



MØTEREFERAT IDU FA

Referanse

2025/758

Møtedato

17.12.2025

Referatdato

17.12.2025

Referent

Anja Strømme

Innkalt av

Per Arne Foshaug

Deltakere

Runa Jakhelln – Forskerforbundet

Mona Viksøy – Parat

Johanne-Berit Revheim - Akademikerne

Jannicke Lervik – Hovedverneombud

Jøran Haukeland – vara NTL

Arbeidsgiverrepresentant:

Per Arne Foshaug

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
1.	Dagsorden og godkjenning av agenda Agenda godkjent, referat fra forrige møte godkjent.	
2.	Funksjons- og bemanningsplan for produktlinjen SAFE/NORTRE, LabIT og klinikkdrift v/Tore Burheim Tore Burheim la frem status for funksjons- og bemanningsplan for produktlinjen SAFE/NORTRE, LabIT og klinikkdrift. Det vises også til tilsendt dokumentasjon i Teams. OU-prosessen er gjennomført. Det er gjennomført samtaler med de ansatte og det har vært tett medvirkning i prosessen. Det blir møte med KD i januar for å diskutere detaljer i økonomien i SAFE. Alt tyder på at det kommer midler, og det ligger planer for 11 årsverk. Innplasseringssamtaler er planlagt gjennomført i januar. Det er mulighet for fleksibilitet på innplassering, men løpet er lagt opp med de ressursene som er tilgjengelig p.t. Ønsker å få til felles samarbeid for å dele på kompetanse og ressurser. Lager ikke nye bemanningsplaner igjen – men tar høyde for vekst i planen som utarbeides nå.	Drøfting

	Behov for arkitektstilling på SAFE 3.0. Denne kompetansen finnes ikke i SAFE gruppen i dag.	
3.	Budsjett og satsingsområder v/Per Arne Foshaug Dette er en oppfølging av sak om budsjett 2026 i møte i november. Som en videreføring av nullbasearbeidet er det pekt på syv områder hvor man har mål om å øke kapasitet (disse er presisert i presentasjon fra forrige IDU møte). Det er åpnet for reansettelser med utgangspunkt i de som slutter og gjeldende budsjettramme. Estimat for avganger første tertial 2026 gir rom for å lyse ut 8 stillinger. Generelt er det et mål å reansette innenfor de nevnte syv områdene. De syv boksene kommer fra avdelingene sine innspill. Hver av boksene har underpunkter. Dette vil bli førende når noen slutter hvor man skal få inn nye ressurser. Disse boksene representerer 30% av aktiviteten vår. Det betyr av vi har 70% å hente aktivitet fra. Dette er ikke sett i sammenheng med sykefravær overordnet, men det ser man på i hver avdeling. Har en sikkerhetsventil på at man får replassere kritiske stillinger i områder selv om de ikke er definert som et område som skal vokse. Det finnes ikke en tilsvarende oversikt over hvilke områder som skal redusere, men det ligger en oversikt i nullbase arbeidet fra tidligere.	Informasjon
4.	ITA - brukertilfredshetsmåling - evaluering v/Jon Eikhaug Tjenestekoordinatorrolle som overvåker saksflyt på overordnet nivå og identifisere områder som kan ha behov for tiltak. Sikre at saker som faller imellom og som ikke har en tydelig mottaker får en behandling. Har utarbeidet rapporter som gir et overordnet blick på saksbehandlingen. Få benytter seg av muligheten for tilbakemelding, likevel vurdert som nyttig, gir en god læringseffekt. Brukes ikke som tilbakemelding til den enkelte saksbehandler, men som en vurdering av saksbehandlingsprosessen. Dette har ikke pågått så lenge, så det er ikke noen konkrete tiltak utarbeidet enda.	Informasjon

	Gruppelederne har tilgang til rapportene, og man kan drille seg ned på egen gruppe. Usikker på om det brukes, men muligheten er der. Dette er en del av et stort arbeid for å jobbe med forbedring. Dette er en lavterskel mulighet for tilbakemeldinger. Det jobbes med samme metodikk i andre avdelinger, så det kan være aktuelt å bruke dette som verktøy på andre områder som bruker UiB Hjelp. Det er høy bruk av UiB Hjelp generelt. Viktig å være obs på at det kan komme HMS-avvik eller varslingssaker som da må meldes inn og håndteres i riktig system.	
5.	Omorganisering SA v/Christen Soleim Se presentasjon i Teams Proessen har bakgrunn i at en seksjonsleder på en større seksjon slutter. Denne overgangen skjedde raskt, og dette gjør at det er behov for å ta noen raske grep på SA slik at prosessene ikke blir for lange uten at det skal gå på bekostning av medvirkning. Ønsker å vurdere denne stillingen og porteføljen i seksjonen før stillingen lyses ut. Utfordringer ved dagens organisering er listet i presentasjon. Fragmentering av strategiske støttefunksjoner, overlappende grensesnitt og uklar rolleavklaring, sårbarhet i arbeidsgrupper (naturlig avgang og utlån av medarbeidere), ujevn belastning for seksjonsledere. Ser ulikhetene i resultat av FAMU. Mangler Charm-office som er en allianseforpliktelse. Ønsker å samle de som jobber med læringsstøtte i en seksjon. Seksjonen blir på 13 medarbeidere og alle holder til i MCB. Bo Byrkjeland som leder UiB Videre har tro på denne endringen – viktig med stedlig tilstedeværelse. Andre grep er å flytte de som jobber med Charm til internasjonal seksjon, de er veldig opptatt av den tette koblingen til studiekvalitet. Ikke behov for å endre lokasjon nå, fordeler ved å sitte sammen med studiekvalitet, men på sikt har man også nytte av nærhet til internasjonal seksjon (11 pers). Kun en ny stilling – leder på studiekvalitet som skal erstattes.	Informasjon

	Endrer benevnelse «funksjonsområde» til «faggruppe». Endrer navn på seksjon for digitale tjenester, for å tydeliggjøre hva de faktisk jobber med. Seksjon for videre og læringsstøtte endrer også navn. Verneombudet har vært koblet på i hele prosessen. Tidslinje – optimistisk, men det er tatt opp i allmøte på avdelingen, og det var ingen negative reaksjoner. Alle får informasjon og mulighet til medvirkning denne uken med unntak av en ansatt som ikke har anledning til å kontaktes. Opplever ingen motstand i avdelingen. Opprettes ikke arbeidsgruppe, men arbeidet utføres i ledergruppen ned på gruppeledernivå.	
6.	Annet Forslag om å opprette et årshjul for IDU – saker man skal innom i løpet av et år (Budsjett, sykefravær, HMS-rapport og så videre). Møteplan for våren 2026 sendes ut på Teams.	