

# Nyhetsbrev uke 16

## Bedre arbeidshverdag

Nyhetsbrevet skal gi en kort status på forbedringsarbeidet knyttet til innføringen av nytt system og prosesser innen økonomi og lønn.

Dersom du har spørsmål knyttet til innholdet i nyhetsbrevet, ta kontakt med Maren Bryne Aas: [maren.bryne.aas@pwc.com](mailto:maren.bryne.aas@pwc.com)

All informasjon om rutiner, prosesser og system finner dere på [UiBs ansattsider - Arbeidsstøtte for økonomi og lønn](#)



# Gjennomføring

**Egne arbeidsgrupper** med ressurser dedikert per hovedområde.  
**Sterkt brukerfokus:** Involverer ressurser på tvers av organisasjonen.



I første fase settes innsatsen inn mot følgende hovedområder og prosesser:

1. Behov til betaling
2. Lønnsnær HR og prosesser knyttet til tilsetting og arbeidskontrakt
3. Kommunikasjon, informasjon og opplæringsmateriell
4. Brukerstøtte og UiB Hjelp

# En bedre arbeidshverdag

Initiativet er basert på innføring av BOTT Økonomi og Lønn ved UiB.  
Vårt mål er å iverksette tiltak som forenkler og forbedrer tjenestene til studenter og ansatte.

## Behov til betaling

Målet er å ruste fagkvirenter og innkjøpere til å gjøre en best mulig jobb.

Dette skal vi gjøre ved å:

- Kartlegge og eventuelt justere organisasjonen
- Implementere og følge opp prosesser og rollebeskrivelser fra BOTT
- Sikre styrket opplæring

## Kommunikasjon

Målet er at alle fagbrukere skal få relevant og oppdatert informasjon om prosesser og system innen økonomi og lønn.

Dette skal nås gjennom å:

- Tilpasse og tilgjengeliggjøre dokumentasjon og opplæringsmateriell
- Rydde i kanaler og innhold
- Få på plass rutiner for kommunikasjon i drift

## Lønnsnær HR

Lønnsnær HR påvirker flere prosesser innenfor lønnsområdet og arbeidet er delt inn i tre puljer som totalt inneholder 15 fokusområder.

Vårt mål er å finne gode løsninger for de identifiserte områdene og arbeide på tvers av fakultet og sentraladministrasjon.

## UiB Hjelp

Målet er at UiB Hjelp innenfor lønn- og lønnsnær HR-området fremstår som en effektiv kanal for saksbehandling og brukerstøtte.

Det er gjennomført rydding i UiB Hjelp og antall restanser er betydelig redusert.

Det arbeides nå med utvikling av serviceavtale og organisering av arbeidet.

# Behov til betaling - status

Arbeidspakken ledes av Bjørnar Myklebust og eies av Øystein L. Iversen.

## Hva har vi gjort så langt?

### Vi har gjennomført prosess ved MatNat, MED og EiA



- Etablert arbeidsgrupper på fakultet/ avdeling
- Gjennomgang av innkjøpsorganisasjonen
- Kartlegging av nåsituasjonen
- Vi jobber for å finne hensiktsmessige løsninger på tvers av fakulteter og avdelinger

### Flere opplæringstiltak er gjennomført



- Opplæringsvideoer lagt inn i Unit4 ERP
- Målrrettet opplæring på faste onsdagsmøter
- Egen teams-kanal for viktig informasjon i innkjøpsnettverket
- Ryddet i informasjon på ansattssidene
- Kunnskapskort i UiBhjelp

## Vårt fokus fremover



### Generelt arbeid med arbeidspakken

- Fortsette arbeidet med å finne hensiktsmessige løsninger for MatNat, MED og EiA
- Starte kartlegging av de øvrige fakultetene og avdelingene
- Videreutvikle og forbedre informasjons- og opplæringsmateriell



# Lønnsnær HR - status

Lønnsnær HR påvirker flere prosesser innenfor lønnsområdet og arbeidet er delt inn i tre puljer som totalt inneholder 15 fokusområder. Hvert fokusområde har god representasjon fra fakultet og sentraladministrasjon.

Arbeidspakken ledes av Marita Berland og eies av Jan Frode Knarvik.

## Hva har vi gjort så langt?

Vi er godt i gang med arbeidet innenfor de tre første fokusområdene, hvor vi har gjennomført mange arbeidsmøter, begynt å sette opp forslag til rutiner og rollebeskrivelser.

Vi har etablert de ulike arbeidspakkene og sikret god representasjon fra ulike fakultet og sentraladministrasjonen.

### Påbegynte fokusområder (fra pulje 1):

Kontrakt via Toa	Resultatet fra de påbegynte fokusområdene danner grunnmuren for de neste fokusområdene
Sensur	
Rollegjennomgang	
Innsyn i data fra SAP	
Vaktordning UM	

## Vårt fokus fremover

### Generelt arbeid med arbeidspakken

Vi skal fortsette å jobbe med prosessene som er igangsatt og ferdigstille utkast til rutiner og rollebeskrivelser.

### Igangsetting av pilotfase

I mai er det besluttet at vi skal pilotere ny rutine for sensur hvor følgende fem institutt skal teste ut den nye prosessen:

1	Juridisk fakultet
2	HF: Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
3	MED: Institutt for biomedisin
4	PSY: Institutt for pedagogikk
5	MN: Institutt for biovitenskap

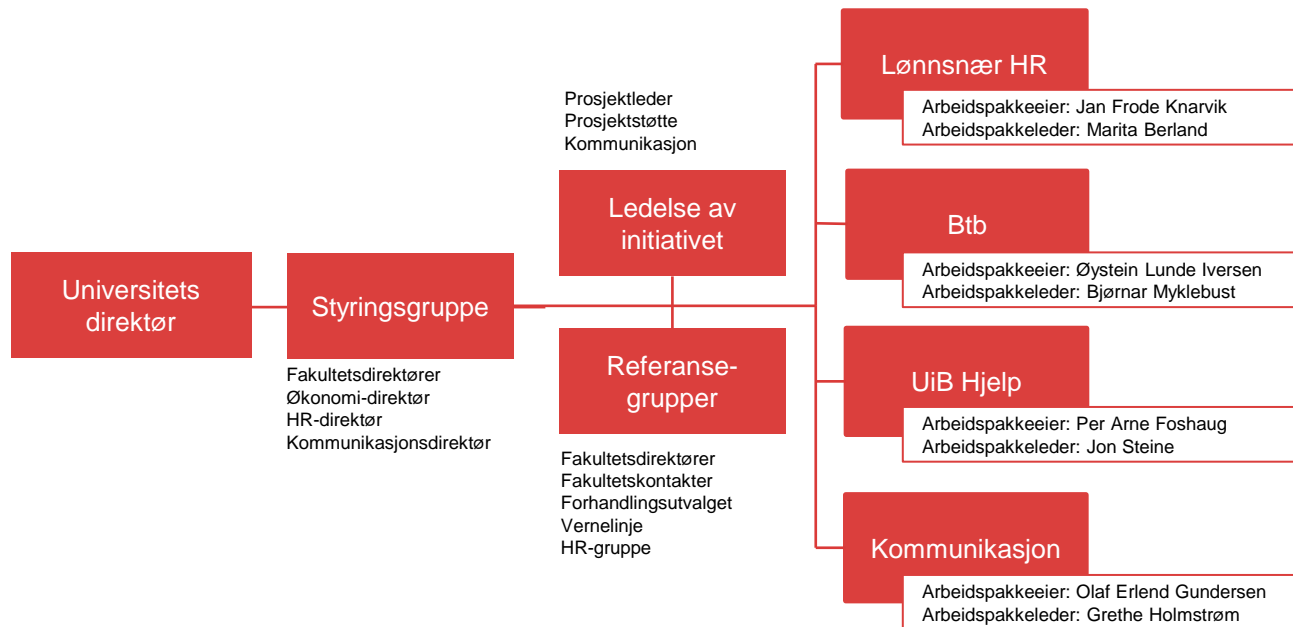
# Lønnsnær HR – fokusområder

Lønnsnær HR er i gang med fokusområdene i pulje 1. Følgende oversikt viser alle fokusområdene som arbeidet er delt inn i.

Fokusområder i første pulje (i prioritert rekkefølge)	Fokusområder i andre pulje (i prioritert rekkefølge)	Fokusområder i tredje pulje (i prioritert rekkefølge)
Kontrakt via ToA	Informasjon og brukerveiledninger	Kostnadsgodkjenner og personalgodkjenner
Sensur	Bruk av månedslønn	Vaktordning UiB
Rollegjennomgang	Bruk av timelønn	Godkjenning av kontrakter
Innsyn i data fra SAP	Flere kontrakter	Innsyn i status på kontrakter
Vaktordning UM	Styre, råd og utvalg	
	Oppdrag	



# Organisering av arbeidspakkene





---

**uib.no**