



Det medisinske fakultet

Referanse

2020/6549-JOHV

Dato

30.12.2020

## Rapport fra Styringsgruppe BOTT Økonomi

BOTT er et samarbeid mellom UiB, UiO, UiT, NTNU for å utarbeide felles administrative løsninger, blant annet felles standard og felles løsninger på økonomi- og lønnsområdet. Fra 1. januar 2021 skal UiB som første institusjon ta i bruk nye økonomi- og lønnsystem. Det medisinske fakultet (MED) har i tilknytning til de endringene som kommer gjennom BOTT sett behovet for å gjennomgå dagens organisering av fakultetets økonomifunksjon. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe og en styringsgruppe for omstilling av økonomiområdet i august 2020.

Innføring av nye økonomisystemer fra januar 2020 vil kreve større grad av spesialisering og standardisering av økonomioppgaver, effektivisering og automatisering av enklere økonomioppgaver og selvbetjening fra brukerne. Innføring av de nye systemene vil direkte påvirke arbeidshverdagen til ansatte i fakultetsadministrasjonen og på instituttene som arbeider med økonomioppgaver i hele eller deler av sin stilling, men også indirekte flertallet av de ansatte ved fakultetet. Styringsgruppen og arbeidsgruppen har under arbeidet vært bevisst på at endringene i hvordan økonomiarbeidet ved fakultetet skal organiseres kan kategoriseres som en omstilling, og derfor er arbeidet utført etter omstillingsavtalens kriterier for å sikre ansattes medbestemmelsesrett og følge avtaleverk og retningslinjer for omstillingsarbeid i staten. Styringsgruppen har fulgt opp hvordan arbeidet i arbeidsgruppen har vært gjennomført, at den enkelte ansattes trygghet i arbeidsforholdet er ivaretatt og påsett at prosessen mest mulig har skapt forutsigbarhet og ivaretatt et godt arbeidsmiljø.

Lønnsnær HR er håndtert i et eget omstillingsprosjekt ved UiB sentralt og MED-fak prosessen omhandler de øvrige økonomifunksjonene og -oppgavene.

### Styringsgruppens mandat

Styringsgruppen ble gitt et overordnet ansvar for gjennomføringen av omstillingsprosjektet ved Det medisinske fakultet (MED). Styringsgruppen har hatt følgende mandat:

- Godkjenne overordnede prinsipper for prosjektets prosess og framgangsmåte. Prinsippene skal være i tråd med UiB sitt arbeidsgiveransvar og regler for statlig arbeidsgiverpolitikk. Dette innbefatter også å sikre ansattes medbestemmelse.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

- Sikre at grupper med berettiget interesse for prosjektet blir tilstrekkelig informert og involvert underveis i prosjektet.
- Sikre at prosjektets resultater samsvarer med UiB sitt overordnede mål om effektive og brukervennlige tjenester som understøtter utdanning, forskning, innovasjon og formidling
- Sikre at prosjektets resultater understøtter BOTT-samarbeidet sine beskrivelser av roller og arbeidsflyt i nytt system.
- Sikre optimal organisatorisk tilpasning for MED.
- Anbefale til fakultetsledelsen en modell for hvordan økonomitjenestene ved MED bør organiseres innenfor rammene for de nasjonale BOTT prosessene og UiBs sentrale implementeringsarbeid.

### **Styringsgruppens medlemmer**

Leder

Marit Bakke – prodekan, Det medisinske fakultet

Medlemmer

Kjell-Morten Myhr – instituttleder K1

Janne Gotaas – administrasjonssjef Institutt for biomedisin

Ørjan Hauge – assisterende fakultetsdirektør, seksjonssjef økonomi, Det medisinske fakultet

Gerd Johannessen – seksjonssjef personal, Det medisinske fakultet

Lise Skålvik Amble – hovedverneombud, Det medisinske fakultet

Fakultetsekstern representant

Ove Chr. Borge - underdirektør, leder personal/økonomi/IKT, Det psykologiske fakultet

Representant for fagforeningene

Randi Heimvik (Jan Georg Tangenes var vara)

I tillegg har Jorunn Hvalby, seniorkonsulent, Det medisinske fakultet, fungert som sekretær for styringsgruppen.

### **Arbeidets gang**

Styringsgruppen startet sitt arbeid i august 2020, og styringsgruppen har hatt møter hver 14. dag gjennom høsten, totalt 8 møter.

Styringsgruppen har under arbeidet hatt tett dialog med arbeidsgruppen, og arbeidsgruppens leder har deltatt på styringsgruppens møter for å holde presentasjoner og komme med fortløpende avklaringer og status fra arbeidsgruppen. Det er viktig å påpeke at styringsgruppen har hatt stor tillit til arbeidsgruppens arbeid, og grunnlaget for diskusjonene i styringsgruppen har i stor grad vært arbeidsgruppens løpende rapporteringer. Styringsgruppen inviterte også inn økonomidirektøren ved UiB og representanter fra BOTT mottak sentralt til et av møtene for å få orientering om de nye systemene, med særlig fokus på roller og arbeidsflyt, for å sikre best mulig kunnskapsgrunnlag. Vi fikk en gode presentasjoner på et overordnet nivå.

I tråd med mandatet har styringsgruppen kommet med innspill til og vedtatt kommunikasjonsplan, fremdriftsplan samt prinsipper og skjema for kartleggingsprosessen som involverte økonomimedarbeidere. Prosessen har vært preget av god dialog med

arbeidsgruppens leder, men også av en stor grad av usikkerhet om de nye systemene og hvordan det andre omstillingsprosjektet for hele UiB - Lønn og lønnsnær HR vil påvirke våre økonomers arbeidshverdag helt frem til slutten av prosessen.

På grunn av de korte tidsfristene har styringsgruppen både hatt ulike aktuelle organisasjonsmodeller og utkast til sluttrapport oppe til diskusjon for å kunne gi tilbakemeldinger underveis.

I løpet av arbeidet presenterte arbeidsgruppen sju ulike organisasjonsmodeller (Figur 1; se arbeidsgruppens rapport for utdypende beskrivelser av de ulike modellene). På styringsgruppemøtet 13. november ble det bestemt at modellalternativ 3, 5 og 7 skulle utredes nærmere (merket grønne i figur 1). Det kom frem i det samme styringsgruppemøtet at arbeidsgruppen også ønsket å utrede alternativ 6 videre, men styringsgruppen bemerket at modell 6 og 7 i realiteten er svært like og at en rendyrket modell 6 ikke er et reelt alternativ på grunn av allerede vedtatte endringer ved UiB som etablering av et fagspesialistteam for lønn og lønnsnær HR. Opprettelsen av et fagspesialistteam innebærer at noen oppgaver som utføres av økonomer både på institutt og fakultet blir flyttet til dette teamet, og at fakultetet må avgi ressurser til teamet. Styringsgruppen ba derfor arbeidsgruppen om å forkaste modellalternativ 6.

<b>Modellalternativ</b>
1. ansatt sentralt på fakultetet, spesialist
2. ansatt sentralt på fakultetet, generalist
<b>3. ansatt på fakultetet med arbeidsplass ved enhetene, spesialist.</b>
4. ansatt på fakultetet med arbeidsplass ved enhetene, generalist.
<b>5. hybrid</b>
6. som i dag
<b>7. som i dag, men med større grad av samarbeid mellom enhetene</b>

Figur 1

BOTT-samarbeidet og UiBs mål for framtidens administrasjon er utarbeide mer brukervennlige løsninger, større grad av selvbetjening og digitaliserte prosesser med mål om effektivisering og standardisering. Dette innebærer blant annet at ansatte som jobber i systemene i stor grad skal bruke 50-100% av stillingene sine inn mot arbeidsprosesser i systemene for å sikre effektiv drift med god nok kompetanse. Effektivisering og spesialisering innebærer at vi må foreta endringer i dagens organisering av økonomene og i hver enkelt sine arbeidsoppgaver og dette har vært utgangspunktet for diskusjonene i styringsgruppen. Styringsgruppen har vektlagt brukerorientering i diskusjonene særlig diskutert hvordan økonomiadministrasjonen kan organiseres for at brukerne sikres den hjelpen de trenger. I tillegg har også ønske om å styrke den økonomifaglige kompetansen ved å gi rom for kompetanseutvikling og ivareta økonomimedarbeiderne godt i selve omstillingsprosessen vært viktig. Det har vært en klar målsetning for styringsgruppen å enes om én modell som anbefales videre til fakultetsledelsen.

## Styringsgruppens vurderinger

Styringsgruppen diskuterte de ulike modellene i tre møter, og avgrenset til slutt diskusjonen til å gjelde to modeller;

- Modell 3 – *sentralisert, spesialisert, men lokalisert ute på institutt* og
- Modell 5 hybrid - *noen ansatte samlokalisert, tilsatt på fakultet; noen ansatte tilsatt på institutt.*

Diskusjonen var rettet mot fordeler og ulemper ved modellene, og særlig hvordan hver av modellforslagene best vil gi fakultetet mulighet for utvikling av økonomiadministrasjonen ved innføringen av nye systemer og krav innen økonomi- og lønnsfeltet.

Kriteriene for Styringsgruppens vurderinger er basert på de føringene som er gitt fra BOTT-samarbeidet om standardiserte roller og rutiner, økt digitalisering, brukervennlige løsninger samt mer selvbetjening i tillegg til UiBs mål for administrasjonen. Videre har styringsgruppen vurdert følgende forhold som viktige for MED:

- Effektivisering, spesialisering og standardisering
- Effektiv bruk av systemene (50% - 100%)
- Brukerorientering - gi brukerne ved MED den hjelp de trenger
- Høy kompetanse – rom for kompetanseutvikling for ansatte
- Ivaretagelse av de berørte ansatte

### Modell 3: «Sentralisert, spesialisert, men lokalisert ute på institutt»

Hovedargumenter for modell 3

- Standardiserte roller og rutiner
- Enhetlige, forutsigbare og transparente økonomitjenester. Med fokus på brukernes behov kan man gi felles og likeverdige tjenester til alle
- Bedre tilgang til spesialistkompetanse for brukerne
- Bedre mulighet for å holde faglig oppdaterte medarbeidere på et bredt spekter av kompetanseområder
- Et mer robust fagmiljø med høy kompetanse på saksbehandling
- Bedre forutsetninger for strukturert rekruttering og karriereutvikling for de ansatte

Hovedargumenter mot modell 3

- Instituttene vil i mindre grad kunne styre økonomenes prioriteringer og arbeidshverdag
- De ansatte kan oppleve ulike forventninger fra institutt og økonomileder

### Modell 5: «Noen ansatte samlokalisert, tilsatt på fakultet; noen ansatte tilsatt på institutt»

Hovedargumenter for modell 5

- Felles ledelse av økonomioppgaver innenfor enkelte områder (hvilke områder som kan sentraliseres må vurderes, behov og oppgaver kan vurderes ulikt fra enhetene)
- Best løsning for oppgaver som krever stor lokalkunnskap (nærhet) og i minst grad kan digitaliseres
- Modellen kan gi større stabilitet innen de oppgavene vi har mindre volum av

Hovedargumenter mot modell 5

- Vanskelig for instituttledelsen å være delaktig i ledelse av økonomiressursen
- Kan oppfattes som uklar oppgavefordeling institutt/fakultet, hvem som skal kontaktes i forhold til hva

- Uheldig for miljøene at noen medarbeidere fysisk flyttes på, mens andre blir sittende igjen på instituttene
- Økonomene mister helhetsperspektivet over økonomien
- Vanskeliggjør spesialisering og effektiv bruk av ressursene/kompetansen
- Mindre grad av samarbeid mellom enhetene

Styringsgruppen falt til slutt ned på at fakultetets økonomiorganisering har best forutsetning for felles utvikling, felles prioriteringer, mest mulig like arbeidsrutiner og minst mulig sårbarhet dersom ansettelsesforholdene samles på fakultetsnivå og økonomene blir sittende der de i dag har sitt arbeidssted. Styringsgruppen kom dermed samlet frem til en annen konklusjon i forhold til best egnet modell enn det flertallet i arbeidsgruppen gjorde.

Det vurderes også at en slik organisering vil kunne møte utfordringene innen økonomifeltet fremover på en god måte, i forhold til effektivisering, digitalisering, spesialisering, utviklingsmuligheter og spesialiserte tjenester som er tilgjengelig for alle på fakultetet.

Det er særlig vektlagt at alle brukere av økonomitjenestene ved fakultetet skal få tilgang til bedre og tilnærmet likt tilbud innenfor rammene av en effektivt drevet økonomifunksjon i tråd med ledelsens prioriteringer. En samlet økonomienhet for hele fakultetet vil etter styringsgruppens oppfatning best oppfylle målsetningene i dette omstillingsprosjektet. Det er også styringsgruppens mening at modell 3 ivaretar de direkte berørte ansatte på en bedre måte enn modell 5 siden man blir sittende ved sin nåværende enhet.

Hvis det vurderes som hensiktsmessig kan grupper samlokaliseres på et senere tidspunkt.

## Konklusjon

Styringsgruppen takker arbeidsgruppen for en svært grundig og velskrevet rapport, og for godt samarbeid underveis. Styringsgruppen anbefaler at Det medisinske fakultet implementerer modell 3 (*Sentralisert, spesialisert, men lokalisert ute på institutt*) for organisering av økonomressursene ved fakultetet. Det påpekes imidlertid at det fremdeles er en god del som er uklart i forhold til hvordan de nye systemene vil påvirke fakultets økonomi- og lønnsarbeid, og vårsemesteret 2021 bør derfor benyttes til å utarbeide en konkret organiseringsplan med innplassering i ny bemanningsplan ut fra UiBs og fakultetets strategi, mål og behov i tråd med de nye økonomi og -lønnssystemene.

Implementering av modell 3 vil føre til en organisasjonsendring ved at det dannes en større økonomiseksjon i fakultetsadministrasjonen og de ansatte samles under samme leder selv om arbeidsstedet vil være ved institutt. En slik endring vil etter Styringsgruppens mening og ut fra råd fra UiB HR-avdeling kategoriseres som en omstilling og skal håndteres etter omstillingsavtalens bestemmelser og omstilling under trygghet.

Vennlig hilsen

Marit Bakke  
Leder for styringsgruppen

Jorunn Hvalby  
sekretær