



## MØTEREFERAT

Referanse  
2024/1491

Møtedato  
18.11.2024

Referatdato  
18.11.2024

Referent  
Anja Strømme

Innkalt av  
Per Arne Foshaug

### Deltakere

Runa Jakhelln – Forskerforbundet  
Mona Vikøren - Parat  
Anne-Sophie Krayou – NTL  
Johanne-Berit Revheim - Akademikerne  
Mary Stien Rørdal - Hovedverneombud

Arbeidsgiverrepresentant:  
Per Arne Foshaug

## Emne

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
1.	<b>Godkjenning av agenda og møtereferat</b> Agenda godkjent. Referat fra oktober godkjent med kommentar om endring.	
2.	<b>Sourcing SD-anlegg Eiendomsavdelingen (Kjartan Nesset)</b>  Se presentasjon og Sourcing-rapport. Vedlikeholdsavtale for SD-anlegg går ut i 2025, og det er i den forbindelse gjort en vurdering på sourcing for tjenesten som avtalen dekker. Presentasjonen går i detalj på vurderingene som er gjort, og konklusjonen er at vi fortsetter å kjøpe inn tjenesten som tidligere og kommer til å starte anskaffelse av ny avtale dersom det ikke er sterke motforestillinger til dette i IDU.  Spørsmål IDU medlem: Er det en person/ressurs eller en pool med ulike ressurser, men tilknytter seg i avtalen? Svar: Det er en pool med ulik type kompetanse hvor vi har mulighet til å benytte oss av ulik kompetanse etter behov.  Spørsmål IDU medlem: Begrenser lisensene hva våre ansatte i SD-sentralen kan gjøre i systemet?	

Postadresse  
Postboks 7800  
5020 Bergen

Telefon 55 58 00 00  
[postmottak@uib.no](mailto:postmottak@uib.no)  
Internett [www.uib.no](http://www.uib.no)  
Org no. 872 789 542

Eiendomsavdelingen  
Telefon 55584900  
Telefaks 55584960

Besøksadresse  
Bergen

Referent  
Anja Strømme

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

Svar: Ja, det er begrensninger for våre ansatte som leverandørene ikke har. Vi er helt avhengig av leverandørene og lisensene de eier.

Spørsmål IDU medlem: Har de ansatte som jobber internt med dette blitt inkludert i vurderingsprosessen?

Svar: Ja, det er i stor grad de som har gjort vurderingen sammen med andre sentrale aktører på EIA.

### 3. **Evaluering av omorganiseringen av IT-avdelingen (Tore Burheim)**

Se rapport.

Omorganisering gjennomført i 2021 i henhold til omstillingsavtalen. Evaluering av omorganiseringen startet i vår. Mandatet til arbeidsgruppen er å vurdere om man har iverksatt designprinsippene i henhold til modellen.

Fokus på smidige beslutningsstrukturer, tverrfaglig samarbeid og kompetanse, brukerorientering og involvering.

Spørreundersøkelse til alle ansatte på ITA (73% svarprosent)

Individuelle intervju og gruppeintervju hos interne og brukere.

Hovedfunn overordnet:

Bevare: har vært en positiv utvikling, større fokus på kjernevirksomheten.

Forbedre: Uklare mål og strategi. Eierskap til produktstyring – en jobb som hele fellesadministrasjonen må gjøre. Ledelsen er ikke tett nok på.

Områder for oppfølging: Operasjonalisere styringspyramiden. Lederoppfølging og lederutvikling.

Mulige tiltak:

Tydliggjøre roller og ansvar.

Vurdere og redusere størrelsen på ITAs portefølje.

Vurdere å produktorganisere Fellestjenester.

Forbedre onboarding av nyansatte og ansatte som bytter gruppe ved ITA.

Man har videre vurdert hva som skal bevares og hva som kan forbedres for hvert underpunkt som også som har resultert i områder for oppfølging og mulige tiltak.

Spørsmål IDU medlem: Hvordan opplever de som flyttes (crossboarding) det i forhold til kompetansebehov?

Svar: Det er frivillig å flytte på seg i forhold til å flytte på kompetanse og kapasitet, ingen tvang.

Spørsmål IDU medlem: Kan du si litt om felles aktiviteter for felles mål og verdier?

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

Svar: Handler om å jobbe med dette mot ITA 2026 strategien. «Smidig avdeling» har vært høstens fokus. Avdelingen har gjennomført halvdagssamling der det kom inn 700 innspill. Gjort en stor jobb på å digitalisere, gruppere og strukturere innspillene som nå er endt opp i tre områder og 3 konkrete tiltak per område.

Eksempler på tiltak er:

- felles kjøreregler på bruk av UiB Hjelp
- transparente prioriteringer – felles måte å prioritere
- friske opp serviceerklæring, skal innføre KPIer mot Serviceerklæringen.
- Umiddelbar tilbakemelding på saksbehandling – fikk du løst saken din?
- Skal lage felles ledelsesplattform – enkle kjøreregler og verktøy.

Innspill IDU medlem: Kan det være noe delingseffekt her til resten av fellesadministrasjonen?

Svar: ITA deler med Tore og Kari, så videreformidler de.

Oppfølgingen samles i ITA 2026 strategien.

Spørsmål IDU medlem: Hvordan tenker du veien videre?

Svar: Skal ha møte i ledergruppen nå for å planlegge veien videre og hvordan dette skal følges opp og gjennomføres. Dette skal rapporteres på til ledergruppen.

#### 4. **Budsjett fellesadministrasjonen (Per Arne Foshaug)**

Budsjettet ble vedtatt i universitetsstyret i oktober.

Det sendes ut tildelingsbrev til enhetene, og før det går ut til fellesadministrasjonen for drøfting i avdelingsdirektørgruppen. Fordelingen gjøres i hovedsak etter nullbaseprinsippene og jobber med de måltallene. Man skal opprettholde forholdet mellom drift og lønn.

Vi ligger over måltall for ansatte, med jobber videre for å nå målsettingen. Det blir fortsatt en streng ansettelsespraksis (Tilnærmet ansettelsesstopp) et stykke ut i 2025.

FA får en tilleggsutfordring i at fellesbidraget reduseres. Dette er blant annet knyttet til antall stillinger i BOA-økonomien som er lavere enn tidligere år. Konsekvensen er ca minus ca.5mill kr. Det tas en drøfting på dette i avdelingsdirektørmøte.

Tilleggsdrøfting også på retning for nullbase. Dette er en spissing/ justering av retningen og ikke en stor endring.

Spørsmål IDU medlem: Det er generelt flere fakultet som har områder med økonomiske problemer, hva tenker man om utleie av ressurser fra FA til fakultet? (eksempel SA til Psykologisk fakultet). Det blir mindre ressurser for alle, så på et tidspunkt vil dette bli problematisk.

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

Svar: Nå er det ansettelsesstopp – så det blir tilfeldig hvor det blir færre ressurser.

Man har brukt utlån eller hjelp for å nå måltall der hvor man man opplever at det er hensiktsmessig for begge parter.

Dette er også en trening på å håndtere å være færre.

Det er trangt, og det er viktig å prioritere oppgaver.

Spørsmål IDU medlem: Hvordan blir det med arbeidsfordeling for de som er igjen på SA?

Svar: Fordelene er at de som er utlånt kan komme tilbake og det er vurdert at dette kan håndteres midlertidig.

Innspill IDU medlem: Det er alltid slik at folkene forsvinner først og så begynner man å ta ned oppgavene etterpå og det blir en belastning.

En ansettelsesstopp i stedet for oppsigelser vil gi mindre kontroll og større tilfeldigheter hvor belastningen blir størst.

Det blir ikke anledning til å ansette veldig mange i 2025 heller.

Det er mye å hente på å jobbe på tvers og å ta ned oppgaver.

Spørsmål IDU medlem: Hvordan er ryktet vårt i markedet i forhold til den dagen man kan begynne å ansette?

Svar: Det er færre oppsigelser enn tidligere, og vi vet at vi er ikke de eneste med ansettelsesstopp, så vi vurderer ikke at dette akkurat nå har stor negativ konsekvens.

Spørsmål IDU medlem: Jobbe på tvers, hvem skal jobbe med det og hvem skal ta tak i det?

Svar: Det er tettere dialog på ulike nivå, ellers vil nok dette presse seg frem når behovet melder seg.

## 5. **Tjenestesenter lønn og lønnsnær HR (Per Arne Foshaug)**

Besluttet oppstart 01.03.2025.

Neste punkt er individuelle møter med hvert fakultet med gjennomgang av tjenestekatalog og ansvar.

Presentere hva tjenestesenteret skal gjøre og presisere hva det forventes at fakultet tar ansvar for selv.

Spørsmål IDU medlem: Hvor trygg er vi på at denne informasjonen kommer nedover i fakultetene?

Svar: Skal ta en runde med fakultetsdirektørene nå for å høre hvem som skal delta på disse møtene. Vi må også ansvarliggjøre de som deltar på møtene til å videreformidle i sine enheter.

Øvrige aktiviteter:

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

- Det skal etableres brukerpanel for å teste ut løsninger og utvikling. Fakultet utnevner hvem som deltar i disse fra fakultet.
- Det er besluttet Kanalstrategi – hva er hovedkanal for informasjon? UiB Hjelp, UiB.no og lederhåndboken. Dette skal kommuniseres ut.
- Møte med fakultetene, justering og signere avtale.
- Jobbes parallelt med de interne aktivitetene.

6. **Styresaker  
(Per Arne Foshaug)**

- Årsplan for internrevisjon samt rapport fra revisjon BOA
- Mål for eierstyring, status for oppfølging av eierskap
- Ambisjoner for klimaarbeidet – oppfølging av klimaregnskapssaken fra oktober
- Endringer i reglement som følge av ny UH-lov og forskrift.
- Medarbeidersamtaler ved UiB
- Studiekvalitetsmelding for 2023
- Studieportefølje 2025
- Gjennomføring av opptaket 2024 og opptaksrammer 2025.
- Oppnevning av medlemmer til UiBs sikkerhetsnemnd og delegasjon til rektor
- Oppnevning av nominasjonskomite for Universitetsstyret 2025
- Endring navn L.Meltzers Høyskolefond

7. **Annet**

Møteplan våren  
Mandag 08:45 – finner dato opp mot styremøtene.  
Uken før styremøtene – Lag et forslag.

Ny hovedverneombudsrunde.