



MØTEREFERAT

Referanse
2025/758

Møtedato
07.03.2025

Referatdato
07.03.2025

Referent
Anja Strømme

Innkalt av
Per Arne Foshaug

Deltakere

Runa Jakhell – Forskerforbundet
Mona Vikøren - Parat
Anne-Sophie Krayou – NTL
Johanne-Berit Revheim - Akademikerne
Jannicke Lervik - Hovedverneombud

Arbeidsgiverrepresentant:
Per Arne Foshaug

Emne

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
1.	Godkjenning av agenda og møtereferat Agenda godkjent, lagt til punkt under «annet». Referat fra februar godkjent uten kommentarer.	
2.	Status OU-prosess KA (Anne Line Grepne) Prosjektet har gått i knappe 6 måneder og er nå i overleveringsfase til gjennomføring. Den nye organiseringen ble presentert i forrige IDU-møte. Ny innretning for fakultetsstøtte har ekstra fokus. Det etableres faste møtepunkt mellom fakultet og KAs ledelse. Det etableres fast team for fakultetsstøtte med kontaktpunkter for fakultet. Dette skal sikre større bredde av leveranser og kompetanse. Ordninger evalueres høsten 2026. Bemanningsplan ligger publisert i teams. Detaljnivået i planen er først og fremst for å sikre en god struktur i organisasjonen, ikke for å gjøre store endringer. Rapporten er godkjent av styringsgruppen og delt videre med blant annet IDU. Det har vært en god prosess og lite støy og uro i prosjektløpet med god medvirkning.	

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

Veien videre er å diskutere, beslutte og bemanne avdelingens ulike team og finne egnet form og frekvens på dialog/samarbeid mellom KA og fakultet.
Jobber videre med avdelingens tjenestekatalog.

Spørsmål IDU medlem: Opplever at det her har vært en god prosess. Viktig at de berørte ansatte kjenner seg igjen, hvordan opplever dere dette?
Svar: Vi opplever at dette er godt ivaretatt.

Spørsmål IDU medlem: En ansatt med tilhørighet til arrangementskontor, hvordan håndteres dette?
Svar: Denne personen skal rapportere til direktør.

Spørsmål IDU medlem: Blir denne ansatte inkludert i en seksjon med tanke på arbeidsmiljø?
Svar: Ja, hun blir inkludert og invitert med seksjon.

Spørsmål IDU medlem: I forhandlingsutvalget var det en sak om dette hvor noen gikk fra rådgiver til seniorrådgiver – er det tatt med i bemanningsplan?
Svar: Nei, det er ikke oppdatert enda.

Per Arne: Vi bør vurdere om vi skal ha bemanningsplaner på dette nivået. Det har nok vært riktig her, men det vil sjelden være et oppdatert dokument gitt at vi skal ha en større grad av fleksibilitet. Det e

Tilbakemelding IDU medlem: Tilbakemelding fra verneombud er at dette har vært en god prosess med godt nivå av medvirkning.

3. **Kompetansebehov fellesadministrasjonen (Ingve Bergheim)**

Kompetansebehovskartleggingen skal munne ut i kompetanseutvikling i riktig retning.
Det er tatt utgangspunkt i enhetenes 3-5 hovedprioriteringer for 2025-26 og enhetenes uttrykte kompetansebehov ut fra dette.
Det er identifisert noen felles behov på tvers av avdelingene:
Forbedre og utvikle:

- Digital kompetanse (med vekt på KI)
- Prosesslederkompetanse
- Prosjektledelse
- Økonomi (prosjektøkonomi, eksternfinansiering og finansieringsmodell)

Bevare, men styrke:

- Lederkompetanse (team og gruppeledelse)
- Forvaltningskompetanse
- Sikkerhet (IT, personvern, beredskap)

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

Spørsmål IDU medlem: I forvaltningskompetanse, men også kanskje noen av de andre punktene: ligger det i dette at man skal være litt mer fremoverlent og høre på det som kommer fra KD eller EU? Komme i gang i god tid?

Svar: Ja, det å drive god forvaltning er åpenbart å komme i gang i god tid og ligge i forkant. Dette ble ikke spesifikt diskutert på avdelingsdirektørmøtet, men enig i at dette hører sammen.

Spørsmål IDU medlem: Lederkompetanse, tenker man kompetanse på ledelse personal eller økonomi, internkontroll, HMS o.l.?

Svar: En ting er ordinære lederkompetanse som alle ledere bør ha, men det vil også vektlegges kompetanse på mer spissete områder som er situasjonsbestemt. HMS for ledere er også et viktig punkt.

Innspill IDU medlem: Personalansvaret er flyttet nedover i organisasjonen, så man må sikre at det er de riktige personene som deltar i de riktige forumene. Se på hva man legger inn i de ulike rollene. Det kan bli litt lang vei opp til direktørnivå når det delegeres nedover.

Viktig med myndighet dersom man skal ha personalansvar.

Innspill IDU medlem: God liste og utgangspunkt, men det kan være greit med en prioritering.

Svar: Det skal man jobbe videre med. Dette er et startskudd mer enn et ferdig produkt.

4. **Brukertilfredshetsmåling ved ITA – oppstart pilot 1.april 2025. (Jan Kristian Walde)**

Saksflyt UiB Hjelp. Det er ønske om å starte med brukertilfredshetsmåling i UiB Hjelp. NMBU og Oslo Met gjør tilsvarende. De får rundt 10% svarrate, men svarene er svært nyttig.

Rent konkret vil det være en frivillig svar-boks i UiB Hjelp hvor man kan gi en tilbakemelding på behandling av en konkret sak. Svarskjemaene vil være tilgjengelig for administratorer, men ønsker at det er inntil tre dedikerte ansatte som har denne oppgaven. Skal hente ut månedlig statistikk – anonymisert.

Innspill IDU medlem: Dersom det kommer et varsel gjennom denne plattformen så må man ta vare på den den kan ikke slettes.

Det som gjenstår, er informasjon til avdelingen før vi går i gang. Løsningen er klar. Det må også bestemmes hvor lenge man skal beholde data før de slettes.

Piloten evalueres ifm. HMS-dag til høsten.

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

Spørsmål IDU medlem: Er det laget en automatisert rapport for dette?

Svar: Nei, dette skal den som får oppgaven hente ut og samle i en rapport.

Innspill IDU medlem: Det er problematisk i forhold til at den som har behandlet saken som det kommer en tilbakemelding på ikke får tilbakemeldingene.

Svar: Dette er primært en informasjon vi samler for å forbedre tjenestene og systemene våre. Dersom det kommer gjentatte meldinger på en ansatt så må en leder vurdere oppfølging med sin ansatte.

Det viktige med tiltaket er diskusjonen på et overordnet nivå og ikke en måling av enkeltansatte.

Spørsmål IDU medlem: 1-2 dedikerte personer som skal ha tilgang? Hvorfor skal ikke leder ha tilgang?

Svar: Det er tenkt 1-2 personer ja. En sak kan være innom flere behandlere og avdelinger og det blir derfor vanskelig å rette tilgang til ledere.

Saken tas opp igjen 31.mars.

Styresaker (Per Arne Foshaug)

Følgende saker behandles i Universitetsstyret 13. mars:

- Pilotprosjekter for redesign av studieprogram for å innlemme digital kunnskap og forståelsene i utdanningene ved UiB.
- Husleiemodellen ved UiB.
- Mandat revisjon av arealplan.
- Årsrapport for Universitetet i Bergen 2024.
- HR i forskning - Fornyng av statusen HR Excellence in Research.
- Orienteringssaker.
- Internrevisjonens årsrapport for 2024.
- Status styrking av informasjonssikkerhet ved UiB mars 2025 - Unntatt offentlighet.

5

.

[Universitetsstyremøte 13. mars 2025 | Styre og ledelse | UiB](#)

Annet

Tjenestesenter for lønn, reise og fravær – oppstart 1.mars.

Det er så langt rolig, men informasjon til enkelansatte gikk ut først på tirsdag. Neste uke kommer lønnsslipp med etterbetaling for lønnsoppgjør så da kommer det til å bli større aktivitet.

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

6. Telefoniløsningen var ikke helt klar ved oppstart (ikke mulig å se om det er innringere i kø). Det jobbes med løsning for dette. Tester nå ut en variant hvor chat åpner 30 min før telefon og chat virker svært godt i bruk. UiB hjelp brukes mest, chat brukes nest mest og telefoni brukes minst. Dette er i tråd med det som er ønskelig.

Åpningstid på telefon og chat er innenfor kjernetid.

Senteret skal være bemannet fra 10-15.

Gjelder hver 5.uke, så det er lite inngripende i forhold til kjernetid 14:30.

Innspill IDU medlem: Epost som gikk ut sier noe om «kontakt oss hele døgnet», dette kan være noe misvisende i forhold til at folk da kan ha en forventning om svar hele døgnet.

Svar: Dette er testet av brukerpanel og det er ikke oppgitt at man får svar døgnet rundt. Dersom man sender en henvendelse på UiB hjelp får man et automatisk svar som sier noe om når man kan forvente svar.

Innspill IDU medlem: Dersom jeg skal på Berg Hansen for eksempel, så går jeg på service og tjenester og rutes videre der. Man kunne også ha informasjon om dette tjenestesenteret der.

Innspill IDU medlem: Noen på økonomi har problematisert på hvor rask svartid skal være på chat og telefon, antar at dette er tenkt ut og formidlet til de ansatte. Viktig at man er rigget for å kunne ta pauser.

Svar: Det er lagt opp til at dette bygger på en tjenesteavtale. En viss andel av henvendelsene skal håndteres innenfor denne rammen, men ikke alle.

Viktig å skille det den ansatte opplever – som skal være fleksibelt, og det som vi lover i en tjenesteavtale som følges opp overordnet. Det er også en call-backfunksjon på plass for de som opplever å stå lenge i kø.

Spørsmål IDU medlem: Er det planlagt noe evaluering?

Svar: Det ligger kontinuerlig forbedringsarbeid i denne saken. Det er ikke satt noe evalueringstidspunkt, men det er et godt poeng.

Kommer tilbake til denne saken.