



MØTEREFERAT

Referanse
2024/1491Møtedato
25.04.2024Referatdato
25.04.2024Referent
Anja StrømmeInnkalt 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.	Godkjenning av agenda og møtereferat Agenda og referat ble godkjent.	
2.	IT avdelingen – NG5 areal v/Tore Burheim Se presentasjon. Sikkerhetssatsingen og sentralisering 2.0 gjør at ITA vokser ut over kapasiteten slik areal er organisert i NG5 i dag. Erfaringen etter innflytting i NG5 er at arealene fungerer godt. Man var allerede ved utflytting klar over at ITA skulle vokse, og at dette kunne bli krevende i NG5. Det er lagt noen premisser for plassering og organisering rundt dette. Alle ansatte sitter i dag i teamsoner. Det finnes frie solokontor til teams møter, konsentrasjonsarbeid og for særskilte behov. Det er 50/50 faste plasser og frie plasser, og dette er valgt av de ansatte. Frie solokontor fungerer svært godt, god kapasitet og ikke for mye brukt. Ledergruppen har ikke fast plass, utfordring at de kan være vanskelig å finne. Noen grupper har vokst ut over kapasitet etter innflytting, samtidig som de har valgt faste plasser. Dette er en utfordring. Dekning ligger på ca. 108% i forhold til kapasitet i landskap.	

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

Man ser at det er svært ulik grad av belegg i ulike soner.
 Registrert fravær på arbeidsplass er på rundt 15-20% (registrert fravær – ikke hjemmekontor).
 I tillegg har ca. 50% på avdelingen hjemmekontorordning.

Evaluerer ITA arbeidsgruppe.
 Evaluering, spørreundersøkelse og drøfting i grupper.
 Verneombud og ansatte i arbeidsgruppe.
 Mandat var å evaluere innflytting i NG5, og foreslå tiltak for hvordan man kan håndtere veksten.

Planlegger å organisere i Fleksible storsoner.

- Enkeltpersoner og grupper har tilhørighet til én storsoner.
- Alle arbeidsplasser standardiseres.
- Bærbart utstyr til alle.
- Undersøke smidigere korttilgang for enklere bevegelse mellom sonene (også et problem i dagens løsning)
- Initiere prosess for å overta SV-fakultetsplasser (4 stk).
- Fjerne faste plasser

Spørsmål IDU medlem: Det blir da 4 storsoner – skal dere beholde den fysiske inndelingen som den er eller blir det ombygging i arealet? Premisset i NG5 var fleksibilitet og mulighet til å flytte vegger, har dere vurdert dette?

Tore: Det blir plassert grupper i eksisterende areal, det blir ingen fysiske endringer i bygget. Noen grupper blir større enn dagens situasjon. Når spørreundersøkelsen ble kjørt var det ønske om nærhet til de man hører til (gruppe). Dette skal vi få til å ivareta. Det blir ikke en stor endring i forhold til hvem man sitter med, men det blir en endring i antall per sone.

Spørsmål IDU medlem: Frie solokontor, høres fornuftig ut, disse består?

Tore: solokontor har fungert svært bra, og denne løsningen skal bestå.

Spørsmål IDU medlem: Det er 50% med hjemmekontorordning, er det den reviderte avtalen om hjemmekontor det er snakk om?

Tore: Tallet er basert på erfaringstall om hjemmekontor og ikke antall avtaler.

Spørsmål IDU medlem: Dere hadde faste kontordager, hvordan påvirker løsningen dette?

Tore: Det er gått bort i fra på et tidligere tidspunkt.

Innspill Per Arne Foshaug; Prosessen har vært god. Snakket med ansatte, fått opp en tiltaksliste, nå presenteres tiltaksliste i IDU.

Sak

Tema og innhold

ansvar/tidsfrist

Spørsmål IDU medlem: De store sonene, betyr det at det er åpne landskap med mange plasser, 20+?

Tore: Landskapene varierer i dag fra 4 til 16 personer i ulike størrelser på landskapene. Landskapene forblir uendret, det er bruken av de som endres.

Store soner er flere landskap som en helhet.

Stillesoner er droppet. Det var arbeidsgruppen sitt forslag, men dette forslaget er ikke prioritert fordi det ikke var tydelig ønske om stillesone i resultat fra undersøkelse. Det er ulike kulturer i ulike grupper med tanke på støy.

Spørsmål IDU medlem: Faste plasser avvikles, så det blir nå frie plasser innenfor den gruppen man er plassert i?

Tore: Det blir frie plasser innenfor grupperinger. Alle skal få plass i sin storzone.

Det er ingen dramatik i forhold til 8% overlegg med tanke på fraværstatistikken.

Problemet har vært faste plasser som «låser» kapasitet og som ikke er i bruk. De foreslåtte tiltakene løser dette.

Spørsmål IDU medlem: Blir det noe særlig flytting med de nye tiltakene?

Tore: Det blir ikke mye flytting, men noe. Noen grupper sitter i dag for trangt, mens andre sitter med for god plass.

Innspill IDU medlem: Man kunne hatt faste plasser med anledning til å bruke plassen ved fravær?

Tore: Det kunne vært en løsning, men vi ser at med faste plasser har man personlige ting på plassen og terskelen for andre å bruke plassen blir for høy. Har fått med erfaringer fra EIA som har frie plasser i team.

Spørsmål IDU medlem: Hva sier undersøkelsen om stillesoner? Jeg ser ikke hvordan det er ivaretatt. Når man har behov for å sitte stille er det ikke viktig med nærhet til gruppe.

Tore: Å lage egne stillesoner i hver fløy blir vanskelig. Det var vurdert egen stillesone i 6.etg, men det er ikke stor stemning for det. Frie solokontor kan ivareta behovet for ro.

Solokontor kan opprustes etter behov.

Evaluerings til høsten – tas opp igjen i IDU.

Per Arne Foshaug: Vi vil gjerne høre igjen fra ITA når endringen er utført.

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
3.	<p>Registrerte HMS avvik (Bente-Lise Polden Lillebø) Se presentasjon</p> <p>UiBs HMS-avvikssystem oppdateres 2-3 ganger i døgnet. Rapport fra HMS avvik korte trekk: EIA har flest avvik (ikke overraskende) 37 stk., ITA 6 stk., resterende avdelinger 10 stk. Noen avdelinger har aldri registrert HMS avvik i systemet. Rapporten viser ulike kategorier av HMS avvik. Det er også viktig å lukke avvikene, det ligger åpne saker fra 2 kvartal 2022. Det er mest sannsynlig saker som er løst og saken skal derfor lukkes. Det er gått ut en beskjed om å registrere HMS avvik, fordi det er underrapportering. Det er også meldt inn at vi må håndtere innmeldte saker og få stengt de så snart de er løst. Det er for lang behandlingstid på HMS-avvik i systemet. Rapporten viser også status – fra registrert, tildelt, under arbeid, venter på innmelder (osv.) til lukket. Man kan melde seg inn i Team som heter «HMS avvik» i Teams om man ønsker utvidet informasjon. HMS-systemet krever en manuell operasjon med klipp og lim for å skille avvikene på tema/hendelse i rapporteringen.</p> <p>Systemet er linket i UiB Hjelp, samme som Lydia.</p> <p>Spørsmål IDU medlem: Hvor mye informasjon går ut til ansatte om registrering av HMS avvik?</p> <p>Bente-Lise: Det er den største utfordringen vi har, å formidle viktigheten av å registrere hendelser. Det ligger til arbeidsgiver å gi informasjon og arbeidstaker å registrere avvik.</p>	
4.	<p>Lønn og lønnsnær HR (Per Arne Foshaug) Se presentasjon</p> <p>Presentasjonen ble presentert for fakultetsdirektørene og avdelingsdirektørene på mandag og beslutningen er forankret. Det etableres tjenestesenter hvor man justerer og standardiserer ToA-flyten, skaper felles kultur for samhandling og gjennomgår og samkjører retningslinjer. Universitetsdirektøren vedtar prosjektets anbefaling og iverksetter disse.</p> <p>Veien videre – hvordan skal vi utvikle tjenestesenteret? Arbeidsgruppe med 2 pers. fra lønn, 2 pers. fra HR, samt HR direktør og økonomi direktør. I tillegg er det 2 eksterne rådgivere i gruppen fra Deloitte.</p> <p>Arbeidsgruppen vil også anbefale organisatorisk forankring av gruppen. Universitetsdirektøren konkluderer.</p>	

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

Innspill IDU medlem: Ansatte i fellesadministrasjonen virker godt informert og ivaretatt, men det er også viktig å informere ut i fakultetene.

Per Arne Foshaug: Tidslinjen er frem mot sommeren og denne prosessen er i fellesadministrasjonen først og fremst.

Saken kommer igjen i IDU til informasjon og drøfting om rundt 2 mnd.

Spørsmål IDU medlem: Ligger det noe tekniske løsninger i dette? Det er noe dobbelt arbeid/prosessering i oppgavene. Er det tenkt noen bedre løsninger for dette?

Per Arne Foshaug: Det kommer til å ligge noen forbedringer på system ja, og noen integrasjoner finnes allerede. Teknologien kommer, men denne prosessen dreier seg utelukkende om den organisatoriske endringen. Eventuelle tekniske endringer er ikke en del av arbeidet og vurderingen her.

5. **Nytilsatte rapport (Per Arne Foshaug)**

DFØ har gjort endringer slik at Innsikt rapportene ikke henger sammen med datakilden. Det tas ut manuell rapport på hvem som slutter og hvem som ansettes – men det er likevel en stor del sorteringsarbeid som innsikt gjør som ikke kommer med i en manuell rapport.

I 2023 kom det inn 76 fast ansatte, 150 midlertidige og 9 vikarer.

Dette kan presenteres bedre i neste IDU. Da vil 2024 tallene kunne sees sammen med 2023.

6 **Styresaker (Per Arne Foshaug)**

- Inntektsfordelingsmodell UiB – skal styrebehandles, har vært mange forankringsrunder.
- Økonomirapport – noen fakultet har utfordringer, Fellesadministrasjonen holder ikke budsjett, men vi har en plan for å komme i balanse. Fellesadministrasjonen tar en ny runde på prognose for 2024 midt i mai og må holde igjen på noen nyansettelser.
- Foreløpige rammer for budsjett 2025
- Tiltaksplan for anskaffelser 2024 – vurdere økonomisk boikott av Israel
- Reviderte kvalitetssystemer for utdanning og for ph.d. utdanning
- Revisjon av opptaksforskriften
- Status for midlertidighet ved UiB
- Beredskapsorganisering

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

- Årsrapport 2023 – helse miljø sikkerhet
- Oppnevnt av styret for Holbergs prisen og justeringer av retningslinjene
- Oppnevning av sikkerhetsansvarlig ved UiB