



MØTEREFERAT

Referanse
2021/2233

Møtedato
27.09.2021

Referatdato
27.09.2021

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 midlertidige lokaler.
Midlertidighet – status til neste møte med tall og rapport.
Referat 24.08.2021 godkjent.

2. NG5 – status og videre arbeid, Gunhild Sundal

Byggearbeidet er nå over i tung rivning og dette vil pågå frem til og med desember 2021. Det er høyt fokus på HMS da dette er en fase med stor risiko. Byggearbeider starter på nyåret. Når man bygger midt i en bykjerne vil det påvirke naboene i større grad enn ved byggeplass utenfor sentrum. SV-bygget ligger vegg i vegg med NG5 og det er løpende dialogmøter med entreprenør ang. støy som følge av

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

rivningsarbeidet som pågår. Det er vanskelig å legge alt støyende arbeid utenfor normal arbeidstid og samtidig ha en effektiv byggeplass. Det vil også være nødvendig å bygge om en rømningstrapp i SV-bygget, og mens det arbeidet pågår blir det tilbud om midlertidige arbeidsplasser i Media City Bergen.

Brukerutvalgene har møter en gang i måneden. Det har vært høy aktivitet i brukerprosessene i starten av prosjektet. I skisseprosjekt og forprosjekt er det i hovedsak reaksjoner på tegninger og planer som er mål for presentasjon i gruppene. Nå i byggefase er det AV-utstyr og møblering brukergruppene skal se på. Norconsult har presentert et forslag for AV-utstyr i hele bygget som brukergruppene har kommentert på. Det blir også tatt opp saker som blir meldt inn av brukerne, blant annet merking av toaletter. Når arkitekttegningene kommer på plass, blir det en ny runde med brukerne for å avstemme. Det blir også viktig med organisasjonsutvikling fremover for å forberede brukere på å flytte inn i nytt bygg.

Spørsmål IDU medlem: Hvordan fungerer brukergruppene og hvordan forankres de i avdelingene? Får de med seg innspill fra avdelingene og tar de med seg informasjon inn i avdelingene? De må sikre bred forankring.

Svar Gunhild: Tanken er at brukergruppene skal diskutere i sine avdelinger og organisasjoner for å informere og sikre bred forankring. Det er opp til brukergruppene å følge opp dette og å gjøre den forankringen – det blir ikke spesielt fulgt opp av prosjektet. Noterer at dette kan tas opp i brukergruppemøtene igjen for å minne på forankring i avdelingene.

For møblering så vil interiørarkitekten utarbeide et forslag som brukergruppene får kommentere på. Det pågår nå en stor jobb med gjenbruk av møbler. Møbler vi har registreres slik at man kan se over hva som kan gjenbrukes i NG5, som det er eller med omtrekking etc. for å skape et helhetlig uttrykk.

I prosjekt UiB Tjenesteutvikling holder man nå på å utarbeide en egen nettside med informasjon om byggeprosjektet. Det pågår også anskaffelse for kantine og kaffebar. Brukerutvalget vil involveres i denne prosessen.

Spørsmål IDU medlem: Det var tidligere i prosjektet en diskusjon om subsidiert kantine. Hvordan forholder UiB seg til denne diskusjonen, og i hvilken arena blir den tatt opp? Det er for eksempel vanlig å vise ansattkort for å få en rabatt, slik at kantinen også kan være åpen for allmenheten.

Svar Per Arne Foshaug: Det er ikke tatt opp noen diskusjon om subsidiering enda, men dette kan påvirke konkurransegrunnlaget for kantinedrift. Vi referatfører at dette løftes frem, og at Per Arne følger opp mot muséplass. Husleie kan for eksempel påvirke priser i

kantinene direkte. Det er lagt opp til kaffeløsninger i hver sosial sone i etasjene.

3. Status BOTT, Per Arne Foshaug

Økonomi og Lønn – se presentasjon

Det er fremdeles store utfordringer på deler av løsningen. Nasjonalt prosjekt har dreid fokus fra DFØ sin tidsplan til at vi må forholde oss til de systemene vi har og ta endringene når de kommer. Faggrupper for de systemene som fungerer avvikles og oppgaven overføres til BOTT forvaltning. På denne måten fristilles ressurser på universitetene. Det vurderes om NTNU og UiT skal ha oppstart 01.01.2022 eller om de skal utsettes ett år. NTNU vil legge beslag på mye kapasitet ved oppstart.

UiB holder på å nedskalere mottaksprosjektet, men det er fremdeles ting som ikke er på plass. Prosjektet tar nå ut de systemene som fungerer og setter fokus på de løsningene som ikke fungerer, slik blir mottaksprosjektet forlenget for de problematiske løsningene.

Det nasjonale prosjektet er tettere på DFØ og ser på teknologi, arbeidsprosesser og organisering. Det er en ulik vurdering av utfordringer nasjonalt og lokalt på UiB. Det gjøres nå undersøkelser på UiB hos sluttbrukerne for å avstemme om man skal endre rekkefølgen på det DFØ utvikler. Det vil bli totalt 18 samtaler per universitet hvor man håper å kunne identifisere lavt hengende frukter som kan løses relativt raskt.

Det er fremdeles 2 kanaler for dokumentasjon, opplæringsmateriell og bistand: UiB nettsider og UiB Hjelp.

Innspill IDU medlem: Kan man belyse arbeidssituasjonen til den enkelte økonomiarbeider som føler det går på helsen løs? Kanskje lage en sak i På Høyden som øker forståelsen for situasjonen den enkelte økonomiarbeider står i? En Informativ sak for å løfte frem de som sliter, de trenger forståelse fra med-kollega.

Svar Per Arne Foshaug: Det har vært for lite kommunikasjonsstøtte og det som har vært av kommunikasjon har vært rettet mot faggruppene. Det er et godt innspill, men jeg har ikke så mye tro på at vi når tilstrekkelig ut med På Høyden. Det er også ønskelig å vente til vi ser noen resultater av arbeidet som pågår med intervju med sluttbruker. Det er kanskje mer hensiktsmessig å snakke opp det som fungerer og ha direkte dialog med de som sliter.

Innspill IDU medlem: Det er et tungvint system, det finnes ikke hurtigtaster og blir mer arbeid fordi systemet er så tungvint. Det er spesielt at man må vurdere å oppbemanne fordi systemet ikke fungerer. Det er så komplisert at ansatte fører ikke utgifter for mindre beløp fordi det er så tidkrevende. Systemet er også veldig rigid når det gjelder å betale ut overtid, honorar, etc. Den ansatte må få betalt og lønn for arbeid utført selv om det er brudd på arbeidsmiljøloven. Det må være mulig å betale ut lønn og registrere et avvik i slike tilfeller. Det er mange sider av systemet som skuffer, fra registrering

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

av utgifter, overtid til faktura som allerede er forfalt når de kommer inn i systemet.

Svar Per Arne Foshaug:

BtB er ikke en stabil løsning og løsningen er ikke godt nok tilpasset flere av våre sluttbrukere. Her er det en vei å gå.

Når det gjelder SAP er det 15 UH-organisasjoner som har brukt denne løsningen i flere år. Det er nok en del funksjonalitet som oppfattes som rigid, men samtidig er det viktig at vi får systemstøtte som øker muligheten for å drive innenfor lov- og avtaleverk. Det som har vært utfordringen rundt lønnsløsningen er at vi ikke har hatt kapasitet til å hjelpe, men dette løses forhåpentligvis når fagspesialist-teamet er på plass med tilstrekkelig kompetanse. Når det gjelder arbeidskontraktene i SAP så får vi en bedre styring på at man gjør ting riktig, men det skal være mulig å betale ut lønn før arbeidskontrakt er på plass. Utfordringene er også direkte knyttet til opplæring til sluttbruker. Vi må sikre at de ansatte vet hvordan man fører utgifter og overtid etc. Det har nok vært utfordrende med digital opplæring.

IAM

Det har ikke vært hast med å rulle dette ut nettopp fordi vi ønsker å være sikre på at løsningen fungerer. Det har vært en teknisk test som ikke er avklart enda. Det er også en organisatorisk årsak til at vi holder igjen. Prosessene vi har som er knyttet til arbeidskontrakt gjør at det vil bli en del manuelle workarounds. Det er et stort arbeid som også berører de samme personene som jobber med SAP.

HR

Det er en dialog som er knyttet til SAP Success factor. Dialogen er gjort i samarbeid med DFØ som leverandør. Det må foretas valg om system og valg av leverandør. DFØ er ikke eneste leverandør av SAP Success factor av DFØ. Flere av problemstillingene og arbeidet i SAP kan løses ved å ta i bruk SAP Success factor.

Sak og arkiv

Service Now er et system hvor man kan styre flere arbeidsprosesser. Det er snakk om å bruke dette i andre deler enn det som var opprinnelig tenkt. Det planlegges en utrulling hvor vi er nr. 3 eller 4 i løpet. Utrulling blir tidligst 2023 gitt de planene som er nå.

Innspill IDU medlem: IT direktøren har annonsert at Service Now skal erstatte Top Desk, og det vil påvirke prosessene som nå stopper litt opp fordi ansatte lurer på hvor mye man skal utvikle Top Desk hvis vi skal bytte til Service Now om ett år?

Er Service Now en total pakke av moduler eller må vi etterbestille funksjoner?

Hva er anskaffet – en prosess motor eller sak og arkiv system?

Svar: Vi kan ikke si så mye om hva som blir plan med Service Now på dette tidspunktet. Formelt sett skal ikke Service Now implementeres på UiB før 2023/2024, så vi kan ikke sette arbeidet i Top Desk på hold

sak	tema og innhold	ansvar/tidsfrist
	<p>til da. Det er også mye godt arbeid i Top Desk som vil videreføres i Service Now. Service Now er en prosessmotor. Jeg kjenner ikke til formuleringen i anskaffelsen, men slik jeg forstår kan vi bruke Service Now til andre ting enn sak og arkiv f.eks som en erstatning for Top Desk.</p>	
4.	<p>Styresaker, Per Arne Foshaug</p> <p>Følgende saker vil legges frem for styret i oktober:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientering om korona/ beredskapsarbeid - Orientering om innovasjonsarbeidet på UiB - IT-sikkerhet - Regnskap og økonomirapport 2 tertial - Budsjett 2022 - Innspill til Statsbudsjett 2023 - BOTT økonomi og lønn - Årsrapport Læringsmiljøutvalget 	
5.	<p>Annet</p> <p>Innspill IDU medlem: Kalfarveien 31 erstatningslokaler. Nå begynner folk å komme tilbake på kontoret og lokalene har blitt en større diskusjon. Det er flyttet inn flere folk enn først diskutert. Det er lite eller ingen stillerom og det er ikke rom for å ta konfidensielle telefoner. Stillerom – IT avdelingen har også blitt flere enn først antatt og det finnes ikke tilstrekkelig stillerom. Vi har også utstyr man bruker til mye på pulten, det er ikke bare å ta PC med seg og løpe på et rom. Stillerom bør gjerne også inneholde en data man kan logge på. Det har også vært opptatt på møterom med for eksempel lokale lønnsforhandlinger hele dager. Det skulle også være tilgjengelige kontor på nygårdshøyden for de som trenger det, dette har vi ikke fått noe informasjon om. Jeg ønsker også å skryte av bysykkel stativ som er kommet på plass. Det er dessverre nesten alltid tomt eller fullt – er det dialog om dette med Bysykkel? Lunsj – det er et problem at det er langt til butikk, og det er dyrt i kantinen. Endring i hvordan folk må forholde seg til lunsj. Folk er glad for å komme tilbake og kunne se hverandre igjen. Det er viktig å si noe om hjemmekontoravtalen til de ansatte nå når landet har åpnet opp igjen. Hvordan forholder man seg til hjemmekontor fremover?</p>	
	<p>Svar Per Arne Foshaug:</p> <p>Det skal utarbeides en sjekklister til avtale om hjemmearbeid (ikke hjemmekontor) som skal hjelpe ledere og enhetene. Dette er en individuell avtale som gjelder den ansatte og leder. Enhetene bør samles for at dette skal oppleves mest mulig likt for alle. Tilgjengeliggjøring av avtalen er viktig.</p> <p>Kalfarveien 31 – det er riktig at deler av økonomi flytter til Christies gate 13, slik at det skal fristilles flere stillerom. Partnerbolig 2 kan</p>	

sak tema og innhold

ansvar/tidsfrist

også fristilles for ekstra kapasitet. Planlagte møter bør legges til hovedbygget og portnerboligen for å avlaste stillerom.

Ledige plasser i Christies gate 13 skal være tilgjengelig – IT avdelingen har 3 plasser, dette må gjerne informeres bedre om.

Kantine – det er gratis kaffe til ansatte i kantinen. Tidligere brukere av bygget var også fra UiB så jeg tror ikke vi kan endre eller subsidiere lunsj. Møtemat utenfor kantine skal bestilles fra rammeavtaleleverandør.

Stillerom – IT avdelingen: Her må vi gjøre vurderinger når vi er over i normal drift, men kapasiteten i Portnerbolig 2 vil forhåpentligvis avhjelpe.

Stillerom for HR også – for eksempel lokale lønnsforhandlinger hele dager,

Det kan tenkes at lønnsforhandlinger og den type møter burde bookes andre steder enn K31. Skal ikke booke k31 til møter som kan holdes andre steder.

Sakene videreformidles til husstyret i Kalfarveien 31.