

Arkivkode:

Saksnr.: 2020/590

Orienteringssak: **d)**

Møte: 9. september 2020

Evaluering av økonomienheten

Om undersøkelsen

Den sentraliserte økonomienheten ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har vært operativ siden 1. september 2017. Det første året fordelt på to noder, deretter samlet i Realfagbygget. I fakultetsstyresak 100/2016 ble det satt følgende mål for endringsprosessen:

- *God service og høy kvalitet på økonomitjenestene overfor alle brukerne*
- *Bedret service til lederne gjennom rettidig og god kvalitet på beslutningsgrunnlag, økonomistyring og virksomhetsstyring*
- *Effektivt økonomiarbeid*
- *Stabile og robuste tjenester*
- *God arbeidshverdag for økonomimedarbeiderne*
- *Utviklings- og karrieremuligheter for økonomimedarbeiderne*

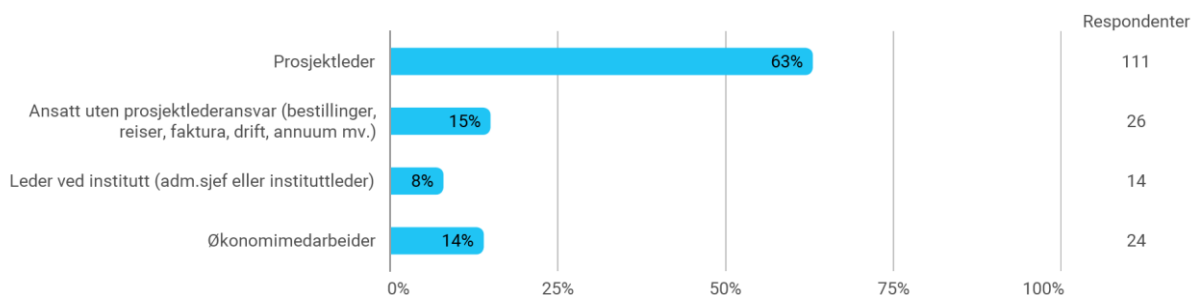
I saken ble det anbefalt en grundig evaluering når enheten har vært i drift i to år.

Gjennomføring av evalueringen

Målgruppen for evalueringen har vært enhetens brukere (inkludert lederne) og ansatte.

Spørreundersøkelsen i SurveyXact var åpen i perioden 3. juli - 20. august 2020.

Spørreundersøkelsen fikk 175 respondenter, som gir en svarprosent på 63% av utsendte forespørsler.



Intervjurunden med institutt- og fakultetsledelse ble gjennomført fredag 21. og mandag 24. august. Resultatene ble presentert for økonomimedarbeiderne og for dekanatet 27. august. Intervjuene og møtet med økonomiseksjonen ga verdifulle nyanseringer og konkretiseringer ut over resultatene fra spørreundersøkelsen.

Evalueringen har gitt mange positive tilbakemeldinger om kvaliteten på tjenestene, kompetansen og servicen som tilbys fra våre økonomimedarbeidere, men der er også mange viktige forbedringsinnspill.

I vedlegg 2 vises resultatene fra spørreundersøkelsen. Kommentarene (149) er utelatt i vedlegget, men er oppsummert i denne orienteringen

Respons i spørreundersøkelsen (kort oppsummert – full versjon finnes i vedlegg 2)

Undersøkelsen viste at enheten har et forbedringspotensiale knyttet til **informasjon** ut til brukere, da 30% svarte at de sjelden eller aldri får god informasjon. På tilsvarende spørsmål om informasjon fra de enkelte økonomimedarbeiderne (drift og prosjekt) var tallet 24% på sjelden eller aldri, og fra controllerne 21%. 86% har oppgitt at det som oftest eller alltid er **lett å nå** økonomimedarbeiderne.

Når det gjaldt **kvalitet på tjenestene** mener 65% at kvaliteten på tjenester innen driftsøkonomi er god til svært høy, mens tilsvarende tall innen prosjektøkonomi fordeler seg slik: Søknadsstøtte 80%, prosjektoppfølgning 67% og rapportering 71%. Når det gjelder tjenester fra controller mener 86% av lederne at den holder god til svært høy kvalitet. Manglende forståelse for forskningsmiljøets behov er sammen med unødvendige byråkratiske rutiner trukket frem som hovedgrunner for at tjenestene ikke holder ønsket kvalitet, men mange oppga også at de anså høyt arbeidspress på medarbeiderne som en annen viktig grunn. 84% av brukerne oppga at tjenestene som oftest **leveres i tide**.

Hele 41% mener at **samspeillet mellom de samlede administrative tjenester** er mindre godt eller dårlig. På oppsummeringsspørsmålet om det påvirker kvalitet eller tilgjengelighet at tjenestene nå ytes fra en **sentralisert avdeling**, svarer hele 59% at tjenestene er blitt enten dårligere eller mindre tilgjengelig.

Kommentarer i spørreundersøkelsen

Det kom inn gledelig mange innspill og kommentarer i forbindelse med spørreundersøkelsen, som inndelt etter hovedbudskap fordelte seg slik:

Kategori*	Gruppe			SUM
	Prosjektledere	Andre brukere	Instituttledelse	
Rutiner	27	5	1	33
Lokalisering	24	3	4	31
Organisering	16	3	5	24
Kontinuitet/utskiftning	16		3	19
Skryt	5	1	2	8
Utenfor undersøkelsen	8			8
Informasjon	5		2	7
Kompetanse	2	2	1	5
Personkommentarer	1		3	4
Undersøkelsens form	3		1	4
Service og samarbeid	2		2	4
Systemkritikk		1	1	2
	109	15	25	149

*Mange av kommentarene berørte flere kategorier, men er kategorisert etter hovedbudskapet i dem.

Særlig er innspillene knyttet til **rutiner, informasjon, service, samarbeid** svært nyttige for enhetens videre utviklingsarbeid, og de planlegges brukt i workshop for avdelingen som skal avholdes innen utløpet av oktober.

Kommentarene knyttet til **organisering** var delvis oppfordringer om å reversere beslutningen om sentralisering (11), men det kom også innspill som gikk på alternative måter å organisere enheten på (5). Konkret gikk flere av disse kommentarene på etablering av tydeligere grupper som tilbyr sine samlede tjenester til ett institutt, gjerne koordinert av instituttets controller.

Mange kommentarer knyttet seg til spørsmålet om **lokalisering**, og de underbygget responsen på spørsmålet «Påvirker det kvaliteten på tjenestene at de nå leveres fra en sentral avdeling». Det klare budskapet i kommentarene er at større grad av nærhet ville føre til bedre tjenester, og det kom inn mange klare anbefalinger om å innføre «utetid» for økonomi som det i dag er for HR-tjenestene. Det argumenteres for at dette vil være svært viktig for særlig prosjektledere, men også at det vil øke medarbeidernes eierskap og engasjement for prosjekt og grunnenhets mål og resultater. Å la dem bli en del av grunnmiljøenes team vil være til gjensidig nytte og glede, og vil bidra til å styrke tjenestene som ytes.

Et annet tema som fikk stor oppmerksomhet, er behovet for **kontinuitet**. Det har vært til sammen nitten nyrekrutteringer (til faste stillinger og vikariater) i de tre årene enheten har eksistert:

	Opprinnelig stab	Nyrekrutteringer	Sum
Ved oppstart (ansatt og tilknyttede)	25	3	28
Ny jobb raskt etter omstilling	-4		-4
Ny jobb underveis	-4	-1	-5
Pensjonerings	-3		-3
Oppsummert (fremdeles ansatt)	14	2	16
Svangerskapspermisjoner siden oppstart	8		

I disse kommentarene var det flere som påpekte at opplæringen av nytilsatte må styrkes, og at den inkluderer solid integrering og opplæring om grunnmiljøenes behov.

Undersøkelsen –økonomimedarbeiderne (kort oppsummert, full versjon i vedlegg 2)

Økonomimedarbeiderne scorer seg selv klart positivt både på **kompetanse, arbeidsutførelse, serviceinnstilling** og evne til å levere på **frister**.

De fleste synes at forholdene er lagt godt til rette for ønskelig og nødvendig **kompetanseutvikling** (75% fra alltid til som oftest), og oppgir kollegadeling, elæring og korte kurs som de viktigste kildene. Et stort flertall svarer imidlertid at de bruker lite **tid pr uke** på kompetanseheving (2 timer eller mindre), og 38% av dem synes ikke at **balansen mellom arbeid og kompetanseheving** er god.

Medarbeiderne (69%) synes å mene at det er potensiale for å bedre **enhetens rutiner**, men 86% oppgir at enheten som «oftest til alltid» **arbeider systematisk med dette**.

82% mener at **samarbeidet med institutt/fagmiljø** er godt, og de siste 18% mener at det som oftest er godt. De er også i hovedsak positiv når det gjelder **informasjonsutveksling** med institutt og fagmiljø. 55% trives svært godt med egne oppgaver, mens 41% oppgir at de

«som oftest» **trives med oppgavene sine**. Når det gjelder **lederstøtte** er svarene mer blandet, 28% oppgir at de sjelden opplever lederstøtten som god.

Trivselen i kollegafellesskapet er svært høy, og hele 62% oppgir at sentraliseringen har bedret **mulighetene for intern karriereutvikling**.

Kommentarene fra økonomimedarbeiderne

Medarbeiderne har brukt kommentarfeltene til å oppgi felt hvor de ønsker seg mer **kompetanseheving**, og de har kommet med konstruktive innspill til forbedringer. Mange har også valgt å understøtte sine positive svar knyttet til **kollegafellesskapet**, mens noen har valgt å bruke kommentarfeltet til å etterlyse **bedre lederstøtte**. Herunder ble det også etterlyst mer systematisk bruk av Teams-kanalene for å **dele informasjon**.

Det kom inn konkrete forslag om bedre **skriftliggjøring av rutiner** innen prosjektstøtte og å bedre rutiner for **opplæring av nye medarbeidere**. Utfordringen som ligger i å stadig ha nye medarbeidere på opplæring ble kommentert.

Delegering av reelt ansvar til medarbeidere blir trukket frem som et viktig tiltak for å øke trivsel, og noen medarbeidere kommenterte at det er en utfordring at man sitter for **langt unna forskningen** og dermed mister viktige detaljer om prosjektenes behov. Det ble av flere også etterlyst bedre **samarbeid på tvers** av de tre gruppene i seksjonen, og fremhevet at dette vil kunne bedre totaliteten i tjenestene som tilbys ovenfor instituttene og prosjektene.

Innspill som kom under orienteringsmøtet 27.08.

Økonomimedarbeiderne ble orientert om funnene i undersøkelsen i møte torsdag 27. august. De ga uttrykk for at timingen for undersøkelsen er god, ettersom de nå har fått fungere som enhet over tid. De var **positive til de mange forbedringsinnspillene**, og mener de danner et godt utgangspunkt i seksjonens videre utviklingsarbeid. De er svært enige med sine kolleger ute i fagmiljøene når det gjelder behov for **oppstartsmøter** og bedret **informasjonsflyt mellom HR og økonomi**. De ønsker å raskt få på plass bedre informasjon på **seksjonens nettsider**, og de ga også uttrykk for at det er fornuftig å **vurdere** om **utetid** kan bedre nærheten mellom dem og de ansatte i fagmiljøene. Når det gjelder det sistnevnte var de opptatt av at erfaringene som nå er gjort med utetid ved BIO og Informatikk må tas med i vurderingen. Flere ga uttrykk for at det var kjekt å se at arbeidet som er lagt ned for å forbedre **søknadsprosessene** får positiv respons, og at det danner et godt utgangspunkt for å arbeide videre med **forbedrede tjenester i drifts- og rapporteringsfase**.

Intervjuene med lederne

Intervjuene med lederne ble gjennomført fredag 21. og mandag 24. august, og lederne ble bedt om å komme med konkrete forslag knyttet til bedring av informasjonsutveksling og kvalitet, samt innspill om hvordan vi kan sikre at brukerne opplever tjenestene fra økonomienheten som minst like gode som før sentraliseringen.

Lederne var positive til økonomimedarbeidernes kompetansenivå, men poengterer at samlet kompetanse også handler om **erfaring og kjennskap til institutt og konkrete prosjekter**. De understreket derfor at det må arbeides videre for å sikre **bedre kontinuitet** i gruppen, og **rutinene for opplæring** av nye medarbeidere. Det ble fremhevet at det er svært positivt at avdelingen nå er attraktiv for høykompetente økonomimedarbeidere, men at dette også har den ulempen at de oftere skifter stilling. Dette må kompenseres både ved å legge til rette for

at de blir lengst mulig, og at rutinene gjør avdelingen og fagmiljøene mindre sårbare når skifter skjer. Et viktig tiltak for instituttene ville være at det **etableres institutt-team** og hvor controllerne gis en koordinerende rolle. Det ble fremhevet at dette også vil lette administrasjonssjefenes rolle, som i dag samarbeider med alle rollene og i dag opplever å selv måtte være bindeleddet mellom dem.

Alle instituttparene var opptatt av at samspill og nærhet til instituttene må bedres, og mange var svært konkrete på å anbefale å **innføre utetid** som man har for HR. Det var litt blandede tilbakemeldinger om hvilke funksjoner dette var viktigst for, men flertallet mente at det aller viktigste er at prosjektøkonomene kommer tettere på de prosjektlederne de skal betjene. Positive effekter som kjennskap til personene, prosjektene og instituttet samlet, vil ifølge lederne øke økonomimedarbeidernes mulighet til å identifisere seg med mål og gi dem medeierskap til resultatene. Det vil også bedre sette dem i stand til å tilby **proaktive og tilpassede tjenester (og likevel standardiserte)**, som etterlyses både ovenfor prosjektene og instituttledelse. Lederne ønsker seg at controllerne blir en enda tydeligere aktør i økonomiplanleggingen ved instituttet.

Mange fremhevet at **oppstartsmøter** må bli obligatoriske for alle prosjekter, både fordi det vil legge til rette for felles eierskap, gi bedre oppfølging i driftsfasen og å lette samarbeidet mellom de administrative støttefunksjonene. Det ble understreket at samarbeidet mellom avdelingene bør gå sømløst, og at vi i dag er langt unna en slik situasjon. Å få til et betydelig **bedret samarbeid mellom økonomi- og HR** ble poengtert som et svært viktig oppfølgingspunkt.

Det var ingen i ledergruppen som mente at å reversere sentraliseringen er et alternativ, men alle var opptatt av å videreutvikle enheten slik at brukerne får et tilbud som både er og oppleves godt. Selv om de i intervjuene var svært tydelige på ting som kan forbedres, var de svært positive til det enheten har fått til så langt.

Oppsummering

Målet med å sette i gang denne evaluering har vært å vurdere hvordan våre økonomitjenester har utviklet seg siden vi sentraliserte tjenestene – hvordan ligger vi an i forhold til de målene som ble satt for omstillingen? Hva mener de som mottar tjenestene, og de som leverer dem?

Fakultetsstyret ønsket ved sitt vedtak å oppnå god service, høy kvalitet og effektive økonomitjenester, og hadde også et uttalt mål om å gjøre tjenestene mer stabile og robuste. Sentraliseringen la også til rette for at det var mulig å rendyrke kompetanse på spesialfelt, som for eksempel EU-prosjekter.

Dette er også viktig når de fire BOTT-universitetene nå skal ta i bruk nye økonomisystemer i 2021, standardiserte tjenester på tvers av organisasjonene er en sentral del av innføringsprosjektet og det stilles tydelige krav til at medarbeiderne skal ha spisskompetanse innen avgrensede felt av økonomiprosessene. For de av fakultetene som ikke har allerede har sentralisert sine tjenester, er tilsvarende omstillingsprosess som ble gjennomført på MN-fakultetet i 2017 nå i gang.

De kommende endringsprosessene knyttet til nye systemer kan også benyttes til å arbeide med forbedringer av eksisterende rutiner internt i seksjonen og ovenfor fagmiljøene. Det er i så måte fantastisk at så mange har tatt seg tiden å gi sine tilbakemeldinger, og i dette materialet er det nå svært mange viktige innspill som kan gjøre at vi kommer nærmere det overordnede målet om «**God service og høy kvalitet på økonomitjenestene overfor alle brukerne**». Forutsatt at innspillene nå faktisk følges opp, og konkrete endringer iverksettes.

Evalueringen har gitt mange positive tilbakemeldinger om kvaliteten på tjenestene, kompetansen og servicen som tilbys fra våre økonomimedarbeidere, men der er også mange viktige forbedringsinnspill.

Det synes å være et svært viktig signal fra alle brukergrupper, og også fra en del økonomimedarbeidere, at det er ønskelig at det gjøres tiltak for å skape **større nærhet** mellom fagmiljøene og de medarbeiderne som skal serve dem. **Utetid** vil gjøre medarbeiderne mer synlig, og samtidig gi dem bedre muligheter til å yte de tjenestene som prosjektene og instituttene trenger. Etablering av **institutt-team**, med controller i koordinerende rolle, er ifølge tilbakemeldingene et klokt grep i forhold til dagens organisering. Det vil gi mer koordinerte tjenester og dermed bedre opplevd service mener mange brukere, og også noen av økonomimedarbeiderne. Å oppnå et, for brukeren, sømløst **samarbeid mellom HR og økonomi** vil også være av stor betydning for hvordan tjenestene oppfattes.

Mer utfordrende vil det være å finne tiltak som sikrer at medarbeiderne blir lenge i sine stillinger, og svangerskapspermisjoner/pensjoneringsprosesser er også en naturlig del av hverdagen i enhver enhet. Mindre sårbarhet og bedre kontinuitet er et mål, men det må nok i første rekke oppnås gjennom etablering av institutt-team, **skriftliggjøring av rutiner** og enda bedre **oppfølging av nye medarbeidere**. Men undersøkelsen viser også at det er en positivt i kollegafelleskapet som skaper trivsel, og dette er et godt utgangspunkt å bygge videre på.

Aksjonsliste

I samarbeid med de ansatte, økonomiledere og institutt- og fakultetsledelse er det besluttet at denne evalueringen skal følges opp med konkrete tiltak. Disse er sammenstilt i en aksjonspunktliste som finnes vedlegg 1. Ytterligere aksjonspunkt kan bli lagt til underveis i seksjonens videre utviklingsarbeid.

Når det nå utarbeides en aksjonsliste med tiltak som planlegges iverksatt, er det viktig at det legges opp til at forbedringer og endringer blir synlige for brukerne innen rimelig tid. Men det er også viktig at det er rom for å gjøre gode vurderinger i disse prosessene, slik at også endringene er med på å bygge opp under målene som ble satt for omstillingen. Når det gjelder de oppsatte tidsfrister er det også tatt høyde for at enheten nå skal inn i en svært arbeidskrevende endringsprosess knyttet til innføring av nye økonomisystemer fra 01.01.2021 (BOTT).

02.09.2020/Kristine Breivik/Elisabeth Müller Lysebo

Helge K. Dahle
dekan

Vedlegg:

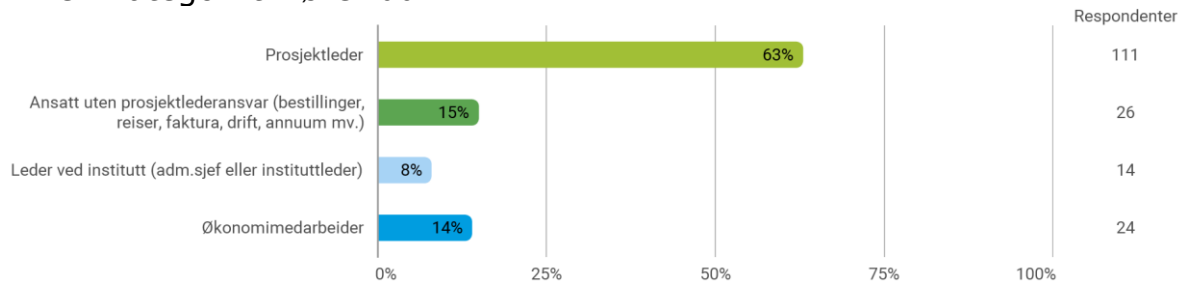
1. Aksjonspunktliste
2. Resultatene i spørreundersøkelsen

Vedlegg 1 – Aksjonspunktliste

Foreslått tiltak	Mål med tiltaket	Kommentarer	Frist for gjennomføring
Gjennomføre systematisk rutinearbeid som oppfølging av evalueringen og de innkomne forslag, og sikre at rutinene gjøres tilgjengelig	Kvalitet i tjenestene	Innledes med workshop for gjennomgang av innspill. Vil gjennomføres som fysisk samling over to dager i løpet av oktober	Oktober og deretter fortløpende
Arbeide sammen med administrasjons-sjefer for gjennomgang og videreutvikling av rutiner	Forventningsavklaringer, gjensidig informasjon og medvirkning	Samling for ledergruppen ved økonomi og administrasjonssjefene	November og deretter årlig
Få på plass kommunikasjonsrutiner som sikrer fortløpende og sømløst samarbeid mellom HR og økonomi	De ansatte i fagmiljøene skal oppleve at det er et sømløst samarbeid mellom seksjonene.	Informasjon om utlysninger, permisjoner og forlengelser skal flyte automatisk mellom seksjonene.	November
Oppdatere enhetens nettsider	Informasjon til enhetens kolleger/samarbeidspartnere ved instituttene -om medarbeidernes (med bilde) oppgaver og om tjenestene fra enheten	Viktig for å bidra til forventningsavklaring.	Innen utløpet av september
Realisere fast struktur for obligatoriske oppstartsmøter	Sikre at oppstartsmøter gjennomføres. Herunder avklare ansvar.	Obligatorisk ved: Komplekse prosjekter, EU-prosjekter, prosjekter med ansettelser og alltid for prosjekter over en beløpsgrense.	Innen utløpet av september
Gjennomgå rutinene for opplæring og hospitering/utetid for nye medarbeidere i oppstartsfasen	Sikre god opplæring, som også inkluderer opplæring og kjennskap til fagmiljøene og deres behov	Diskuteres og iverksettes etter samlingen med administrasjonssjefene	November
Vurdere mulighetene for større grad av fysisk tilstedeværelse på instituttene	Skape større følt nærhet mellom økonomiseksjonen og fagmiljøene	Erfaringene fra ordningen som nå testes ut på BIO og informatikk må være en del av dette arbeidet.	Etter innføring av BOTT
Reetablere institutt-teamene	Avlaste administrasjonssjefene som informasjonsnav	Lå i opprinnelig plan, men har noen steder ikke vært så synlig og må reetableres etter nyrekrutteringer	September
Etablere tydeligere kommunikasjonslinjer mellom temagruppene i økonomiseksjonen	Bedre samarbeid og informasjonsutveksling for å sikre bedre tjenester samlet sett	Inngår i workshopen i oktober	Oktober

Vedlegg 2 - Resultatene i spørreundersøkelsen:

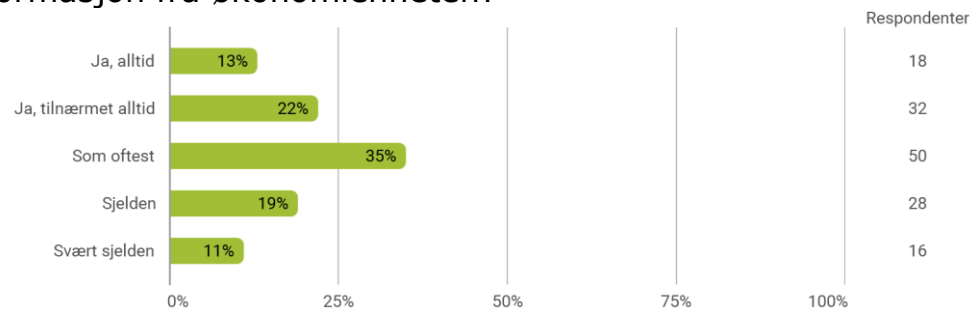
Hvilken kategori tilhører du?



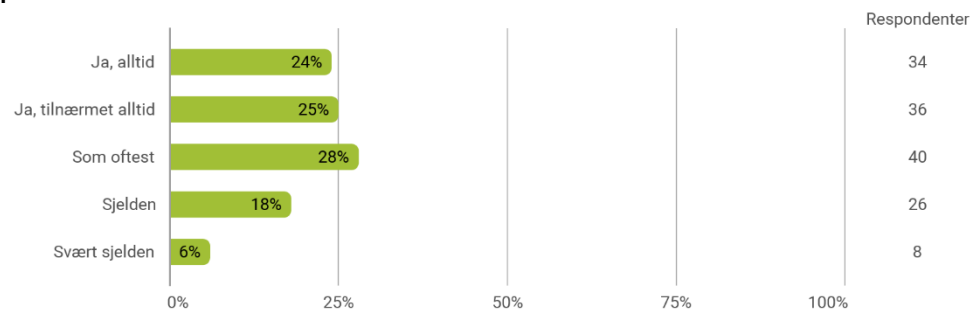
Fargekodene brukt under:

- Grønn - alle brukere
- Mellomblå – spørsmål som kun gikk til lederne
- Lys blå - økonomimedarbeiderne

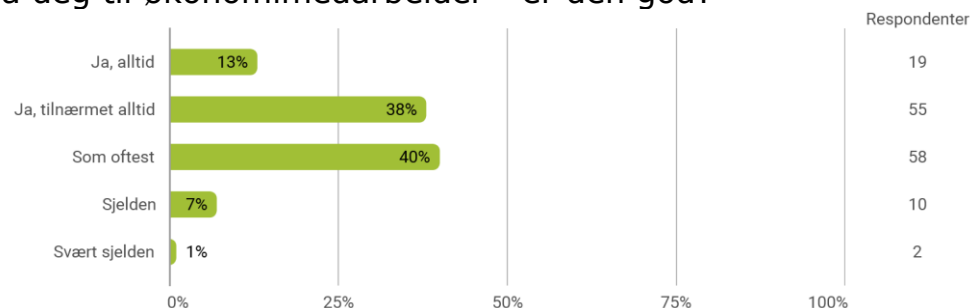
Får du god informasjon fra økonomienheten?



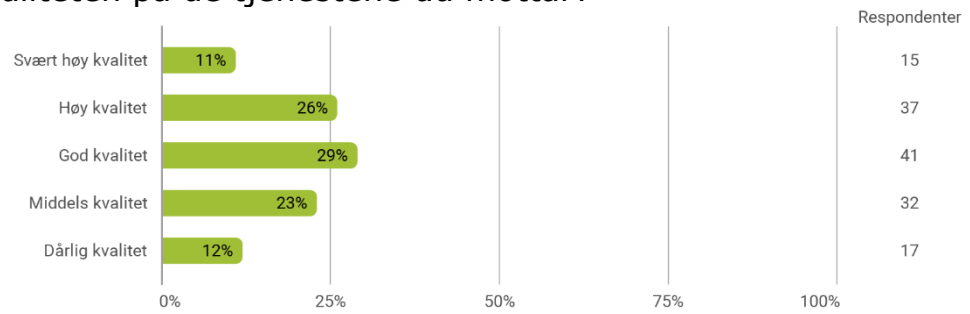
Får du god informasjon fra dine økonomimedarbeidere (prosjektøkonom, driftsøkonom)?



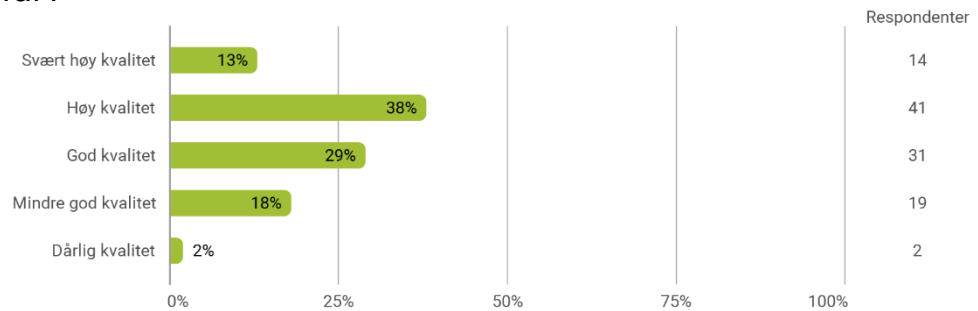
Informasjon fra deg til økonomimedarbeider - er den god?



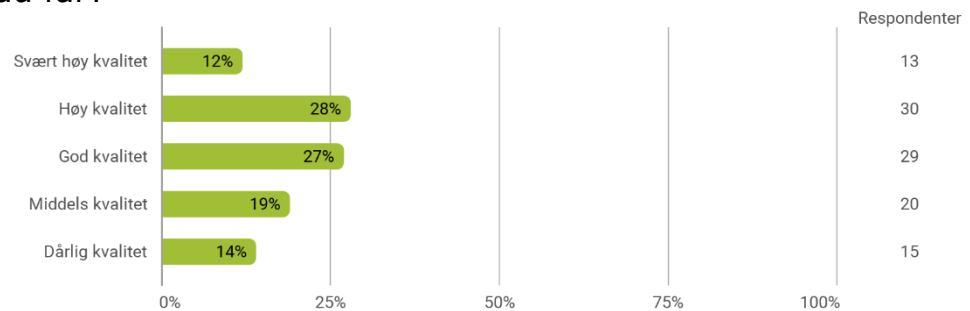
Driftsøkonomi (innkjøp, faktura, reiseregning, timelønn mv.): Hvordan vurderer du kvaliteten på de tjenestene du mottar?



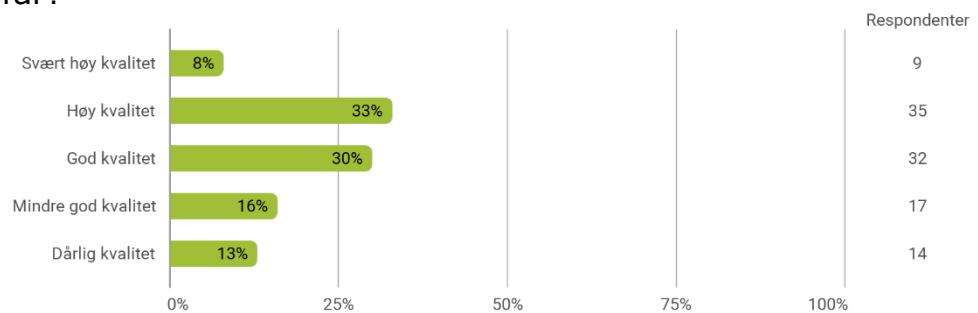
Prosjektøkonomi - søknadsstøtte: Hvordan vurderer du kvaliteten på de tjenestene du får?



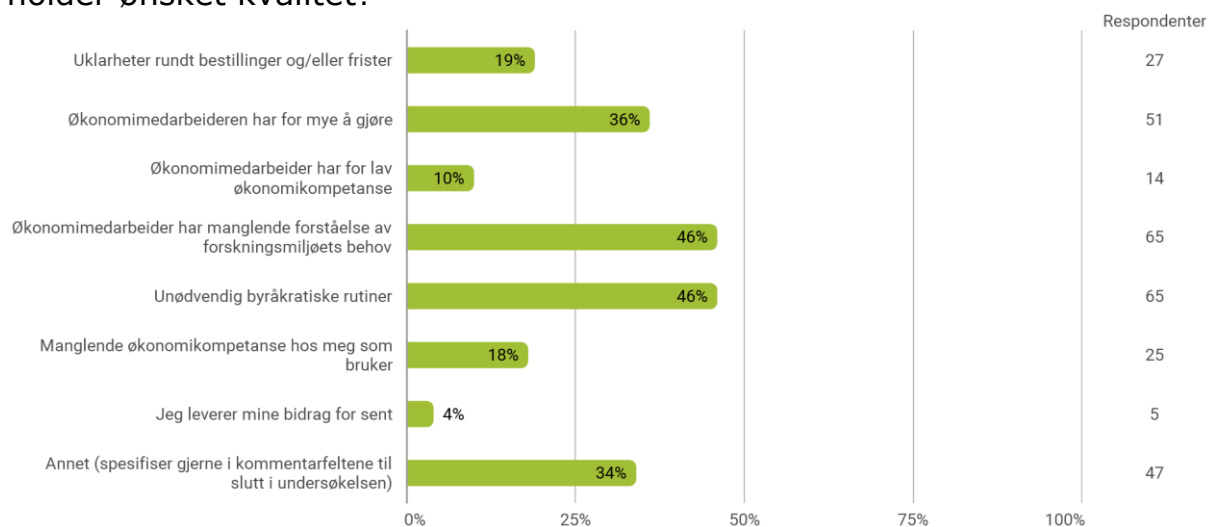
Prosjektøkonomi - prosjektoppfølgning: Hvordan vurderer du kvaliteten på de tjenestene du får?



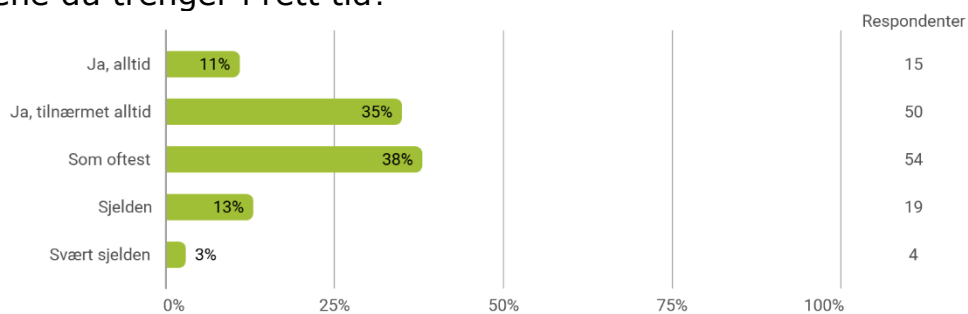
Prosjektøkonomi - rapportering: Hvordan vurderer du kvaliteten på de tjenestene du får?



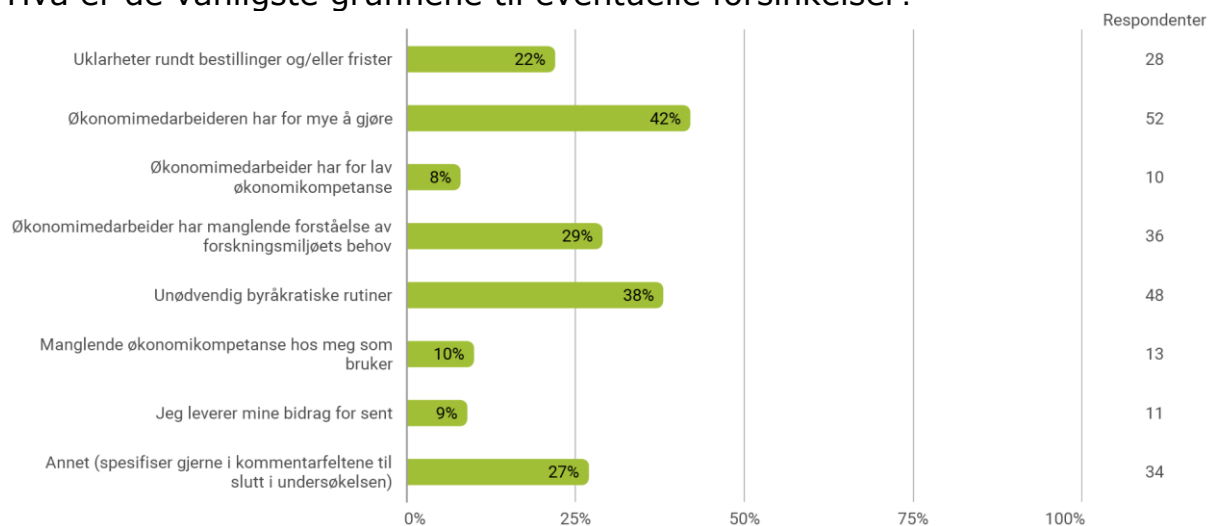
Hva er etter din mening hovedgrunnene til at tjenestene eventuelt ikke holder ønsket kvalitet?



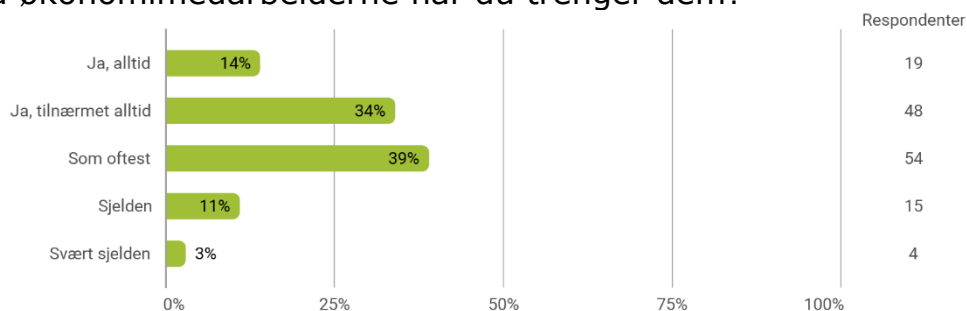
Får du tjenestene du trenger i rett tid?



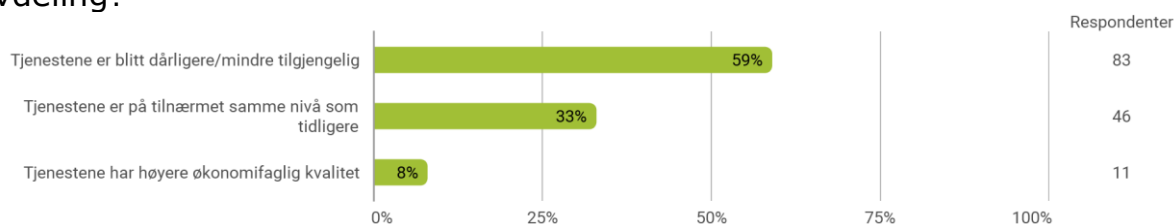
Hva er de vanligste grunnene til eventuelle forsinkelser?



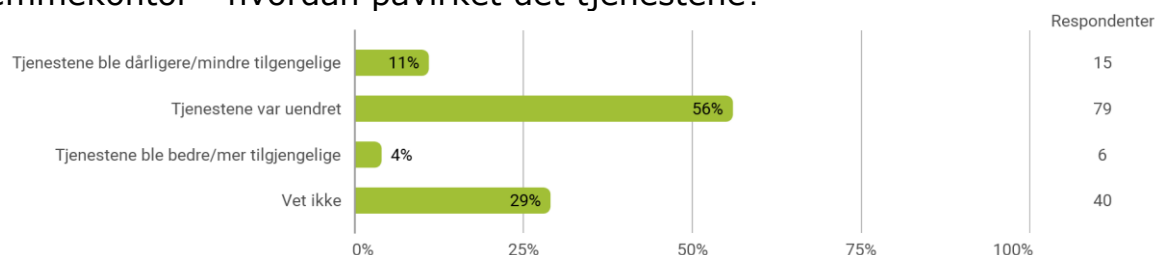
Er det lett å nå økonomimedarbeiderne når du trenger dem?



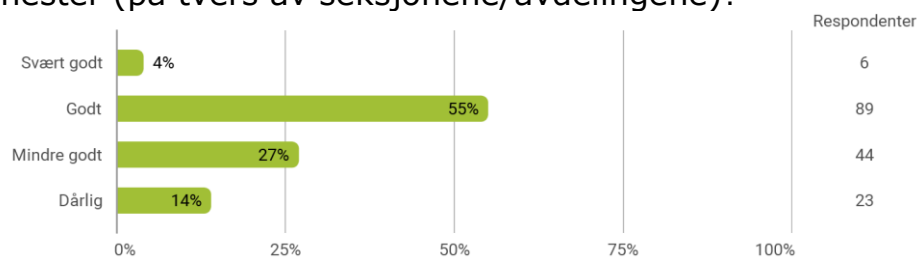
Påvirker det kvaliteten på tjenestene at de nå ytes fra en sentralisert avdeling?



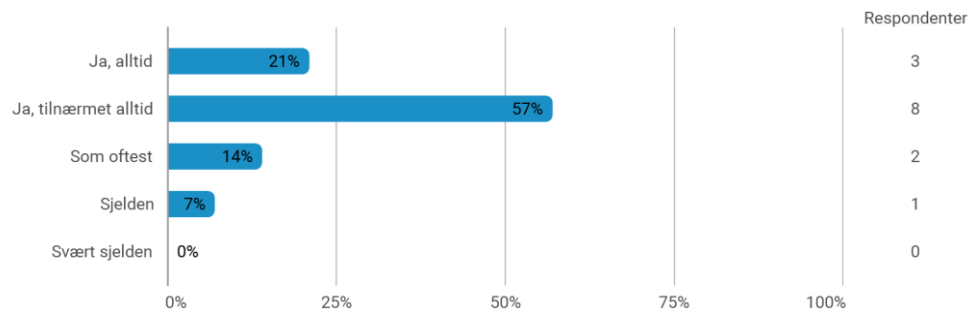
Under koronapandemien var alle økonomimedarbeiderne på hjemmekontor - hvordan påvirket det tjenestene?



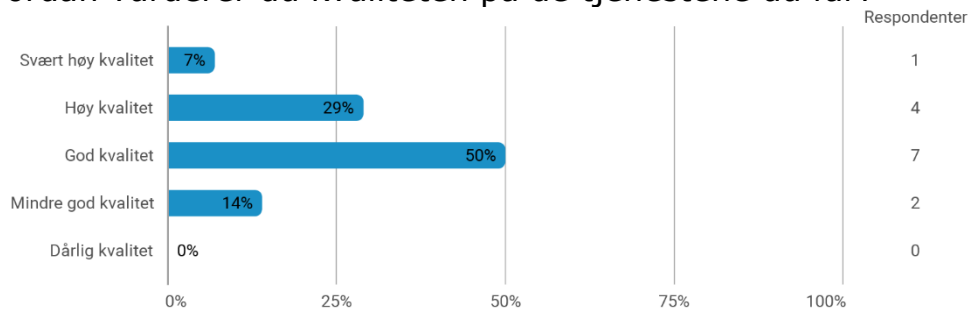
Hvordan fungerer samspillet mellom fakultetet og instituttets samlede administrative tjenester (på tvers av seksjonene/avdelingene)?



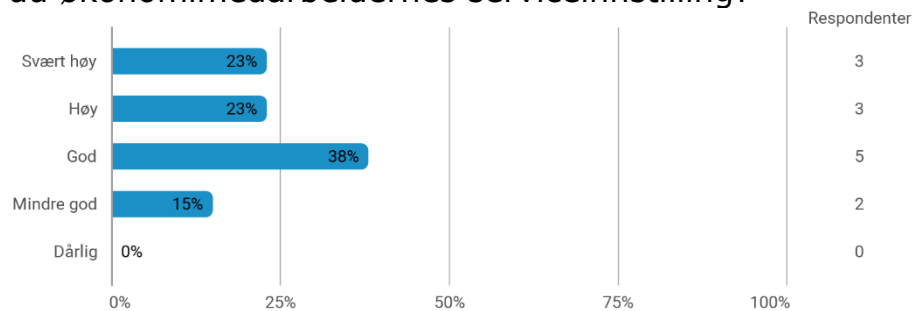
Får du god informasjon fra din controller?



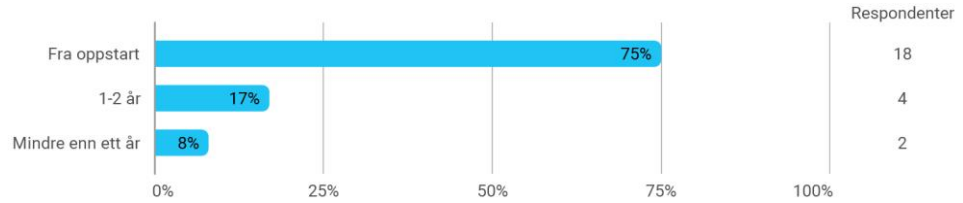
Controller - Hvordan vurderer du kvaliteten på de tjenestene du får?



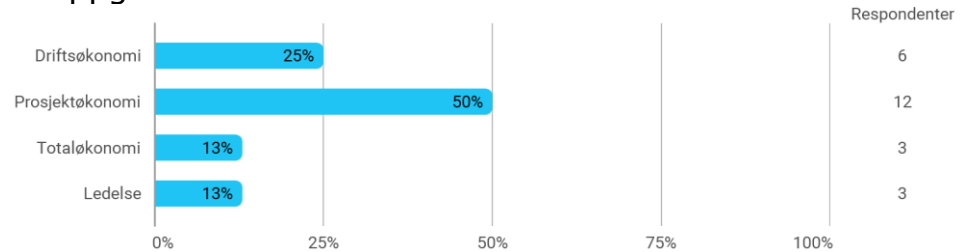
Hvordan vurderer du økonomimedarbeidernes serviceinnstilling?



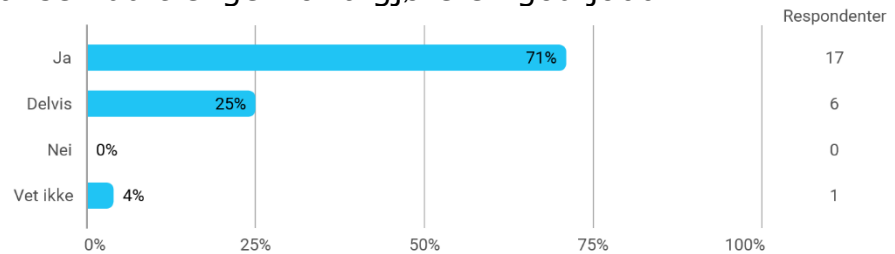
Hvor lenge har du arbeidet ved økonomienheten?



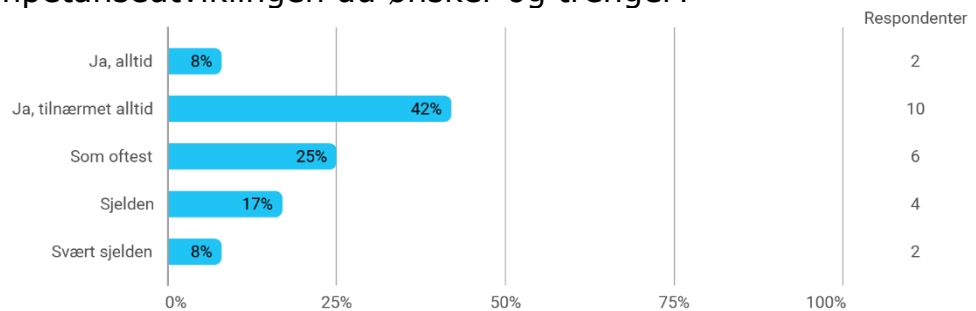
Hva er dine hovedoppgaver



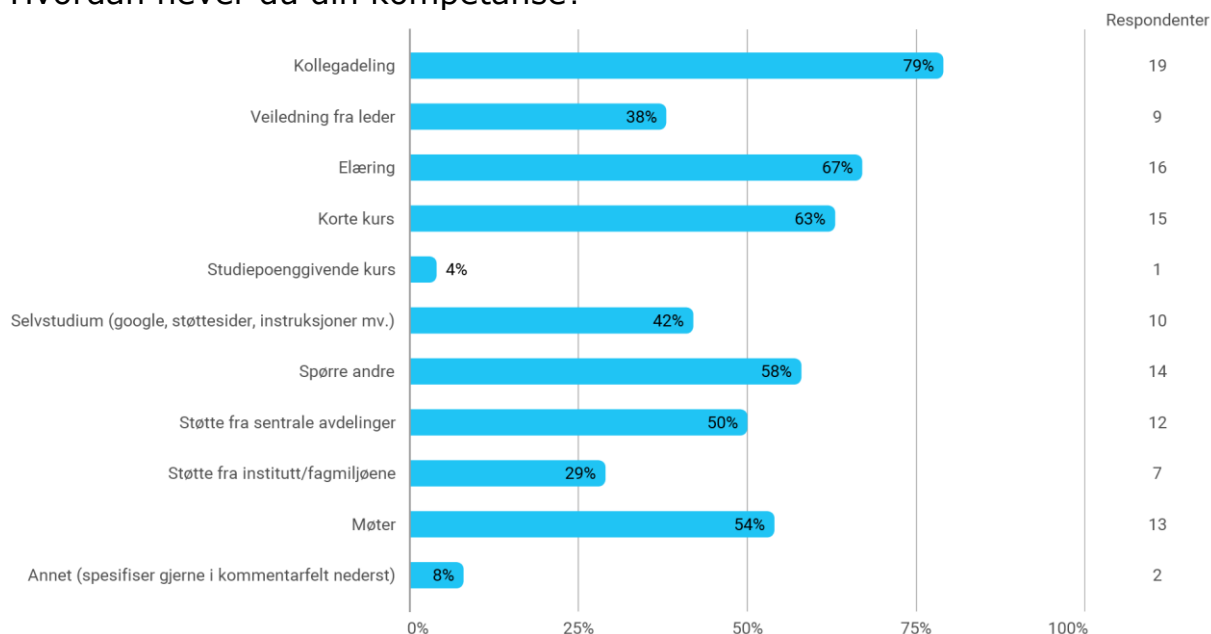
Har du den kompetansen du trenger for å gjøre en god jobb?



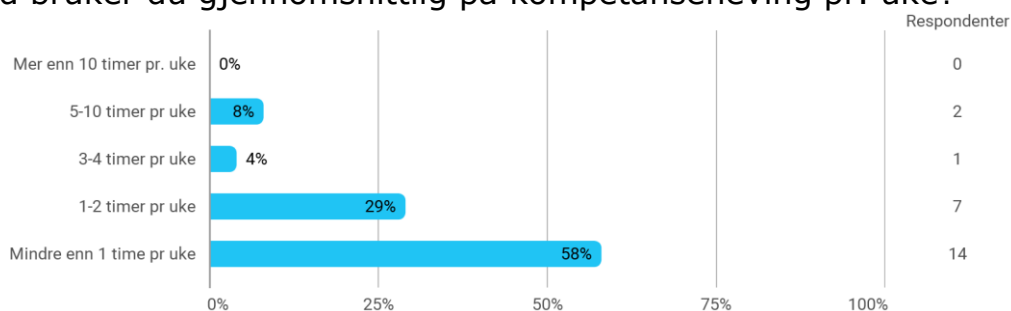
Får du den kompetanseutviklingen du ønsker og trenger?



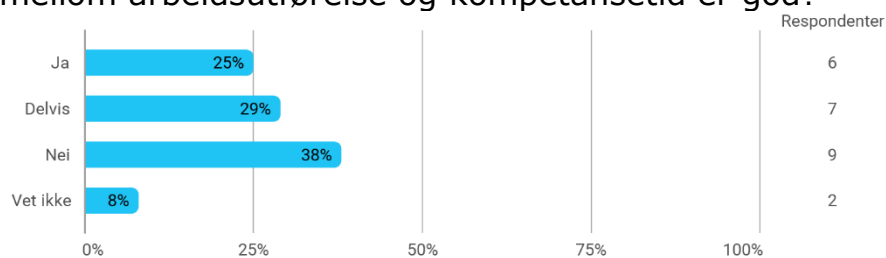
Hvordan hever du din kompetanse?



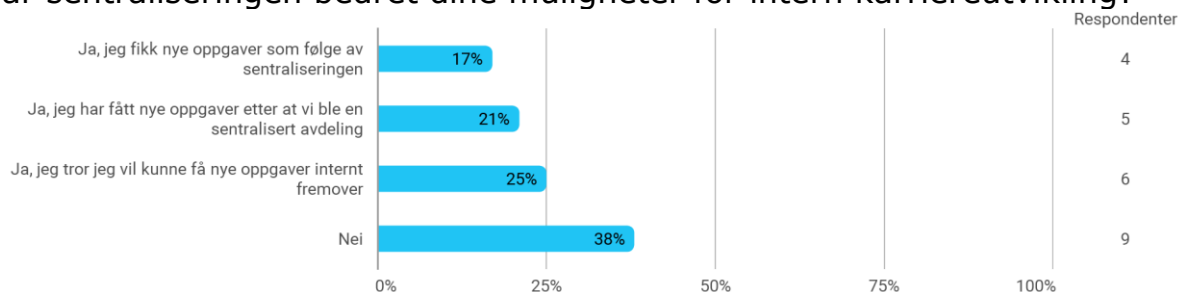
Hvor mye tid bruker du gjennomsnittlig på kompetanseheving pr. uke?



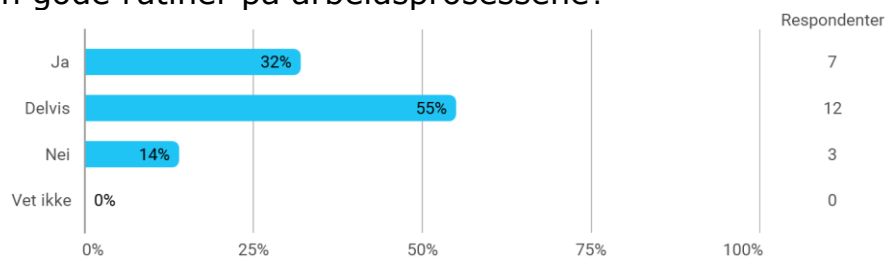
Synes du balansen mellom arbeidsutførelse og kompetansetid er god?



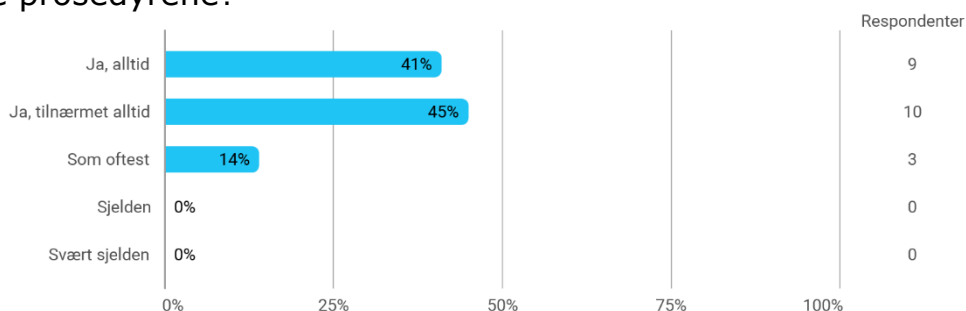
Har sentraliseringen bedret dine muligheter for intern karriereutvikling?



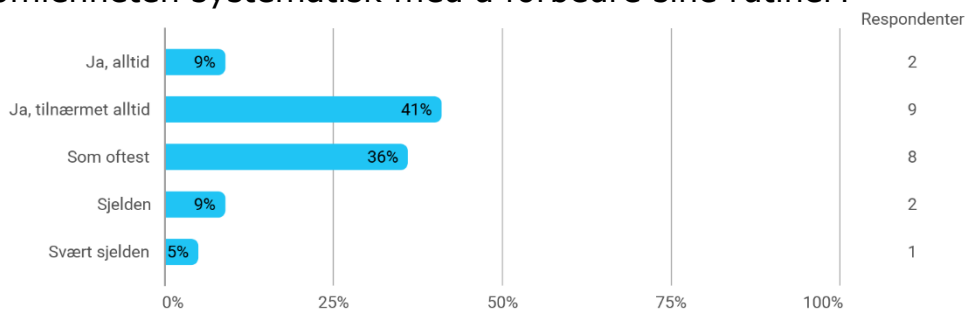
Har økonomienheten gode rutiner på arbeidsprosessene?



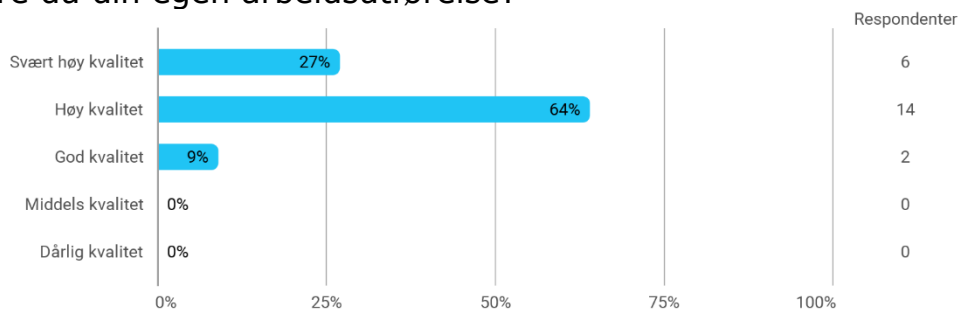
Følger du disse prosedyrene?



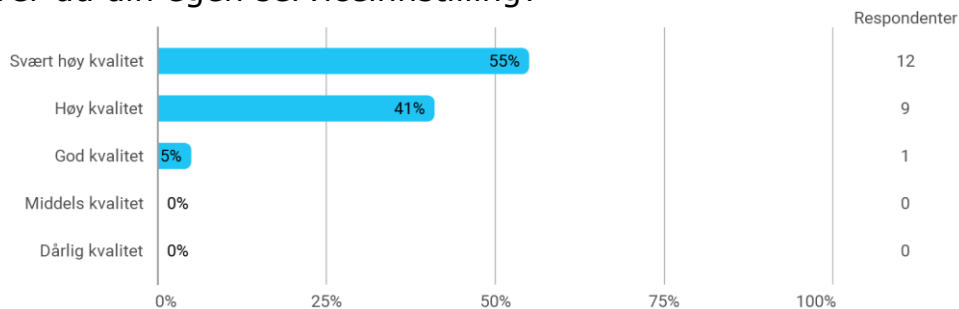
Arbeider økonomienheten systematisk med å forbedre sine rutiner?



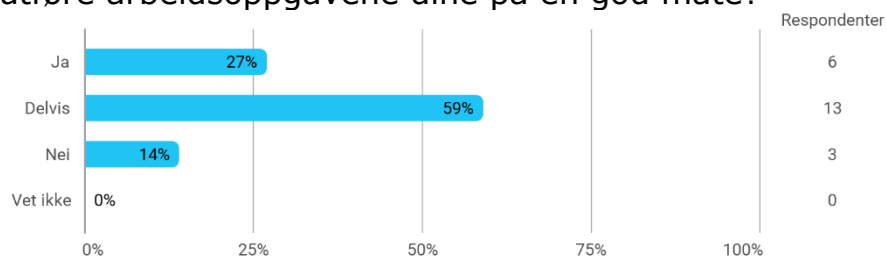
Hvordan vurderer du din egen arbeidsutførelse?



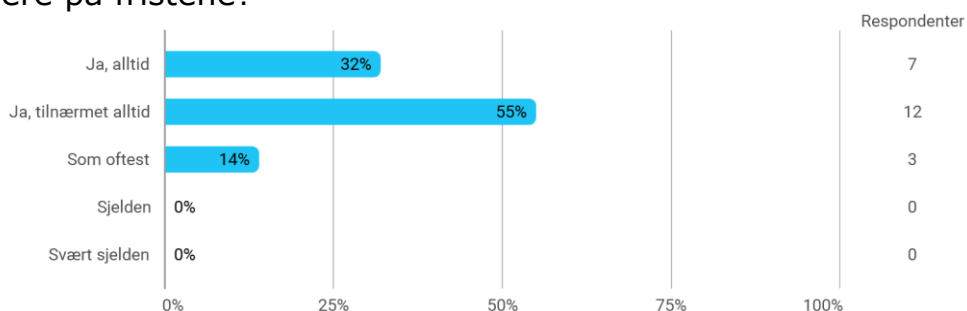
Hvordan vurderer du din egen serviceinnstilling?



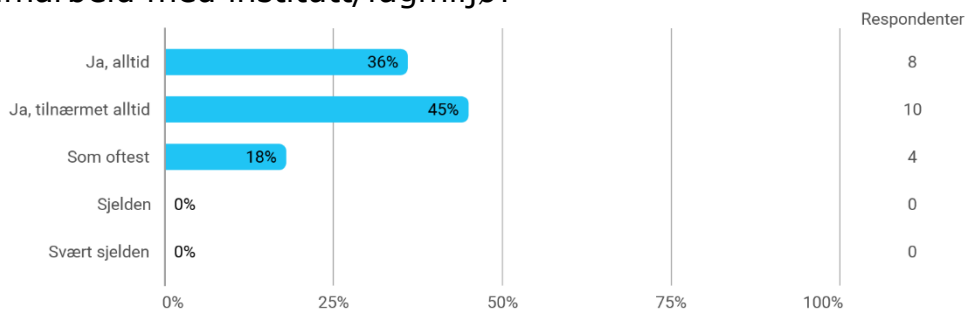
Har du nok tid til å utføre arbeidsoppgavene dine på en god måte?



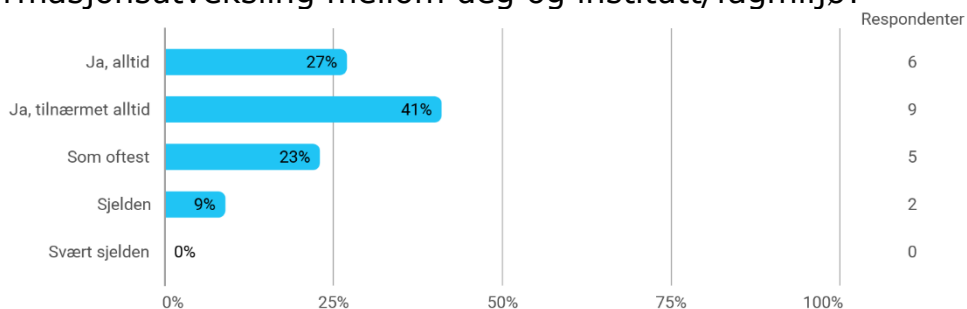
Klarer du å levere på fristene?



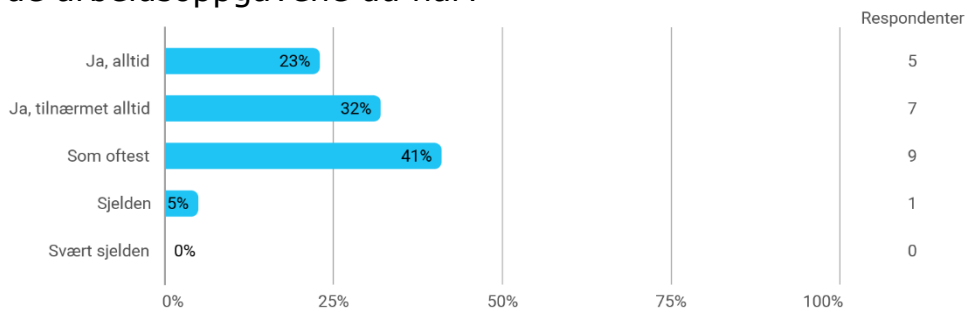
Har du godt samarbeid med institutt/fagmiljø?



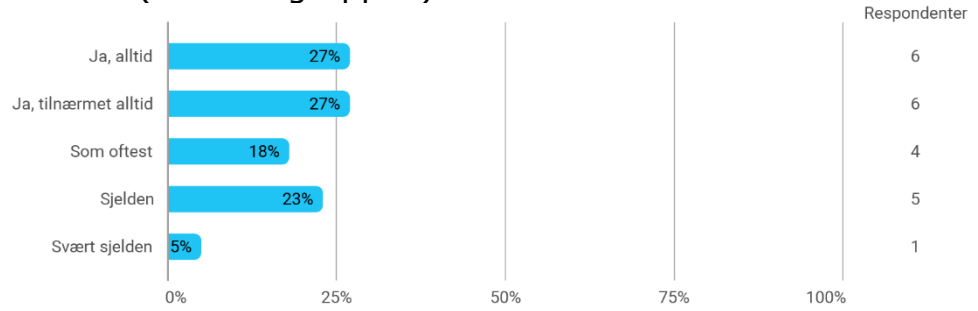
Er det god informasjonsutveksling mellom deg og institutt/fagmiljø?



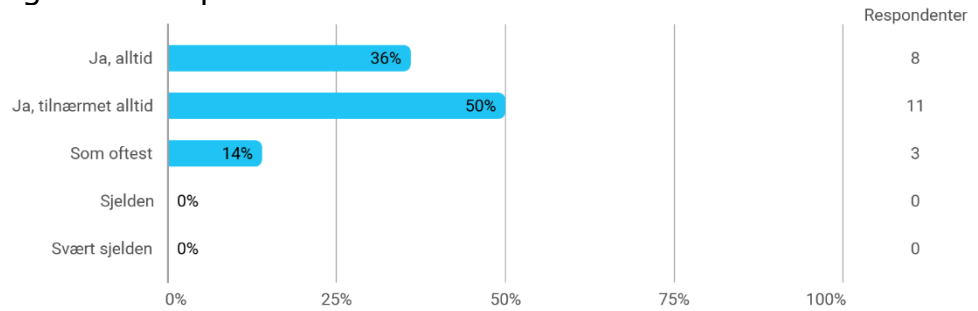
Trives du med de arbeidsoppgavene du har?



Får du god lederstøtte (fra ledergruppen)?



Trives du i kollegafellesskapet?



Gleder du deg til å gå på jobb?

