**Spørsmål og svar fra kickoff 11.02.2022**

**Hvordan sikrer dere lik innføring i organisasjonen, og at man får en standardisert modell for hele NTNU?**

Her er vi innpå et sentralt tema i arbeidet med ambisjonsnivå. Vi har ønske om å ha en felles arbeidsform for NTNU, samtidig som det kan bli ulikheter mtp fakulteter/institutter (ulik størrelse og organisering)

Det er ulike muligheter for hvordan vi kan få en felles prosess, og som framgangsmåte vil designsprint bli gjennomført i prosessarbeidet. Vi må sammen med alle fakultetene og deres referansegrupper finne ut hvordan kan NTNU med hensyn til ulikhetene kan finne ut av hvordan dette bør gjøres på best mulig måte. Det kan bety det at det er en måte eller flere. Vi må sammen finne ut hvordan systemene skal utnyttes på best mulig måte for å gi nytteverdi med de ulikhetene på fakultet/institutt som NTNU har.

**Hva består ryddingen av? Hva er forventet tidsbruk? Hvem utføres det av?**

Vi må få unna alle prosjekter som ikke lenger har aktivitet eller er aktive. Tidsbruk er avhengig av hvor mange prosjekter de ulike enhetene har. Enhetene er selv ansvarlig for rydding siden de sitter med kunnskapen selv, Økonomiavdelingen og HR (nivå 1) vil være behjelpelig i forhold til gjennomføringen.

Når det gjelder HR-data skal vi kun ha med de som har en relasjon til NTNU videre, og rydde bort de som ikke har det. Omfanget er også her avhengig av hvordan det ser ut på den enkelte enhet.

**Jeg har fortsatt til gode å se konkrete skjermbilder fra hvordan de nye systemene for f.eks. prosjektøkonomi vil se ut. Hvordan er medvirkningen i utarbeidelsen av disse, spesielt fra nivå 3?**

Alle prosessene har faggrupper i BOTT ØL nasjonalt, med en representant fra hvert universitet. I tillegg har hvert universitet referansegrupper sammensatt fra hele organisasjonen.

På prosjekt: Vi får levert et standardsystem med de muligheter og begrensinger det innebærer. Så har vi noen BOTT-tilpasninger/spesialløsninger for BOTT, som er utviklet i samarbeid med DFØ for oss. Vi har gjort referanser og hatt høringer, men det er noen begrensinger i de nye systemet. Vi får ikke bygd opp fra scratch for å få den ideelle prosessen, det ville tatt altfor mye tid å gjennomføre. Nå er vi der vi er, vi får et system som vi har jobbet fram i felleskap alle BOTT’ene.

På [BOTT-samarbeidet.no](https://www.bott-samarbeidet.no/) er det lagt ut en del informasjon som man kan se på. Fra vi starter med opplæring i september-oktober vil opplæring være tilgjengelig for oss på NTNU.

**Er det vurdert at mye viktig skjer under ferieavviklingen for mange? Jamfør sårbarhet både teknisk og andre utfordringer.**

Vi har et sentralt blikk på dette i prosjektet. Prosjektet har ikke lagt opp til aktiviteter i fra midten av juni til slutten av august og hensyntar det i planleggingen. En del individuelle oppgaver kan planlegges gjennomført gjennom sommeren.

**Hvor lenge etter overføringer fra Maconomy vil det være mulig å fortsatt hente ut info fra Maconomy for diverse rapporteringer i ‘mellomfasen’? Er det satt endelig tidspunkt?**

Prosjektet jobber med å finne en løsning for å ta vare på data så vi kan gjøre nødvendig rapportering i etterkant av systemendring. Om det er å ha Maconomy tilgjengelig en stund, eller om vi får lagret det på andre måter er ikke landet enda. Dette har høy prioritet i prosjektet.

**Hvordan sikre at det ikke ligger "igjen" oppgaver på institutt/fakultet/felles.adm når man har innført modellen?**

Dette er tema vi diskuterer i møter med fakultetene og det har vært fokus helt fra oppstarten av arbeidet hvordan prosessarbeidet skal organiseres. Prosjektet er veldig oppmerksom på arbeidsorganiseringen på institutt og det har vært sentralt i diskusjonen med fakultetene. Mengdetrening/spesialisering vs. fagnærhet er en sentral diskusjon vi må ta. Det vil å være en del av diskusjonen hvordan vi lager modeller for hvordan vi jobber med dette og sørge for at oppgaver ikke blir liggende igjen.

Vi legger opp til referansegrupper gjennom prosessarbeidet hvor de de lokale innføringsprosjektene oppfordres til å gjennomføre interessentanalyse, for å sikre at de ulike perspektivene og interessentene blir ivaretatt. Det vil bli kjørt en bred prosess for å forstå hvordan dette treffer de ulike.

**Anbefaler en felles bestilling på rydding av prosjektdata - slik at alle fakultet går i takt. Man bør også skille mellom BFV og BOA.**

Ja. Det jobbes med en felles bestilling. Det blir et skille mellom BFV og BOA. For interne prosjekter kartlegger Økonomiavdelingen grunnlaget og lager grunnlag for enhetene slik at de ser hvilke prosjekter som har saldo osv. Det jobbes med en løsning og det jobbes med massavslutningsløsninger. Først skal det avsluttes prosjekter med saldo og saldo flyttes, så kan de interne prosjektene avsluttes i en regnearkmodell. Det vil komme felles bestilling til alle fakultetene. En del fakulteter er allerede godt i gang med rydding og kartlegging av ryddejobben. Økonomiavdelingen skal gjøre sitt beste for å koordinere dette arbeidet slik at ikke alt kommer samtidig til de samme folkene. Det vil komme en bestilling der prosjekter som ikke er aktive skal avsluttes.

For BOA blir det avslutning av prosjekter på sammen måte som i dag i Maconomy.

Det vil også sees på anleggsregisteret, men her må det tas noen beslutninger i prosjektet før det er klart for rydding.

**Vil organisatoriske tilpasninger bety at ansatte må flytte arbeidssted?**

Dette vil være avhengig av hvordan man vil organisere det, dette vil bli tema i arbeidet med prosessgjennomgangene. Hva tjener enhetene best? Det må avveies og det må vi jobbe sammen om å beslutte. Den digitale verdenen har åpnet nye muligheter ift organisatorisk og fysisk plassering og det er ikke like avgjørende lenger. Det vil bli en ordinær omstillingsprosess dersom det skulle være behov for det. Tillitsvalgte jobber sammen med HR og forbereder dette og prosjektet jobber også med å forberede seg. Men vi må først finne ut hvilke endringer som vil komme før dette arbeidet starter for fullt.

**Det er definert egne prosesser for HR, prosjektøkonomi, økonomimodell osv. Hvordan sikre helhetsforståelse for økonomimodellen for de som jobber innenfor de ulike administrative funksjonene?**

Både arbeid som er gjort og som skal gjøres framover med økonomimodell og planlagt arbeid gjør at sentrale økonomifunksjoner (fagansvarlige) må involveres. Det må også jobbes med bredere involvering med tanke på forståelse mellom økonomimodell, prosjektøkonomi og lønn og lønnsnær HR. Det er kobling mellom prosjektøkonomiprosess og økonomimodell og lønnsnær HR. Struktur i prosjektet med fagansvarlige i tillegg til arbeidet som skal skje framover skal sikre dette samarbeidet. Det vil bli sett i sammenheng og kommunikasjonen skal også ha fokus på dette framover.

**Det vises til team med representanter fra fakultetene- det inkluderer også instituttene?**

Prosjektet har hatt samtaler med alle innføringsledere. Det er blandet involvering, noen fra fakultet og fra institutt. Prosjektet anbefaler å ha lokale ressursteam for å få inn flere perspektiver og diskutere løsninger. Det legges opp til inkludering både i prosess og gjennom lokale ressursteam.

**Skal 2022-budsjettet leveres med ny økonomimodell i Bevisst plan før jul?**

2020-budsjettet skal leveres med ny økonomimodell i Bevisst plan. Må komme tilbake til om det er klart før jul. Avdeling for virksomhetsstyring vil komme tilbake med datoer når dette er klart.

**Hvordan planlegges konvertering og overføring av viktig historisk HR-data fra Paga?**

Det er ikke mye historikk som blir med over fra Paga til SAP. Det er satt ned gruppe som skal jobbe med hvordan det skal sikres at data vi trenger tilgang på blir tilgjengeliggjort. All historikk blir ikke med, men det jobbes med å kartlegge det vi må ha med oss og det er opprettet en plan for arbeidet.

**Paga brukes i dag som autoritativt kildesystem for brukeradministrasjon for alle som ikke er bare studenter. Hvordan, og når, skjer overgangen i prosessene som benytter dette datagrunnlaget?**

Utgangspunktet er at vi bruker vår HR og lønnsdata som kilde i dag, eksempelvis til tilgangsstyring. Vi jobber med å videreføre dagens løsninger. Prosjektet har pr. dags dato ikke oversikt over hvordan dette vil fungere etter 01.01.2022, men vi har som utgangspunkt å gjøre dette likt som i dag. Det er usikkert om BOTT HR innføres samtidig som BOTT ØL, eller om det vil bli en mellomløsning i en periode. Det vil komme mer informasjon om dette når vi vet mer.

**Hva menes med at det kun er aktive data som skal med? Gjelder det også HR-data?**

Dette gjelder også HR-data. Det må jobbes mer med konkretisering av bestilling og vi trenger input fra enhetene før den kommer.

**Hvordan flyttes saldoer fra Maconomy? Forrige gang var ikke løsningen så bra**

Prosjektet er kjent med tidligere utfordringer, og kan berolige med at dette blir gjort og vi vil sikre at dette gjøres på en god måte.

**UiB opplever noen utfordringer ved innføring av nye BOTT-verktøy nå. Hvordan skal vi lære av dem for å unngå det samme ved NTNU?**

Vi har en fordel at UiB og UiO går opp før oss, og sånn sett kan høste erfaringer fra dem. Bergen hadde kortere forberedelsestid enn det vi har, blant annet var ikke enkelte løsninger ferdigutviklet før i oktober. Vi har tett dialog med de andre universitetene hvor vi henter erfaringer. BOTT ØL ved NTNU har både hatt og vil ha videre tett dialog og løpende kontakt. Det diskuteres også ulike problemstillinger med DFØ. Det har hele veien vært et tett samarbeid i mottaksprosjektene, gjennom blant annet ukentlige møter med de andre universitetene, og vi får et godt bilde av hvor skoen trykker.

**Er det utfordring at vi går opp med Tromsø?**

Vi legger ikke skjul på at det er en utfordring at DFØ skal opp med to store aktører samtidig. Vi jobber jevnlig med UIT og DFØ og har ukentlige oppfølgingsmøter. Med bakgrunn i tiltak som er gjort etter erfaringer fra UIB og UIO, velger vi å ha en positiv tilnærming til at dette kommer til å gå bra.

**Har dere vurdert risikoen med å gjennomføre opplæring av system i de siste månedene i året som også er de travleste pga årsavslutning, budsjettarbeid osv?**

Ja, det er et dilemma, men på den andre siden er det vurdert som en større utfordring å bytte regnskapssystem i løpet av året. Det er foretatt en faglig vurdering at den beste løsningen regnskapsmessig er ved årsskifte. Når opplæringen skal kjøres bør den gjennomføres så nære som mulig innføring av nye systemer. Opplæringen ved NTNU starter i høst, og det blir i tillegg kjørt oppfriskingskurs etter innføring av nye systemer for å sikre at vi får med oss alle. Dette vil også testes i Bergen og Oslo før vi skal opp.

**Spørsmål som ikke ble svart opp i kickoff**

**Hvem har kartlagt de ulike prosessene, og hvem eier disse? Er disse tilgjengelige?**

Det er det nasjonale BOTT ØL prosjektet som har jobbet fram nye arbeidsprosesser i samarbeid med DFØ og fagressurser fra BOTT-universitetene. Det har også vært lokale arbeidsgrupper på NTNU involvert i dette arbeidet. Innenfor de standard prosessbeskrivelsene som er laget for hele BOTT, vil NTNU ha mulighet for å gjøre tilpasninger i dagens arbeidsprosessorganisering – det er dette som vil være fokus for de planlagte prosessgjennomgangene på Behov til betaling, Lønn og lønnsnær HR og Prosjektøkonomi.

Nye prosesser med rollebeskrivelser finnes på [Økonomi og lønn - BOTT (bott-samarbeidet.no)](https://www.bott-samarbeidet.no/okonomi/)

Prosesseierskapet for Behov til betaling og prosjektøkonomi blir som tidligere hos Økonomiavdelingen (Operativ prosesseier: Ingrid Volden), mens nye prosesser i Lønn og lønnsnær HR går noe på tvers av Økonomiavdelingen og HR/HMS-avdelingen og vil i utgangspunktet ha delt eierskap (Operativ prosesseiere: Ingrid Volden og Arne Kr. Hestnes)

**Hvis alle gap-analyser skal inn i løpet av uke 12 får vi veldig dårlig tid på BtB - noe som er uheldig ift. at det her kan komme betydelige endringer?**

Hensikten med gap-analysene er å få fram endringsbehovet for hver enkelt enhet i forhold til de løsningsforslagene som kommer fram i design sprinten. For BtB planlegges design sprint i uke 11 og gap-analysen være ferdig i uke 14, slik at beslutningsgrunnlaget kan ferdigstilles og gjøres klar for videre organisasjonsmessig behandling fra uke 15.

Det er mye som skal foregå og mange frister å forholde seg til, så det er viktig at de lokale innføringsprosjektene planlegger dette arbeidet godt – her vil det sentrale BOTT ØL Innføringsprosjektet bistå enhetene.

**Hvor finner vi kunnskapsgrunnlag på hva som er beslutter, altså rammevilkår for de utvalgte prosessene? Det vil være beslutninger som vil være førende for veivalg i de videre arbeidsprosessene?**

De nye BOTT-prosessene danner grunnlaget for kunnskapsgrunnlagene. Nye prosesser med rollebeskrivelser finnes på [Økonomi og lønn - BOTT (bott-samarbeidet.no)](https://www.bott-samarbeidet.no/okonomi/)

I tillegg må kunnskapsgrunnlagene bearbeidet/ utvides i forhold til problemstillingene man kommer fram til skal ha fokus i design sprintene. Her vil kjernegruppene å ha en viktig rolle i forhold til både problemstillinger, og kunnskapsgrunnlag.

**Hvordan sikre åpenhet i prosessene for alle, samt mulighet for å kommentere, komme med innspill underveis?**

Referanseteam vil ha en viktig rolle i forhold til innspill før utvikling av løsningsforslag og videre vil de lokale forankringsrundene være viktige arenaer for involvering og medvirkning på beslutningsgrunnlaget.

**Er det ett uttrekk av stegene i den detaljerte prosessen som er spesielt kritiske?**

Det er litt vanskelig å vite hvilen prosess det henvises til i spørsmålet, som et generelt svar i forhold til prosessgjennomgangene vil det være kritisk å ha god forståelse for de nye BOTT prosessene og hvilke muligheter de gir NTNU, samt sikre bred involvering i utarbeidelsen av løsningsforslag for NTNU. Det legges opp til involvering gjennom etablering av referanseteam for hver prosess, samt høringsrunder når løsningsforslagene foreligger.

**Hvordan skal man sikre at man ikke suboptimaliserer hver delprosess slik at det blir et godt resultat for brukerne og enhetene?**

Her vil det være viktig å ha et helhetsblikk på de ulike løsningsforslagene som kommer frem i design sprintene, og dette bør være fokus både i den organisatoriske behandlingen det legges opp til og de lokale forankringsrundene.

**Hvordan er informasjonssikkerheten ivaretatt? Vil en storfeil eller et datanagrep/innbrudd hos DFØ ramme alle BOTT universitetene? Foreligger det ROS analyser relatert til dette?**

Det er gjennomført en generell ROS analyse som gjennomføres ved alle slike avtaler om leveranser av tjenester.

**Hva meners med allmøtet jf. Gry-Lene sin presentasjon?**

Med allmøte i presentasjon om gjennomføring prosessgjennomganger, menes møter (digitale) hvor interessenter innenfor hver enkelt prosess blir invitert for presentasjon av løsningsforslag etter design sprintene og informasjon om videre høringsrunde.

**Felles forståelse, kjennskap til ambisjonsnivået vårt og hvorfor vi skal gjennom dette.**
Vi håper informasjon på våre nettsider kan gi informasjon og forståelse om hvorfor vi skal gjennom dette og ambisjonsnivået som er satt for NTNU.

**Vil DFØ overta noen av oppgavene NTNU gjør i dag?**

Ja, det er oppgaver som vil bli automatisert/utført av DFØ fra 1.1.22. Dette gjelder i hovedsak oppgaver på nivå 1. Detaljer rundt dette vil komme i beskrivelsen av de ulike prosessene.

**Hvordan blir systemer tilgjengelig? (Applikasjoner, nettleser/web, farm m.m.)**

 Systemene vil være tilgjengelig i nettleser for de fleste brukerne og som egen applikasjon for de som skal gjøre de mer avanserte oppgaver i systemet. Det vil også være en DFØ APP tilgjengelig for enkle operasjoner som timeføring, reiseregning og honorar.

**Hvor mye selvbetjening for brukere legges det opp til fra medarbeidere på HR og prosjektledere/deltakere på BOA?**

Når det gjelder selvbetjening for prosjektledere/-deltakere på BOA vil den selvbetjening de vil gjøre i SAP – knyttet til BOA-prosjekter – være:

* Føring av reiseregninger som belastes prosjektene (altså tilsvarende som de gjør i Paga i dag)
* Timeføring på prosjekt – dersom det skal benyttes timeføring på prosjektet/prosjektene de jobber på (tilsvarende den timeføring som de gjør i iAccess i dag)

I BOTT vil det ikke være praktisk gjennomførbart at prosjektøkonom eller tilsvarende foretar timeføringen for prosjektledere/-medarbeidere – de må forvente at de må gjøre den oppgaven selv

**Tilbake til historiske HR-data. Hva med SFO-modulen (sykefraværsoppfølging) i Paga - der ligger referater fra sykefraværsoppfølging. Dette må være lett tilgjengelig også når vi går over til et nytt system.**

Ja, denne typen historikk skal bli ivaretatt, det vil bli lagt ned ett arbeid som skal sikre at vi har tilgang til all nødvendig historikk etter overgangen til DFØ sine systemer 1.1.22.

**Ligger det inne noe støtte for lønnsforhandlinger i verktøyene fra DFØ?**

Nei, men dette ses på gjennom BOTT HR. DFØ jobber med dette, og DFØ vil etter hvert kunne tilby systemstøtte for lokale lønnsforhandlinger som en valgfri tjeneste til sine kunder. Det ligger litt informasjon om dette på [DFØs nettsider](https://dfo.no/kundesider/system-for-lokale-lonnsforhandlinger#:~:text=Et%20system%20for%20lokale%20l%C3%B8nnsforhandlinger%20vil%20organisere%20og%20forenkle%20prosessen%20for%20b%C3%A5de%20arbeidsgiver%20og%20fagforeninger.).

**Hvordan sikre at alt blir riktig i Bevisst når alt må skje så raskt og samtidig?**

Arbeid med sikker drift er prioritert høyt av både BOTT ØL Innføringsprosjektet og av Avdeling for virksomhetsstyring som tjenesteeier av BEVISST. Arbeidet med å koordinere BOTT ØL og BEVISST er tett integrert med både systemskifte og arbeidet med endringer i organisasjon. Dette arbeidet vil pågå hele året 2021 og inn i 2022. Vi vil holde organisasjonen løpende informert om endringsarbeidet underveis slik at hva som gjelder til enhver tid av informasjon om systemer er oppdatert og kommunisert.

**Sees det på konkrete alternativer for shared service center?**

Det er ingen konkrete planer om å se på servicefunksjonene nå, det må eventuelt komme som del av den videre prosess når vi ser på arbeidsprosessene og på arbeidsarbeidsorganisering og arbeidsdelingen.

**Er det planlagt med effektivisering i form av kutt i stillinger i denne prosessen?**

Hvordan man realiserer nytteverdiene av de nye prosessene og systemene er en del av den videre prosessen etter at man har gjort prosessgjennomganger, da vil det være grunnlag for å se på hvordan man best realiserer nytteverdiene av systemskifter og nye prosesser.

**Hvordan henger det sammen at HR data - bare de som har relasjon til NTNU skal være med, og at lønnssystemer skal være kilde til tilganger. Vi har mange tusen tilganger som ikke skal ha utbetaling etc.**
NTNU gjorde for noen år siden det valget at de ønsket å bruke PAGA som autorativ kilde for personopplysninger og som grunnlag for brukeradministrasjon og tilganger. Dette planlegger man å videreføre også med nye systemer.

**Er ikke arbeidsprosessene relativt fastlagte og tilpasset systemene? Hvor stor påvirkning har vi egentlig? Koker ikke dette ned til bare arbeidsorganisering og -deling?**

Det er helt korrekt oppfattet at roller, systemprosesser og saksgang er fastsatt i systemene. Det NTNU nå skal gjøre er å fastsette arbeidsorganisering og –deling for å utnytte systemene på best mulig måte.

**Hvor brukervennlig vil systemet være i operativ bruk på Nivå 3? Vi vil ha system som er effektive i bruk uten for mye klikk og skroll. Tab og pg down er effektivt. (Har spilt denne ballen over til UiB som kan dele erfaringer, men har ikke fått svar enda)**

Faggruppene i BOTT har jobbet godt med innholdet og bestillingen til tilpasninger i systemene. Ingen systemer vil være optimale, men DFØ har jobbet for å tilpasse systemene best mulig til BOTTs standardiserte behov. Men som det nevnes i spørsmålet vil UBs opplevelse/erfaring med systemet være en god pekepinn.

**Kan dere komme med en tydelig definisjon på lønnsnær HR?**

Det jobbes med en tydeligere definisjon på dette i kjernegruppen. Begrepet benyttes for det som skjer i forkant av det som skjer i lønnsystemet - det praktiske arbeidet som må på plass i forkant.