

REFERAT FRA MØTE I IDU 11. FEBRUAR 2022 KL. 08:00 – 09:05

STED: Styrerommet (402/404), Armauer Hansens hus, 4. etasje

Til stede fra organisasjonene:

Eva Gerdtts (Akademikerne), Elin Myhrvold (Parat), Marit Stubdal (NTL), Lise Skålvik Amble (hovedverneombud ved MED)

Til stede fra fakultetsadministrasjonen:

Heidi Annette Espedal (møteleder), Ørjan Leren, Gjert Bakkevold (referent)

Forfall:

Kristin Klock (Forskerforbundet)

Drøftingssak

Sak 14/22 **HR ved Det medisinske fakultet (Utsatt offentlighet)**
Saksforelegg ble sendt ut tirsdag morgen 8 februar.

Bakgrunnen for saken:

HR-feltet står foran store endringer i tiden fremover. Nye administrative IT-system vil kreve en endring i måten vi jobber på. Gjennom BOTT-samarbeidet¹ er noen endringer på plass/under implementering (lønnsnære HR løsninger-SAP og fagspesialistteam), mens andre er under forberedelse (saksbehandling og arkivløsning). Endringene som kommer vil påvirke hvordan vi jobber innen flere områder, inkludert HR-feltet. Fakultetet ser frem til gevinstene nye og bedre systemer vil kunne gi oss på sikt.

Som eneste fakultet ved UiB har Det medisinske fakultet (MED) HR-feltet delt i en seksjon for personal og en for rekruttering. I dag består seksjonene av:

- Personal: leder, nestleder og 5 saksbehandlere
- Rekruttering: nestleder og 3 saksbehandlere

Stillingen som seksjonsleder på rekrutteringsseksjonen har stått ledig siden våren 2021 (seksjonsleder fikk ny jobb annet sted).

BOTT er et samarbeidsprosjekt mellom Universitetet i Bergen, Universitetet i Oslo, Universitetet i Tromsø og Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet. Samarbeidsprosjektets overordnede mål er å styrke universitetenes evne til å levere administrative og tekniske tjenester som støtter opp om kjernevirksomheten. For å oppfylle overordnet mål samarbeider universitetene om felles standarder og felles løsninger for å oppnå mer brukervennlige løsninger, større grad av selvbetjening og digitaliserte prosesser.

Året 2021 var preget av store utfordringer knyttet til innføringen av de nye BOTT-systemene og en pandemisituasjon med mye bruk av hjemmekontor. Samtidig har enkelte HR-medarbeidere deltatt i sprinter for å tilrettelegge for nye arbeidsrutiner slik at UiB er bedre forberedt på nye saks- og arkivsystem som kommer. HR-direktøren ble også invitert til et fellesmøte med personalseksjonen og rekrutteringsseksjonen i september 2021, for å fortelle om endringene for HR-feltet som ligger i planene fremover.

I lys av dette ser fakultetet et behov og en mulighet til å tenke nytt om hvordan vi organiserer arbeidet innenfor HR-feltet. En timeplan lages for å sikre involvering, ryddige prosesser og tydelig kommunikasjon.

Saken ble redegjort for ved en PP-presentasjon som formidles videre til IDU-representantene.

Det ble informert om:

- Store endringer i HR-feltet
 - Det er nødvendig med samordning av rutiner og arbeidsprosesser.
- BOTT-samarbeidet
 - Målsettinger for BOTT-prosessene
- Status
 - Året 2021 er preget av store utfordringer knyttet til innføringen av de nye BOTT-systemene og en pandemisituasjon med mye bruk av hjemmekontor
 - Sprinter for å tilrettelegge for nye arbeidsrutiner slik at UiB er bedre forberedt på nye saks- og arkivsystem som kommer
 - HR-direktøren deltok i et fellesmøte med personalseksjonen og rekrutteringsseksjonen i september 2021, for å fortelle om endringene for HR-feltet som ligger i planene fremover.
 - Store budsjettkutt fra 2022 og viktige prioriteringer fremover

I lys av dette ser fakultetet et behov og en mulighet til å tenke nytt om hvordan vi organiserer arbeidet innenfor HR-feltet.

- Dialog og kommunikasjon
- Målgrupper og interessenter
 - Hovedgruppe
 - Øvrige grupper som skal informeres
- Gjennomføring med tidsplan
- Omstillingsavtalen

Organiseringen av HR-feltet skal også presenteres som fakultetsstyresak. I utgangspunktet er ikke dette en omstillingsprosess siden endringene ikke vil medføre omdisponering av personale/arbeidsoppgaver, men prosessen rigges etter mal for omstilling for sikre ryddig og god dialog/informasjon.

Innspill fra drøftingen av saken:

- Møteinnkallingen til ekstraordinært IDU-møte

Det ble stilt spørsmål til hvorfor det var behov for å ha et ekstraordinært møte og hva begrunnelsen var for at saken er unntatt offentlighet. Saken ble sendt ut med utsatt offentlighet, ikke unntatt offentlighet. Saken ønskes diskutert med ansatte ved seksjonene og IDU før saken blir offentlig og de øvrige ansatte blir orientert.

Det ble bemerket at full offentlighet ville vært best og at utsatt offentlighet kan skape bekymringer.

Fakultetsledelsen kalte inn til ekstraordinært møte på grunn av ønske om å starte prosessen nå.

Det ble videre kommentert at det er viktig å snakke med de det angår først, og at det var uklart hva saken dreiet seg om, siden det ikke var sendt ut saksframlegg samtidig med innkallingen til møtet, og at dette var uheldig.

- Omstillingsprosess
Det ble bemerket at saken kan bli en omstillingsprosess sett i lys av hele BOTT-arbeidet og at organiseringen av HR ved MED skiller seg fra de øvrige fakulteter ved UiB. Fakultetsledelsen ble derfor rådet til at saken allerede nå legges fram som en orienteringssak for Forhandlingsutvalget.
- Nye administrative datasystemer
NTNU er pilot for nytt saksbehandlings- og arkivsystem. Før piloten ved NTNU er kjørt, har vi kunnskap om hvordan systemet blir ved innføringen ved UiB? UiB har informasjon om systemvalg og hvordan dette fungerer. Det arbeides godt med forberedelser til innføring av nytt system. Det ble spurt om det er nytt datasystem som er grunn til endringene eller andre ting. Man må regne med at arbeidsprosesser blir litt annerledes enn nå og delt mellom de ulike nivåene ved UiB. Vi kan ikke styre alle arbeidsprosessene lokalt lenger. Dette er en del av et bakteppe for endringene. Det forventes også i framtiden en endring av digitalisert arbeid med rekrutteringsprosessene.
- Informasjon
Det ble pekt på viktigheten at brukernes perspektiv kommer inn i informasjon som ev hentes inn i det videre arbeidet med endringene innen HR-feltet. Det var enighet om at det er viktig med god informasjon til alle.
- Organisering av HR-feltet ved fakultetet
Spørsmål ble stilt om hva grunnen er til at organiseringen på HR-feltet ved fakultetet har vært annerledes enn ved andre fakultet (2 seksjoner). Rekrutteringsseksjonen ble opprettet ved organisasjonsendringen «Framtidens fakultet». Det var den gangen et behov for å strømlinjeforme og forbedre rekrutteringsprosessen.

Fakultetsdirektør nevnte at vi må se hva som blir hensiktsmessig fremover og hvordan arbeidsprosessene skal foregå. Det kan være aktuelt med et ekstra møte i IDU utenom den vedtatte møteplanen.

Møtet slutt kl. 09.05