



NTNU |

Kunnskap for en bedre verden

BOTT-INFORMASJON TIL LOSAM

MARS 2022

BOTT ØL

- Det skjer mye i prosjektet nå – Ny prosjektleder er fast på plass – Tor Prestegard
 - Det kommer en ukentlig oppdatering fra prosjektleder
- Styringsgruppemøte mandag 28.03.
 - Prosjektkontor – nye sprinter knyttet mot roller og nivå (BDM og Personalgodkjenner)
 - P1 – Datakonvertering, Økonomimodell og BEVISST
 - P2 – Prosessinnføring, brukerstøtte og opplæring
 - P3 – Systemteknisk innføring og testing

Prosjektet ønsker bistand fra nivå 2 og nivå 3

- Det er behov for flere ressurser inni prosjektet
 - Noen ressurser vil bli frikjøpt 100 % og noen vil bli frikjøpt i deler av stilling
 - Konverteringsbistand
 - Opplæringsansvarlig
 - Støtte i arbeid med prosesser og roller knyttet til delprosjekt 2
 - Støtte til prosjektkontor inkl. risikohåndtering, nytteverdirealisering m.m
 - Støtte til kvalitetssikring av leveranser, kontroll m.m
 - Støtte til endringsledelse og organisasjonsrådgivning

DET RYDDES i dagens system

- Ansatte er ikke flinke nok til å ta ut ferie
 - NTNU har over 20 millioner «på bok» som er lønnet feriedager som ikke er tatt ut
 - Tidligere har vi hatt mulighet til å overstyre dette med ferie, men med SAP vil dette bli nullet ut og alle som ikke tar ut eller aktivt overfører ferie vil miste den
 - Samt at det ryddes i Flexitid-registeret og
 - Anleggsregister



Informasjon fra IT-lederne

- Både API og meldingskø er på plass
- Systemet tillater lesing og skrijving og manipulering av data i samme testmiljø
- Persondata er reelle, med tilstrekkelig variasjon og mengde ansatte
- Org.struktur og k-sted henger sammen med persondata
- TOA-API er ikke satt opp på 433, det er ikke ideelt - men vi kan leve med den løsningen som er der nå
- IT-lederne signaliserer positive tilbakemeldinger

Opplæring er snart igang

- Anskaffelsesrådgivere skal i gang med sertifisering i mai 2022
 - To dagers kurs – med sertifiseringstest
 - Institutt og Fakultet må betale for denne sertifiseringen
 - 3 anskaffelsesrådgivere ved MH



Prosessrådgivere BTB og PØ

- Det har vært to workshops med prosessrådgiverrollen
 - BTB
 - Prosjektøkonomi
- MH har meldt inn at vi ønsker like mye fokus på prosessleder/-rådgiverrollen sentralt – vi leverte konkrete ønsker på hvordan vi ønsker den rollen utformet og hvilket ansvar som bør ligge under den

Personalgodkjenner og kostnadsgodkjenner

- Ved MH har instituttene valgt ulike løsninger mtp. hvor mange godkjenner de skal ha
- DFØ anbefaler på det sterkeste at det 30-40, maks 50 ansatte pr godkjenner
- Her vil det kanskje komme en diskusjon med instituttene om å ta i bruk nivå 4 som personalgodkjenner

Institutt	Kostnadsgodkjenner	Personalgodkjenner	Antall ansatte ved instituttet
ISB	2	2	295
INB	2	2	296
IKOM	5 (inkl. 2 fra CEMIR)	5 (inkl 2 fra CEMIR)	444
ISM	10	9	359
IHA	2	2	66
IHG	2	6	145
KIN	14	14	122
IPH	5	3	184
Fak.adm	10	8	136

Artikkel fra KHRONO

- Lett å miste kontrollen med så mange godkjenninger daglig

UiO-kontorsjef i Khrono:

Hver dag åpner jeg PC-en med spenning. Hva skjuler seg i godkjenningskalenderen i dag mon tro? Hvor mange poster har jeg til godkjenning? I min lille undersøkelse, hvor jeg har registrert antall poster til godkjenning pr. dag, har jeg registrert et snitt på: 75. Enkelte dager er jeg oppe i over 350 godkjenninger.

Ut over at dette skaper mye merarbeid av et slag jeg gjerne kunne vært foruten, så er det mest bekymringsfulle at jeg ikke lenger opplever å ha kontroll.

Jeg er av UiO delegert **Budsjettdisponeringsmyndighet (BDM)**. Det forventes at jeg, og andre ledere som får tildelt denne rollen, har kontroll. Og har ikke jeg kontroll har kanskje heller ikke de 150(?) andre på UiO med BDM kontroll? Det er i så fall skremmende. Vet vi ikke lenger hva vi bruker pengene til og om det er dekning i budsjettet?

 NTNU | Kunnskap for en bedre verden

- NTNU skal ha møte med UiT 19.april for å se hvordan de har løst det

Tjenestesenteret

- Vi har utfordringer
 - Dette er bl.a. fordi Tjenestesenteret ikke ønsker å bruke saksbehandlingssystemet slik det er tenkt – fordi de andre fakultetene er ikke like flinke som oss i å bruke det.

Vi opplever bl.a.

- at instituttledere får henvendelse om å søke om fritak for arbeidsgiverperioden for ansatte fordi instituttleder står som nærmeste leder i PAGA
- Stipendiatstilling er forlenget uten grunnlag (dog skulle den forlenges – men det skal foreligge en signert avtale i ePhorte)
- Feil bruk av permisjonskoder i forhold SPK
- Ukorrekte dato i forhold til overgang til Arbeidsavklaringspenger
- M.m

Tjenestesenteret

- Vi har ukentlige møter hvor vi tar opp det som har skjedd i det siste og vi har berammet et evalueringsmøte for hva har skjedd etter en måned med Tjenestesenteret
- Våre utfordringer er også på at vi ikke vet hvordan saker blir håndtert fordi vi har et høyt servicenivå på MH til våre ansatte, men får tilbakemeldinger på at de ansatte ikke opplever det samme ved å kontakte Tjenestesenteret.
- Vi har vel en HR-ansatt som har sagt at det er lettvinnt å sende saker til Tjenestesenteret – men flere opplever ikke den samme lettelsen fordi de frykter at 10-12 mnd av NTNU's historie forsvinner, fordi HR-kompetansen, saksbehandling og arkivering-kompetanse ikke er prioritert høyt nok ved Tjenestesenteret

NTNU SAK

- Rydding

- MH får skryt for å være så flinke til å rydde 
- Denne uken mottok vi hvilke saker ned på saksbehandlernivå i ePhorte som har reserverte dokument (R) og hvilke saker som har restanse.
- Her har kontorsjefer og andre superbrukere i ePhorte mottatt for sine institutt slik at de som trenger hjelp til å rydde kan ta kontakt med undertegnede eller Bjarne for bistand.

Mål for innføringsarbeid vår 2022

Hvor er organisasjonen når vi kommer til 1.juli?

Vi har en organisasjon som kjenner til endringene som inntreffer med innføring av NTNU Sak, forstår hva det innebærer av endringer for organisasjonen og hva som må til for å nå målene med innføring

- **Innføring og kommunikasjon:** Forventningsavklaring på hva organisasjonen får og hvordan det treffer med vi har kommunisert. Vi har gjort avsekk på hva som er forstått. Møteplan og kommunikasjonsplan er iverksatt og gjort kjent. Vi har etablerte arenaer for informasjonsdeling og spørsmål.
- **Testing:** Et bredt spekter av fagspesialister har deltatt i testing i utviklingsfasen og begynt modningsarbeidet. Det snakkes entusiastisk om testing og demo rundt omkring på NTNU. Det meldes om ønske om deltakelse i akseptansetest. Testaktiviteter har utløst ønsker om mer informasjon rundt om på NTNU – nysgjerrighet! Vi er klar for den praktiske planleggingen av akseptansetest. Vi har samlet erfaringer fra testere.
- **Opplæring:** Fagspesialistene kjenner på en begeistring på å være med på noe stort og kjenner støtte i sitt nettverk.

Fagspesialist forstår og eier hvordan vi ønsker å jobbe på tvers med prosesser.

Saksbehandlerskolen er annonsert og lansert.

- **Brukerstøtte:** Organisasjonen har fått innsikt i modell for brukerstøtte. Forstått behov for nivåer i brukerstøtte som tjeneste. Har hørt ønsker fra NTNU Sak om organisasjonsendring for å realisere én brukerstøtte. Tatt ønsker og behov inn i en vurderingsprosess på nivå 1 som ivaretar en brukerstøtte på NTNU og forvaltningen av den.

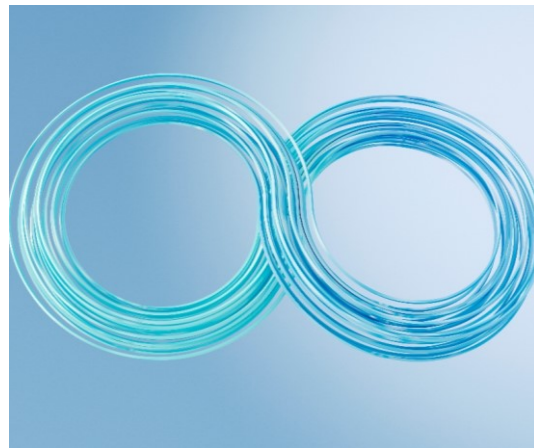


Jeg har sett Service Now og bidratt inn i noen møter med UH Sak og vet hvordan høsten blir og hva jeg må bidra med da. Jeg kjenner til skolen og min enhet har gjennomført fase 1. Jeg som fagspesialist har bidratt med innhold til saksbehandlerskolen.



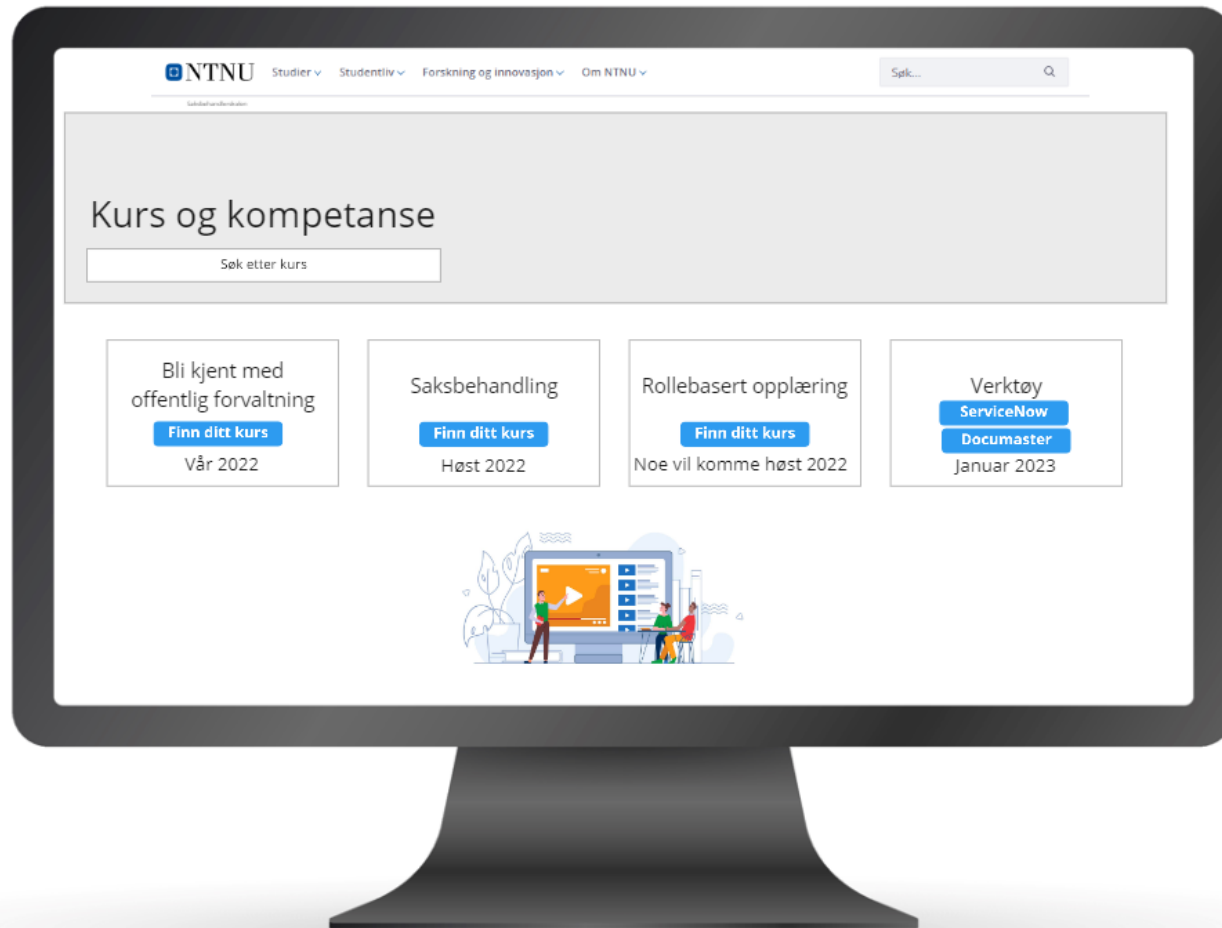
Testing er straks i gang

- Fagspesialister er meldt inn til første testrunde i basis saksbehandling
- NTNU testere deltar i brukertest 04.04 og 05.04
- Info fra demo/kontrollpunkttest deles
- Testere følges opp
- Vi vil synliggjøre verdien av deltakelse i testing



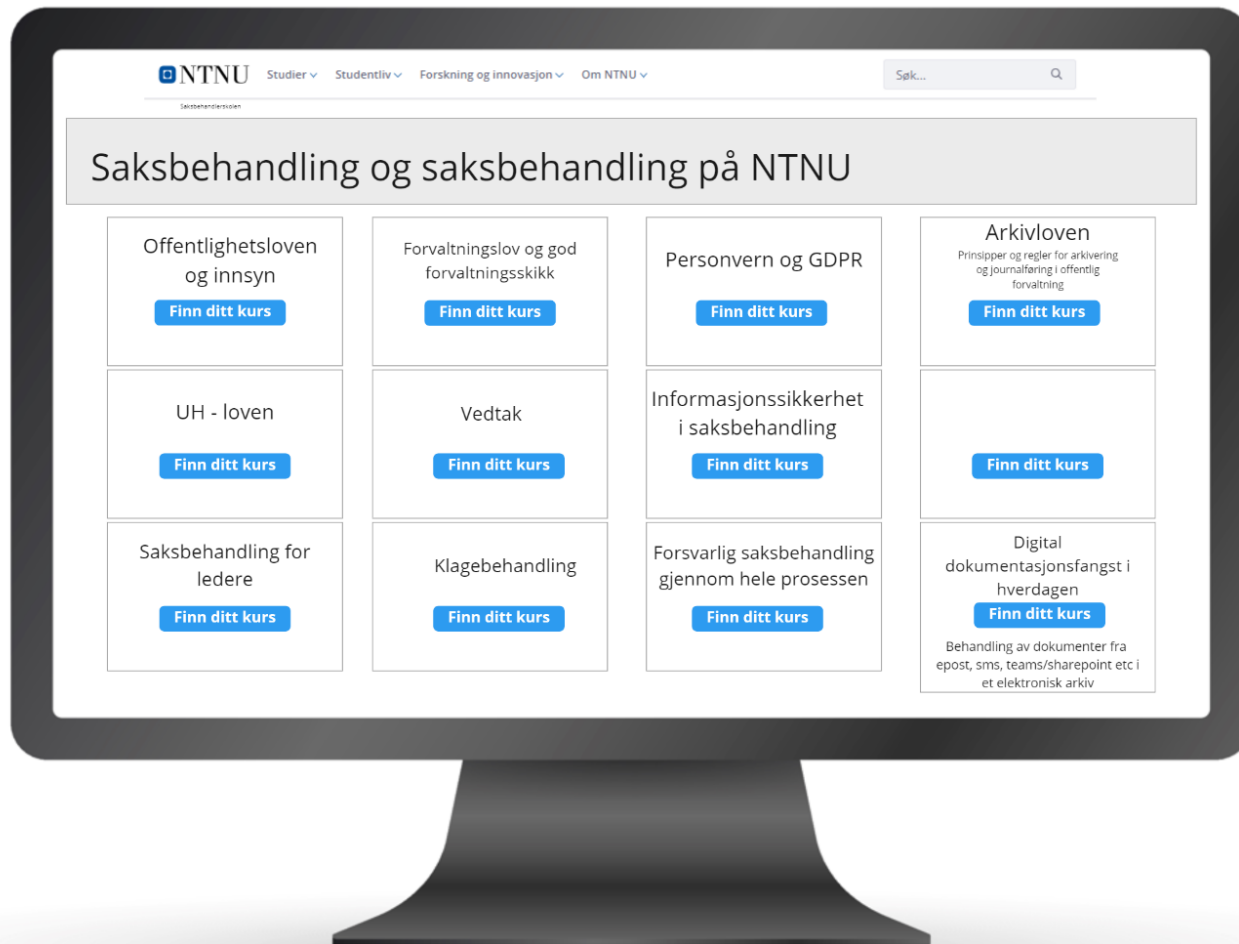
*Vi tester før ting er ferdig –
hvorfor det?*





To nivå:

Først en generell del som retter seg mot hele UH-sektoren, deretter en del knyttet til hvordan vi gjør det på NTNU, og hvorfor vi gjør det sånn.



Noen tema som mangler?

Vi ønsker oss innspill til innhold

- | | | |
|------------------|--|----------------------|
| 08.00 | Sak 1/22
Orientering om framtidige trender og føringer for helseforskning | Torstein |
| 08.15 | Sak 2/22
Forbedringsarbeid forskningsstøtte – oppdatering | Tom Christian |
| 08.25 | Sak 3/22
Oppfølging av rapport fra arbeidsgruppe 2 for simulering | Jon og Tom Christian |
| 08.40 | Sak 4/22
Oversikt over felles utvalgsstruktur - Behov for revisjon av underutvalg? | Jon |
| 08.55 -
09.30 | Sak 5/22
Oppfølging av integrasjonsarbeidet
Stikkord fra tidligere:
<ul style="list-style-type: none"> - Nettportal for fellesfunksjoner og utlysninger - Felles lederkommunikasjon: SPH, CAG, Helseplattformen, etc. - Oppfordring i lederlinja om å etablere faste felles møtearenaer - Arbeidsutvalg for å forberede «integrasjonssaker» til Hovedledelsen og instituttledermøtet - Tema og tidspunkt for utvidet felles ledermøte i 2022 | Tom Christian |
- 1

LOSAM, 31. mars 2022, II



- Forskerpolitikk NTNU
 - MH har 137 forskerårsverk (37% av alle ved NTNU)
 - Noen selvstendige, noen på større forskningsprosjekt/-sentra
 - Kartlegging
- Fakultetsstyret 17. mars
 - Utviklingsplan, første utkast, innspill fra styret, endelig vedtak mai
- Disputaser, gjennomføring ved MH fremover
- «Inspirasjonsseminar» Senter for psykisk helse, 21. mars
 - Felles for NTNU (SU, MH) og St. Olav
 - Rektor og AD St. Olav
- Finansieringsutvalget (Hatlenutvalget)
 - Endring av resultatindikatorer, fra åtte til to?

LOSAM 31. mars 2022, III

- Instituttvisitaser:
 - Kavli, IHG og IHÅ høsten 2021
 - Vært på ISM, ISB, IPH
 - IKOM i dag, INB etter påske
- Medisinsk museum, ny utstilling
 - Tema «Ting»
 - Åpnet 21. mars, Kunnskapssenteret

