# Spørmål og svar fra allmøte Lønn og lønnsnær HR 18. mars

## Svart opp i møtet:

### Kan enhetene begrense hvem som kan være behovshaver?

Dette er en rolle som du pr dags dato bare trenger ansattilknytning for å ha. Så vi tenker å gjøre et arbeid framover med hvem som skal ha denne rollen. Rollen skal ikke påtvinges eksempelvis de vitenskapelige, selv om det kanskje er de som har et behov, så kan det være en HR-rolle som har denne rollen.

### Hvem skal bemanne disse rollene som blir flyttet fra fakultetene til sentralt servicesenter, når det er få som har ROP til disse stillingene?

Det blir videre prosess etter eventuelt vedtak. Dette ligger innenfor et omstillingsregelverk. Mange har bittesmå roller på for eksempel fakultet og endel har rett og plikt på stillinger. På nivå 1 er det mange som har dette som hovedstilling.

### Betyr et samlet fellestjenestesenter også fysisk samlokalisering?

Vi tenker i kjernegruppa det og det ligger i forslaget. Et godt læringsmiljø handler om å sitte i fagmiljøet sammen. Samtidig har koronaen lært oss helt nye måter å jobbe på som vi håper vi kan ta med oss inn i dette arbeidet med tanke på hvor vi jobber og hvordan vi jobber, og hvordan vi kan støtte kjernevirksomheten best mulig.

### Vi ansetter over 1000 assistenter hver høst og vår... Hvordan håndteres slike topper, slik at de får lønn fra første måned?

Vi har innenfor flere områder slike topper. De nye systemene er mer digitale som gjør at vi må være mer i forkant enn vi har vært. Vi må tenke annerledes. Dette er spørsmål vi vil jobbe med og finne svar på framover.

### Kan valget av hvem som skal ha de ulike rollene være ulikt mellom enhetene?

Behovshaver kontrakt kan variere. Det er delegasjonsmulighet på de to lederrollene til en viss grad. Hvert fakultet eller enhet må finne ut hva som er rett for seg.

### Kan løsningsforslaget medføre overtallighet?

Det vi har gjort og hørt så langt viser at enkelte oppgaver flyttes, men samlet sett er hovedbildet at på noen områder trenger vi mer arbeidskraft, mens på andre mindre og at dette går slik det ser ut nå i 0. Det vi vet foreløpig er det bildet vi har. Detaljene vil vi jobbe med framover.

### Skal f.eks. det å skrive kontrakter utgjøre en fulltidsstilling? Vil ikke svært spesialiserte oppgaver kunne føre til redusert jobbtilfredshet for lønns- og HR-medarbeiderne?

Flere av rollene som skal inn i fellestjenester kan kombineres. Mye av jobben vil være å følge opp og støtte ledere og andre medarbeidere i prosessen. Mye av dette er komplekst og skal vi bli skikkelig god, bør vi samle oss i størst mulig grad for et godt fagmiljø. Det blir mindre punching i systemene enn det vi er vant til fra i dag.

### Hvor mange årsverk skal spares?

Hele BOTT ØL-innføringen handler om effektivisering av administrative tjenester. Det er flere måter å hente ut gevinstene på, vi skiller mellom hva vi kan ta ut av nytteverdier eller arbeidskapasitet som kan benyttes andre steder. VI har ikke tatt stilling til hvordan nytteverdien skal realiseres, men at det skal gjøres på den måten som tjener kjernevirksomheten best. Prosjektet anbefaler å være raus med ressurser i en oppstartsfase.

## Spørsmål og svar som vi ikke rakk svare på i møtet:

### Kan dere bekrefte at systemet muliggjør delegasjon av BDM for kostnad og personal lokalt?

Delegering av BDM er en egen prosess.

### Vil oppdragsavtaler/honorar kun bestilles av Fellestjenesten og ikke ute på enheter?

Bestillingen vil skje på enhetene via rollen Behovshaver kontrakt

### Har vitenskapelige ansatt blitt hørt?

Vitenskapelig ansatte har foreløpig ikke vært involvert. Disse vil bli involvert fremover når kjernevirksomhetens behov skal defineres og beskrives. Mange kontorsjefer har vært involvert i sprinten, og denne gruppen har god kunnskap om kjernevirksomheten

### Gap analyse- den skal skje på fakultet og ikke instituttnivå. Da referansegruppen på fak.nivå ivaretar instituttens nivå?

Det er viktig at instituttene involveres i innspillsrunden. Dette ivaretas av innføringslederne på det enkelte fakultet.

### Savner info om dimensjonering ift dagens nivå - totalt og på de tre nivåene

Dimensjonering er noe det vil jobbes med videre. Dette er et svært viktig arbeid som krever god involvering og transparente prosesser.

### **Har systemet mulighet for at personslgodkjenner sender på flyt spørsmål til f.eks en controller, HR, PØ før godkjenning?**

Den funksjonaliteten finnes ikke i det nye lønnsystemet.

### Kan valget av hvem som skal ha de ulike rollene være ulikt mellom enhetene?

I forhold til løsningsforslaget er det behovshaver kontrakt, kostnadsgodkjenner og personalgodkjenner som er de rollene enhetene fordeler.

### Er alle ansatte som anses direkte berørt orientert?

Alle ansatte som blir direkte berørt skal ha fått beskjed om dette før allmøtet.

### **Hvordan behandles GAP-analysene og innspillene fra fakultetene - hvem vurderer hvilke innspill som tas til følge og ikke? Beslutningsprosessen bør være mest**

På bakgrunn av gap-analysen og innspillene fra enhetene skal det lages et beslutingsnotat som tar sikte på å belyse både positive og negative konsevenser av løsningsforslaget slik at det kan tas en faktabasert beslutning. De som jobber med beslutningsgrunnlaget vil ikke foreta vurdere hvilke innspill som skal gå videre, men sammenfatte det som har kommet inn.

### Hva tenker dere om bred involvering og medvirkning i en såpass omfattende prosess , som vil føre til organsiatoriske endringer? Mener dere at det er greit med så korte frister?

/

### Korte frister for å komme gjennom prosessen ble sagt. Er det et godt argument for svært korte frister?

**/**

### Hvor i prosessen blir kjernevirksomhet koblet på i prosessen. Har de vitenskapelige ansatte anledning til å komme med innspill med disse korte tidsfristene?

Fristene er satt ut fra at vi skal ha tid til å gjennomføre medvirkings-, forankrings-, beslutningsprosesser og eventuell organsiatorsikse endringsprosesser slik at det blir klart hvem som skal ha de nye rollene i tide til opplæringen starter til høsten.

### Er det utredet alternativer til dette løsningsforslaget?

I sprinten ble dagens ordning diskutert og vurdert, men man så raskt at dette ikke vil være en hensiktsmessig organisering. Også på bakgrunn av innspillene fra det bredt sammensatte referanseteamet, ble det naturlig å kun lande på ett løsningsforslag.

### Fysisk lokalisering, og med tanke på inkludering av ansatte på Gjøvik og Ålesund?

Innkludering av ansatte i Gjøvik og Ålesund må også løses i forbindelse med dette løsningsforslaget, som vi også må løse det ellers ved NTNU.

### Koronapandemien har synliggjort behovet for en tilstedeværende HR person å oppsøke. Det er uklart hvor tilgjengelig HR blir med et slikt sentralt senter. Hvordan er dette tenkt løst?

HR vil fortsatt ha en sterk og viktig rolle på alle nivåer, og selvsagt være organisert og lokalisert på den enkelte enhet. Det er for lønnsområdet det foreslås å opprette en fellestjeneste på nivå 1, ikke øvrige HR-funksjoner. For mange av HR-funksjonene vil kjennskap til kjernevirksomheten på den enkelte enhet være kritisk viktig.

### Må vi vente på BOTT HR før vi får digitalisert kontrakt for faste og adm tilsetninger, eller vi det lages integrasjoner mellom Jobbnorge og/eller Ephorte?

Dette er det ikke tatt stilling til ennå.

### Ettersom ephorte sluses ut- vil nye akrivsystemet ‘snakke’ sammen med det ‘systemet’?

Det vil med stor sannsynlighet bli integrasjoner mellom systemene ja.

### Hvordan sikre riktig prioritering av oppgaver med et sentralt system med svært mange enkeltsaker? Noe haster mer enn annet.

For å sikre riktige prioriteringer bli det viktig med god kjennskap til virksomheten, og en kontinuerlig dialog med enhetene. Arbeidet med serviceavtaler i forkant blir også viktig. Her må det lyttes til kjernevirksomheten, ledere og brukere for øvrig.

### Har en tenkt på back-up løsninger på de ulike rollene?

Backup er et viktig argument for å lage fellestjenester der du har flere roller som kan gjøre samme jobben og overlappe hverandre.

### Delegasjonsmulighet for BDM "til en viss grad" - hva ligger i dette? Hvilke begrensninger?

Delegering av BDM er en egen prosess.

### Vil DFØ fungere som en brukerstøtte, og/eller vil uføre tjenester for NTNU?

DFØ vil fungere som brukerstøtte i 2. linje. De vil utføre enkelte tjenester for NTNU.

### Studiekonsulenter er behovshavere oppdragsavtaler i dag. Vil denne oppgaven flyttes til sentral enhet?

Behovshaver kontrakt er ikke foreslått inn i en fellestjeneste. Denne rollen er foreslått på alle nivåer.

### Hva betyr DFØ?

Direktoratet for økonomiforvaltning. Link til nettside: <https://dfo.no/>

### Ved ansettelse av (mange) assistenter, hvordan integreres dette systemet mot eksisterende rangering/prioriteringsliste-system som faglærerne forholder seg til i dag? ( IE-studass-systemet)

Når det gjelder hvilke integrasjoner vi får og ikke, må svares ut på et senere tidspukt. Dette er ikke klart ennå.

### Er behovet til kjernevirksomheten analysert i denne prosessen?

Behovet til kjernevirksomheten er analysert i arbeidet så langt, men kjernevirksomheten må helt klart direkte inn i prosessen - slik at de kan definere hva som må til for at en fellestjeneste for lønn skal kunne gi en mest mulig optimal støtte.

### Det er tenkt sluttbrukerfokus, innebærer dette at det i hovedsak vil komme gode selvbetjeningsløsninger for sluttbruker?

I liket med Paga Web som vi har i dag, vil også det nye systemet komme med tilsvarende selvbetjeningsløsninger. I tillegg vil det her komme en god og stabil app.

### Vi må ikke ‘miste smarte’ hoder på vei!

Veldig viktig innspill og noe vi tar med oss i det videre arbeidet.

### Lønn og HR har mange oppgaver som går i hverandre. Hvordan skal utvelgelse av personer foregå i de forskjellige rollene?

Denne prosessen er ikke startet ennå, men det vil bli tydelig kommunisert etter hvert når og hvordan.

### Vil senteret bli en del av DFØ på sikt?

Det foreligger ingen planer om dette.

### Ser det er snakk om å få inn personer med høy kompetanse i rollene, er det snakk om rekruttering eksternt, eller vil det bli bli muligheter for kompetanseheving og utvikling internt?

Vi har mange svært dyktige ansatte som jobber innen lønnsområdet på NTNU i dag, og som vi håper er motiverte for å bidra inn i en fellestjeneste for lønn. Det vil derfor primært handle om kompetanseutvikling av de som allerede jobber med lønn internt i dag.

### Er det kommet motforestilling til dette løsningsforslaget?

Forslaget har blitt mottatt jevnt over positivt, og det er kommet mange gode og konstruktive råd og tips til hva som er viktig å huske på for at det skal blir vellykket.

### Hva er alternativene til den foreslåtte løsningen? Dagens modell har også mye bra med seg.

Dagens modell er vanskelig å videreføre med de endringene som kommer gjennom BOTT. Erfaringene fra UiB tilsier også at dagens organisering ikke vil være hensiktsmessig. Vi må forsøke å ivareta det beste fra dagens modell, ikke minst bygge videre på den kompetansen lønnsmedarbeiderne på NTNU besitter - samtidig som vi nå benytter muligheten til definere både eierskap, roller og oppgavefordeling på en tydeligere måte enn hva som er tilfellet i dag.

### Hvorfor skal Losam innspillene gå til Sesam og ikke til fakultetene? Bør ikke Losam innspill et bidrag i GAp analysen til fakultene?

Dette er beslutninger som berører hele NTNU og da er det SESAM som er medbestemmelsesarna. Vi legger likevel opp til at fakultetene informerer sine LOSAM om deres innspill sendes, evt behandles i LOSAM før det senes til oss i prosjektet. Da har også tillitstvalgte på fakultet mulighet til å gi innspill til sine tillitsvalgte i SESAM.