



– fordi kompetanse
betyr noe

Til Forskerforbundet

Dato 11. mai 2010

Innspill til FF ad kompetanseutvikling for teknisk-administrativt personale

FAP er bedt om å komme med konkrete innspill til hvilke tiltak som kan iverksettes for å nå målene i handlingsplanen (2.8) og hvordan FF både sentralt og lokalt kan arbeide for at det foreligger både ressurser og planer for kompetanseheving for Tekn/Adm-ere ved aktuelle institusjoner.

FAP har summert opp momenter i fra ulike seminar de to siste årene og siste runde med innspill kommer fra OU-seminaret ved UMB 29-30. april 2010.

2.8 Kompetanseutvikling for teknisk-administrativt personale

Arbeidsoppgavene til institusjonene innenfor forskning og høyere utdanning krever høy faglig kompetanse av administrasjonen og det kreves normalt høyere utdanning for tilsetting. For å oppnå best mulig kvalitet på arbeidet og sikre at institusjonene evner å omstille seg må det legges til rette for kontinuerlig kompetanseheving av de ansatte. Det må utvikles rutiner som sikrer at de ansatte gis anledning til å opprettholde og videreutvikle sin kompetanse.

All kompetanse – karriereutvikling må gjøres lokalt, FF kan legge til rette for dette ved å jobbe med kompetanseheving og holdningsarbeid. FAP legger stor vekt på at karrierevei ikke bare er å gå fra førstekonsulent til mellomleder til sjef og direktør. Vi ser vel så mye på spesialisering og utvikling innenfor eget fagfelt som en karrierevei. Dette gir mange flere muligheten til utvikling.

FAP vil i den kommende perioden arbeide med å lage en verktøykasse for FAP-kontaktpersoner og LOKALLAG for å bidra til praktiske opplegg som kan legge forholdene til rette for å komme nærmere målet om at; - fordi kompetanse betyr noe -. Vi vil søke om OU- og prosjektmidler for å få til dette. Vi jobber gjerne sammen med FF-sentralt for å få til dette.

Dette kan gjøres ved opplæring av tillitsvalgte og informasjon ut til lokallag og medlemmer.

Områder som det kan fokuseres på:

- Tid til utvikling/refleksjon innlagt i arbeidstiden
- Planer for kompetanseheving/utdanning
- Budsjettere med at adm/tekn skal få delta på minst en faglig konferanse i året

- Gode organisasjonsstrukturer, med forutsigbare karriereveier
- Gode opplæringstilbud i organisasjonen
- Synliggjøring av adm/tekn. innsats som viktig for produksjonen
- Lønn og stillingskategorier må følge arbeidstagers kompetansenivå og oppgaver
- Det må være høy kompetanse nær produksjonen, dette må gjenspeiles i aktuelle og attraktive stillingskategorier på alle nivå i organisasjonen
- Bygge bro mellom tekn/adm og vitenskapelige ved å skape forståelse for at alle er viktige brikker i samme spill

Hvordan få til dette ute i institusjonene:

- God og oversiktlig organisering av adm/tekniske funksjoner og personer
- Godt opplegg for medarbeidersamtaler, som i varetar utvikling og kompetanseheving og hvor man kan avtale tid til refleksjon utvikling inn som oppgave
- Karriere/utviklingsplaner må lages og brukes så sant det er mulig (må inn i medarbeidersamtalene)
- Gode og synlige opplegg for intern opplæring
 - Hospitering/jobbrulling innad i avdeling, mellom institutt – fakultet - sentraladministrasjon eller andre tilsvarende institusjoner
 - Tilbud om kurs i organisasjonen
 - Kurs og opplæring et naturlig punkt i medarbeider samtalen
 - Fleksible permisjonsregler i forhold til å kunne ta etterutdanning eller skaffe seg kompetanse andre steder for så å vende tilbake
- Det å bli spesialist må også være en karrierevei på lik linje med å gjøre karriere som leder – det er viktig å legge vekt på opplæring/utvikling/utnyttning av kompetanse på alle nivå i organisasjonen, og det er viktig å nå mange
- Gode administrative systemer som gir adm/tekn handlingsrom til å kunne prioritere tid til refleksjon – OBS: systemer som ikke frustrerer resten av produksjonsapparatet, men er effektive for alle parter
 - Administrasjonsapparatene må evaluere seg selv – finne ut hva man kan bli bedre på, sette opp mål for å bli enda bedre, enda mer synlig - og bli en naturlig og viktig del av maskineriet. Med bedre menes ikke flere, men en administrasjon mer direkte knyttet opp mot økt primærproduksjon. (Jus-fakultet ved UiB driver med et spennende prosjekt på dette – en oppsummering derfra kan være til hjelp for flere)
 - Adm/tekn må være stolt av at vi er med på å drifte en kompetansebedrift – og kommuniserer dette ut til omgivelsene
- Systematisk og godt rekrutteringsarbeid – vektlegging av kompetanse ved ansettelse
 - God opplæring og god overlapping, synliggjøring av utviklingsmuligheter

- Gode systemer for innplassering i lønn og stillinger, dette tiltrekker seg dyktige personer og kan medføre at man holder på dem.
 - Arbeide for jevn kjønnsfordeling i adm/tekn stillinger

Hva kan FF gjøre

FF kan være aktive i å tilby kurs /seminar for lokallag og deres medlemmer innen følgende felt:

- Medarbeidersamtale som ivaretar de momenter som er nevnt over, karriereplaner og tid til refleksjon
- Rekrutteringsarbeid , Innstilling/tilsettingsarbeid, også med fokus på hva man som tillitsvalgt skal være oppmerksom på når stillinger skal utlyses (utlysningstekster - Krav til kompetanse, osv)
- Hvordan organisere adm/tekn funksjoner i akademia på en god måte
- Hvordan drive intern opplæring på en systematisk og god måte
- Lønnsarbeid for adm/tekn: Hvordan bruke stillingskategorier ute ved institusjonene og innplassere ved oppstart og drive lokale forhandlinger. Dette bør inn i de vanlige tillitsmannskursene. Dette er også en synliggjøring av de adm/tekn viktighet i organisasjonen, ikke bare lønnspolitikk.

FF- sentralt kan lage smørbrødslist for enkeltmedlemmer på følgende:

- Hva skal jeg ta med inn i en medarbeidersamtale for å sikre utvikling og vekst i stilling/kompetanse
- Hva skal jeg se etter for å finne mulige utviklings- og karriereutvikling i akademiske institusjoner
- Hvordan skal jeg forholde meg for å bestå og prøve å få en utvikling i forbindelse med en fusjon
- Oppsett av lønnskrav – hva skal med i adm. søknad

FF-sentralt kan lage smørbrødslist for lokallag og hovedtillitsvalgte på følgende områder:

- Hvordan gå fram for å kreve at arbeidsgiver gjennomfører medarbeidersamtaler som inneholder de punkter som er nevnt over
- Hvordan gå fram for å få forhandlet fram godt opplegg for bruk av stillingskategorier, stillingsstruktur og karriereveier for tekn/adm og evt. Vitenskapelige som ønsker en annen retning enn personlig opprykk. Gjerne vise til gode eksempler/arbeidssteder hvor dette fungerer. (UiO er på gang med noe)
- Hvordan gå fram for å få arbeidsgiver til å lage gode opplæringssystemer for egne arbeidstagere (også her gode eksempler)

- Hvordan gå fram for å kreve en standardisering av rutiner og oppgav, slik at jobbrotasjon og samarbeid blir enklere
- Hvordan gå fram for å overbevise arbeidsgiver om at kompetanse, utvikling av ansatte og utvikling/karriere også er viktig for adm/tekn ansatte. Brobyggingstanker mellom adm/tekn og vitenskapelige må spilles inn.
- Hva tillitsvalgte skal se etter før utlysning og i resten av tilsettingsprosessen – og eksempler på hvordan man kan påvirke til økt vekt på kompetanse i prosessen.
- Smørbrødsliste på hvordan 2.3.4 og 2.3.8 forhandlinger kan brukes i et utviklings-/karriereløp

Annet FF kan gjøre

- Sjekke ut hvordan man eventuelt kan legge opp til karriere og interne opprykk uten å gå på akkord med krav til utlysning.
- Presse UHR på at det bør lages nasjonale nettverk på alle adm/tekn felt – ikke bare studieveiledning.
- Finne fram til en standard for en ”god nok” administrasjon for et universitet eller en høyskole. Finnes det normtall for % størrelse, hva den skal inneholde osv.

Kjersti Sørli Rimer
Leder FAP

- Fordi kompetanse betyr noe