



MØTEREFERAT

Referanse
2024/1491

Møtedato
26.08.2024

Referatdato
26.08.2024

Referent
Anja Strømme

Innkalt av
Per Arne Foshaug

Deltakere

Runa Jakhelln – Forskerforbundet
Mona Vikøren - Parat
Anne-Sophie Krayou - NTL
Trygve Knag - Akademikerne
Mary Stien Rørdal - Hovedverneombud

Arbeidsgiverrepresentant:
Per Arne Foshaug

Emne

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
1.	Godkjenning av agenda og møtereferat Agenda og referat fra juni ble godkjent.	
2.	Omstilling ved Universitetsdirektørens kontor (Kari Fuglseth) Se saksdokument. Det startet en prosess etter at Kari gikk over i ny stilling som assisterende Universitetsdirektør. Det har vært en grundig prosess på om rollen skal være lik eller om man skal tenke nytt. Vurdering om stabsdirektør stillingen skal erstattes med samme rolle som tidligere, og det ønsker man ikke. Kari tar med noen oppgaver inn i sin rolle som assisterende Universitetsdirektør, mens Arne Ramslien får noe av personalansvaret til rollen som nå utgår. En del oppgaver rundt Lederarena, og støtte til direktørgruppen tar Kari også med seg inn i rollen som assisterende Universitetsdirektør. Det har også vært en vurdering av Morgan Alangeh sin rolle, og det vurderes som hensiktsmessig at denne stillingen flyttes fra Rektors kontor til Universitetsledelsens felles stab. Denne rollen har fått utvikle seg, og Morgan har særlig interesse for myndighetskontakt.	

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

Morgan får nå Arne Ramslien som leder, og faglig ledelse av Tor Godal.

Med denne endringen ligger man også bedre an i forhold til null-base målet.

Spørsmål IDU medlem: Hvor mange er det ved Universitetsdirektørens kontor?

Svar: Siste prognose for oktober – 18 årsverk ved Universitetsdirektørens kontor.

Rektors kontor: 1 årsverk.

Spørsmål IDU medlem: Det finnes noen tilknyttede roller, for eksempel Mathilde Holm, med personalansvar på Universitetsdirektøren sitt kontor – er det flere slike roller?

Svar: Nei, det er det ikke.

Leder for Holbergs prisen er en selvstendig enhet, men samtidig er det UiB som gir alle rammene.

Organisatorisk følger Arne opp leder i sekretariatet for Holbergs prisen. Arne har en form for personaloppfølging for leder, mens de øvrige blir ivaretatt av leder for sekretariatet.

3. **Felles arbeidsmiljø undersøkelse (Kristin Miskov Nodland)**

Se presentasjon.

Arbeidsgruppen har bredde fra verne linje og arbeidsgiver.

Denne sentrale gruppen er satt, og undersøkelsen gjennomføres med det samme verktøy fra tidligere – ARK.

UiB har erfaring med bruk av ARK.

Undersøkelsen gjennomføres i tre runder, og det krever noe mer organisering.

Det er svært viktig å motivere til best mulig deltagelse.

Det var 50,4% svarprosent på UiB forrige gang undersøkelsen ble gjennomført.

Det er større fokus på vitenskapelige ansatte nå, ikke bare fakultetsdirektør, men med rektor og dekan også.

Dekanene må ta ansvar for sitt fakultet. Ønsker også hurtigere rapport tilbake – tross alt oppfølging etterpå som skal gi resultater med hjelp av tiltak.

24 norske og 3 svenske aktører gjennomfører ARK.

Verktøyet ARK består av spørsmål, skjema, rapport, anbefalt metode, noe ressurser og teknikker.

Den viktigste endringen i spørreskjema er at spørsmål nå ikke rettes direkte mot din nærmeste leder, men generell ledelse på din enhet.

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

Spørsmål IDU medlem: Dette vil folk reagere på, fordi ARK tidligere ble solgt inn også som en lederevaluering.
 Når du sier vi svarer på ledelse, er det ledelse totalt på UiB, eller lokalt på din avdeling?
 Svar: Ledelse ved din enhet – altså økonomi, FIA, EIA for eksempel.
 Det blir viktig for ledere i forkant å være tydelig på hva din enhet betyr (forskningsgruppe, avdeling, enhet osv.). Fra gruppeleder helt opp til direktør på enhet/avdeling.

Leder skal svare på samme skjema – ikke eget for ledere som tidligere.

Det er i årets undersøkelse utvidet spørsmål rundt rollekonflikt og mestringsklima. Det er også tatt inn spørsmål om psykologisk trygghet og uakseptabel oppførsel. (Rapporteres kun på nivå 1 – kun overordnet på UiB).
 Selve utforming av skjema er likt som tidligere.

Spørsmål IDU medlem: Dersom det er tema som er aktuelt for noen, men ikke andre. Vil man kunne «hoppe over» uaktuelle spørsmål?
 Svar: Ja, på noen av kategoriene – Uakseptabel oppførsel for eksempel.

Spørsmål IDU medlem: Hva er formålet med å endre spørsmål formuleringen for ledelse?
 Svar: Det er ARK som har endret dette, kan komme tilbake til begrunnelse fra ARK.

Spørsmål IDU medlem: ARK går også på engelsk?
 Svar: Ja.

Innspill IDU medlem: Det er også viktig å huske at det har vært stor utskifting i ansatte siden forrige undersøkelse. Det er viktig å ikke snakke ned undersøkelsen, eller relatere informasjon til tidligere undersøkelse når de ikke har noen kjennskap til dette.

Spørsmål IDU medlem: Har vi undersøkelsen sjeldnere enn UiO og andre? Intervall?
 Svar: Nei, det skal være tilnærmet likt.

Innspill IDU medlem: Det som jeg opplever med info som er gått ut til hovedverneombud er at det virker som det jobbes ganske intenst med dette over hele linjen, lederne er godt informert og prosessveilederne er godt drillet. Det å holde dette trykket oppe helt fra toppen og ned utover høsten og i hele prosessen er viktig. Den største jobben gjenstår etter undersøkelsen.

11.november. går undersøkelsen ut til fellesadministrasjonen.

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

Prosess: Forberede, kartlegge, utvikle tiltak, gjennomføre og evaluere.

Prosess støtte for ledere og verne linjen, seminar 1: «Få eierskap». (planlegge/forankre/opplæring) 17. oktober 2024.

Seminar 2: «Hvordan lese rapporten og utvikle handlingsorienterte tiltak» Seminar. 9.januar 2025.

Respondent lister, det er satt kriterier for hvem som mottar undersøkelsen.

40% eller mer stilling.

Ansatt før 1.august (for 11.november undersøkelsen)

Ledere svarer i samme skjema som ansatte

(Medisinsk fakultet har ønske om 20% og UB 30%)

Spørsmål IDU medlem: Hvilken informasjon får verne linjen om hvilken rolle de har?

Svar: Har brukt hovedverneombud (June) inn i arbeidsgruppen.

Man skal ha med verne linjen i de lokale gruppene også.

Viktig å presisere hvilken rolle verneombud i alle linjer skal ha i

denne prosessen. Hovedverneombud for en enhet skal

koordinere det lokale verneombudene. De lokale

verneombudene skal delta i prosessen på avdelingene.

Spørsmål IDU medlem: Denne undersøkelsen skal være

anonym, hvordan ivaretas dette i mindre avdelinger?

Svar: De gjøres en vurdering og de minste enhetene blir løftet

opp og samlet overordnet for å sikre at svar er anonyme.

4. **Budsjett 2024/2025 (Per Arne Foshaug)**

Vi er nå i en fase hvor vi lever budsjett 2024. Alle avdelinger skal

spille inn budsjett 2025, med frist 1.september. Budsjetttramme

er lagt from til 2026, og vi må tilpasse aktiviteten til budsjett. Vi

skal også synliggjøre en reduksjon i antall årsverk.

Per dags dato ligger vi an til et overforbruk på 30 mill. Dette er

bedre enn i fjor, men ikke så bra som håpet.

Endring fra 2023-2024 er mindre enn endring fra 2024 til 2025

og videre til 2026 når det gjelder reduksjon av antall årsverk.

Det er færre som slutter, så prognosen er dårligere enn ønsket.

Oktober kommer de offisielle DBH tallene.

Vi har vokst mer enn vi går ned, og det er nå i praksis en

ansettelsesstopp i FA. I den grad noen slutter i kritiske stillinger

må det løftes til Universitetsdirektør for å få re-ansette.

Vi må omstille oss til at når noen slutter så må vi være rigget til å

klare oss uten denne stillingen.

I tillegg må det jobbes med en forventningsstyring på oppgavene

våre.

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

Spørsmål IDU medlem: Det var ansettelsesstopp før sommeren, hvor annenhver stilling ble erstattet. Men nå blir altså ingen stillinger erstattet?

Svar: Det er ingen avgang – derfor ingen ansettelser.

Det er ikke en formell ansettelsesstopp – men det må forhandles sterkt dersom noen skal erstattes.

Det blir viktig å styre forventninger og ta ned aktivitet.

Kartlegge kompetanse, i hvilken grad kan man jobbe på tvers.

Det er trangt på alle enheter.

2025 – leverer separate budsjett for IT, EIA og et for resterende avdelinger i FA. Dette bearbeides i budsjettkonferanser og fordeling skjer i oktober.

Spørsmål IDU medlem: Ta ned aktivitet – hva er planen for dette?

Svar: det er nullbase vi baserer oss på – der står det noe om aktiviteter man håper å ta ned, eller effektivisere.

Forenklingshjul – er det oppgaver man kan ta bort, standardisere, effektivisere?

Spørsmål IDU medlem: I det man skal automatisere, effektivisere krever det et arbeid som på lang sikt skal gi gevinster, men som krever ressurser i gjennomføring, tar man høyde for dette i ressursbruk?

Svar: Generelt vil det gå minst 2 år fra slike prosesser til gevinst, men mye er satt i gang allerede. Erfaringer fra lønnsområde – vi kan sitte å vente på systemer, men det er også løsninger som å jobbe likt, standardisere som vil gi effektivisering.

Spørsmål IDU medlem: Hvorfor ble UH sak stoppet?

Svar: Vi gikk ut av kontrakten fordi det ble ikke den leveransen man ønsket. NTNU skulle opp først som pilot og det var erfaringene fra denne oppstarten som viste at dette ikke var en løsning man kunne akseptere.

Det er ikke besluttet om man skal kjøre ny prosess alene eller sammen med andre.

Nå kommer utrulling av Element – så får man bruke dette og sikre gevinster. UH-sak har kostet i prosjektorganisering og prosessarbeid. Viktig at dette brukes videre.

Budsjett 2025 kommer tilbake som sak i IDU ved fordeling i november.

5.

Evaluering av omorganiseringen av IT-avdelingen (Tore Burheim)

Det er i tråd med plan å kjøre evaluering nå. HR kjører evalueringen etter modell og erfaring fra evaluering av sin egen

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

organisasjon og UB sin organisasjon. Prosjektgruppe med ansatte på IT, og ledergruppen på IT er styringsgruppe. Tar utgangspunkt i målene fra omorganiseringen for evalueringen. Målsetningen var utarbeidet fra en bred analyse og undersøkelser fra ansatte både på og i tilknytning til IT. Eventuelle tiltak for å bedre måloppnåelsen.

Innspill IDU medlem: Veldig bra at man evaluerer. Reagerer litt på at man på forhånd sier at evaluering ikke vil føre til ny omstilling. Det kan man ikke vite på forhånd, det kan generelt sett være et godt tiltak etter evaluering å omstille.

Svar: Grunnen til at dette står er at dette ligger som et prinsipp og det oppleves ikke som det er noe forventning om omkamp etter IT omstilling. Lite sannsynlig at denne evalueringen vil gi noe behov for omorganisering. Det er også viktig å ikke skape en uro i organisasjonen.

Vi inviterer Tore tilbake når resultatene er kommet – 18.november.

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

Styresaker for styremøte 12.september ble kort nevnt:

- Sak om etatsstyring 2024
- Sak utdanningsmelding PhD
- Universitetets
- Kort sak UH-sak – videre prosess
- Sak om budsjettarbeid, sak for å unngå store uenigheter i fordeling. Inntektsfordelingsutvalgets innstilling.
- KD program vs. emne
- Forslag på småfagsordningen
- Tverfakultet
- Status på informasjonssikkerhets arbeid
- Endring av vedtekter Trond Mohn stiftelse

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