot at NTNU skal opp som pilot. Det lokale prosjektet må styrkes, og viktig å få inn de rette ressursene.

### **Budsjett, Per Arne Foshaug**

5. Robert Rastad har nå hatt samtale med alle avdelinger utenom HR (venter på Sonja) og har gjennom dette status og innsikt i økonomien i alle avdelingene. Situasjonen for driften til sentraladministrasjonen er en prognose på merforbruk på 15 mill. hvor 3-4 avdelinger er spesielt berørt. IT har fått en mulighet til å omdisponere investeringsmidler. De andre er Økonomi, HR og Studieavdeling. En viss aksept for merforbruk i 2022 ettersom man ser at det blir mindreforbruk andre steder. Målet må være å få driften i balanse.

### **Styresaker, Per Arne Foshaug**

- 6.
- Håndtering av krigen i Ukraina. Mye aktivitet spesielt på studentsiden
  - Økonomi rapport Q1
  - Foreløpig budsjetttramme 2023 – enheter får store deler av budsjetttramme 2023. Styret gir føringer for budsjettarbeid tidlig. Strategikuttet reduseres ytterligere. Usikkerhetssignaler i budsjettet som følge av antatte statlige kutt.
  - Finansieringsutvalg – forslag for Universitet og høyskoler.
  - Studie – oppretting av ny Mastergrad
  - Årsmelding fra Personvern ombud
  - Årsmelding fra AMU – helse HMS
  - Navneskifte institutter på SV
  - Oppnevninger
  - Valg – styremedlemmer
  - Allégaten 64 – makeskift tomt.

### **7. Annet**

#### *Lønnsnivå på IT avdelingen*

Innspill IDU medlem: IT avdelingen sliter med å rekruttere, folk vurderer å bytte jobb og dette er et gjennomgående problem. Dette vil koste noen millioner i året å gjøre noe med, men det kan fort bli dyrere å ikke gjøre noe. Stillinger som lyses ut får ikke gode søkere.

Svar arbeidsgiverrepresentant: Det er lagt frem et forslag om et løft av IT avdelingen, et betydelig løft som IT avdelingen ikke kan stå for aleine, men dette må også forhandles. Det er opp mot 30 personer som vil bli berørt. Det er generelt kraftig press i markedet der blant annet Helse bergen skal rekruttere kraftig.

