

# Administrativt ansatt i UoH-sektoren

*- hvor butter det?*

v/ Cecilie W. Lilleheil  
FAP UiO



*– fordi kompetanse  
betyr noe*

# Administrativt ansatte i UoH-sektoren

- Hvem er jeg ?
- Og hvem er vi?
  - 21% av medlemsmassen i Forskerforbundet
  - Fordelt på flere grupper: ledere, rådgivere, hele spennet av konsulenter
- Hva driver vi med?

# Administrasjon – stereotyp I?

*Savage Chickens*

by Doug Savage



## Administrasjon – stereotyp II?



*"Ms. Jennings will be with you as soon as she goes through a few other resumes."*

En kombinasjon av å yte service...



...og å være på vakt?



# Universitets- og høyskoleloven

Institusjonenes hovedoppgaver:

- Forskning
- Undervisning
- Formidling
  
- ... og hvor blir det av administrasjonen?

# Ute av syne – ute av sinn?



# Administrasjonen sørger for:

- at organisasjonen går på skinner
  - at tidsfrister overholdes
  - at studenter og forelesere befinner seg på samme sted til samme tid
  - at penger kommer inn – og går ut - til rett tid og rett person
  - at vi har oversikt over økonomien
  - at omverdenen forstår hva vi holder på med – og liker det
  - at regelverket følges
  - at strategier følges opp
  - at institusjonen når sine hovedmål
- 
- Vår kunnskap er grunnleggende i vår sektor – i vår tid!

# Realiteten

- Ytre rammefaktorer:
  - Økt politisk ønske om styring: Krever en profesjonell administrasjon og ledelse
  - Eksempel:
    - Nye UiO-web - profesjonalisering av informasjonsarbeidet
    - Kvalitetsreformen
    - Økt andel av midler fra eksternt finansierte prosjekter
- utfordringer:
  - Hvordan skape legitimitet for dette i organisasjonen – på tvers av grensen mellom ”de lidenskapelig ansatte” og oss ”ikke-vitenskapelige”?
- Hva gjør dette med arbeidet som teknisk/administrativt ansatt?
- Nye stillinger? Studieledere, prosjektledere, -medarbeidere?
- Større grad av midlertidige stillinger?
- Finnes den nødvendige adm. kompetansen i organisasjonen?
- Hvordan beholde og videreutvikle den?

# Hva er jeg som FAP'er opptatt av?

- **Kompetanse** skal bety noe!
- Dette skal komme til syne blant annet gjennom karrieremuligheter for administrativt ansatte
- Hvordan?

# Hva er en karriere?



# Hvordan *gjøres* karriere?

- Lønn - uttelling i lønnsforhandlinger
- Interessante arbeidsoppgaver: Arbeidsglede og opplevelsen av å ha et meningsfullt arbeid
- Anerkjennelse og medvirkning
- Kompetanseutvikling og selvrealisering
- Å føle at man er **på rett sted** – akkurat nå, og en følelse av å kunne **utvikle seg** i den jobben man har
- Hvor går vi?

# Karriereveier

- I linjen
  - Administrativ leder på grunnenhet
  - Grunnenhet => fakultet => sentralt
- Faglig spesialisering
  - Stillingskoder: konsulent, førstekonsulent, seniorkonsulent, rådgiver...
  - Nettverk og superbrukere
- Utfordring:
  - Lettere å klatre i linjen enn å spesialisere seg?
  - Dermed en sentralisering av kompetansen?
  - Bevissthet om karriere internt i institusjonen?
  - Finnes den nødvendige kompetansen?

# Administrative balansekunstnere

- Hvem gjør karriere i vår sektor?
- Hvilke egenskaper verdsettes?
- Hvordan utvikles disse egenskapene? Og hvem har ansvaret?
- Er det tilfeldigheter eller bevisste strategier som gir en administrativ karriere?

# Jeg etterlyser....

- En åpenhet/diskusjon – om:
  - hvem som rekrutteres – og hvorfor? Hvordan kan egenskaper utvikles? Hva er det behov for i vår organisasjon? Hvordan kan ”jeg” brukes best mulig? Og hvem er det som vet det? Er det bare mitt ansvar å finne det ut?
  - forventninger fra arbeidsgiver/organisasjonen. Hvilke verdier eller egenskaper verdsettes? Hvem har dette? Hvordan utvikles det? Hvordan måles det?
  - at individuelle karriereplaner blir innarbeidet i kulturen (for alle ansatte)
  - hva vil vi med arbeidsplassen vår? Hva skaper trivsel, tilhørighet arbeidsglede og motivasjon?

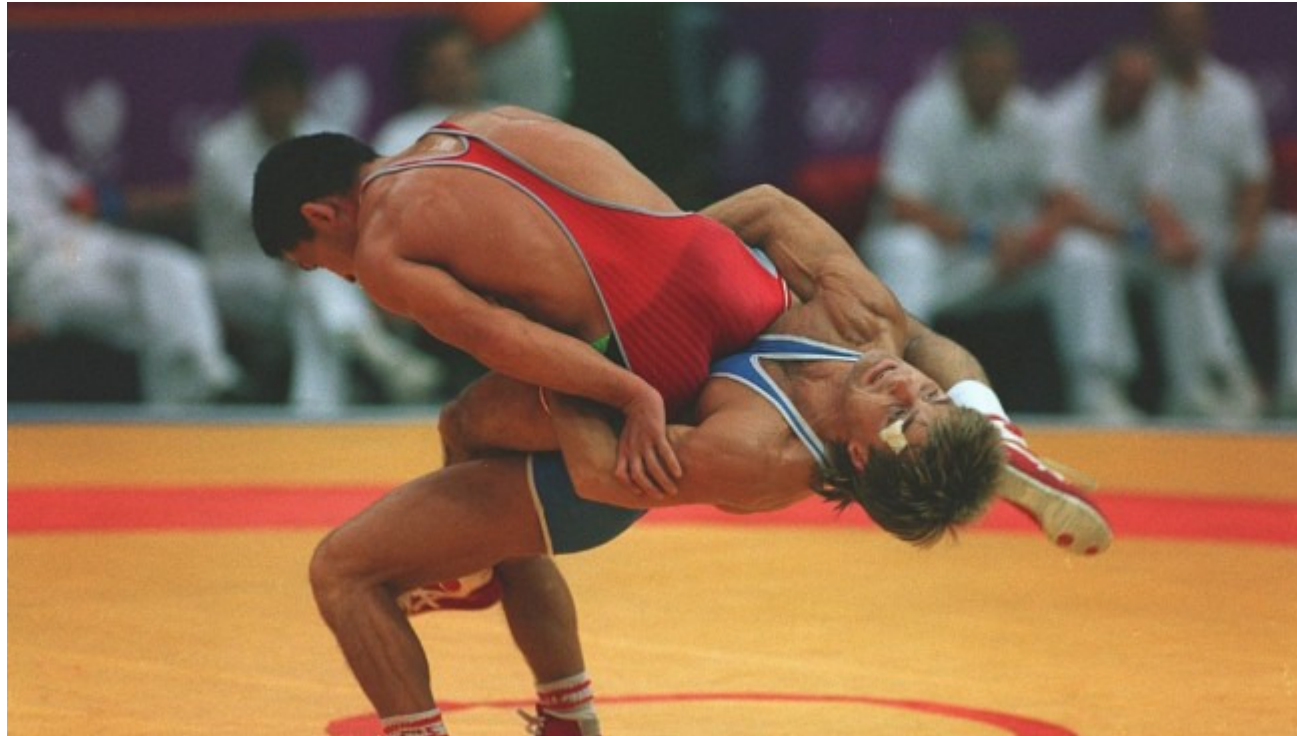
Hva kan vi gjøre for å løfte oss selv?



# Vi kan:

- Se mulighetene vår sektor byr på!
  - Delta i utvalg og prosjekter som er spennende og utviklende
  - Benytte de mulighetene mobilitet som finnes
- Ha nær dialog med leder om egne ønsker og ambisjoner
- Være bevisst egen kompetanse – videreutvikle den, og sette seg mål
- Ikke vente på å bli oppdaget - tørre å være synlige og ta ansvar
- Engasjere seg gjennom fagforeninger
  
- utfordringer:
  - Hva vektlegger arbeidsgiver?
  - ”Skjult” rekruttering
  - Balanse mellom arbeidsoppgaver
  - Bevissthet om egen kompetanse?
  - Forventninger til arbeidslivet
  - Bevisste karrierevalg?

Hva bør arbeidsgiver gjøre for å løfte oss opp...



# ...uten å slippe oss ned igjen

- Gjennom:
  - Medarbeidersamtalen - Hvordan brukes den?
    - Legge til rette og se hver enkelt
    - Ta personalansvar
    - Fokus på å bygge kompetanse – gi karrieremuligheter
  - Åpenhet om hvem som rekrutteres videre – og til hva?
  - Bevisst bruk av lønn og stillingstitler
  - Organisasjonsutvikling – jobbrotasjon, trainee-ordninger, prosjekter på tvers
  - Refleksjoner rundt karriere og kompetanseheving:
    - Internt
    - Eksternt
    - For den enkelte
    - For organisasjonen

# Fagforeningen

- Jobber videre med politiske diskusjoner om sektoren
  - Hva UoH-sektoren er og bør være
  - Sikre at medlemmer i alle ansattegrupper er like mye verd
- Jobbe sammen med arbeidsgiver for å utvikle en personalpolitikk der administrativt ansatte får:
  - Lønnsvekst - uttelling i lønnsforhandlinger
  - Stillingskoder brukes
  - Kompetanse utvikles og beholdes

## Jeg ønsker meg en kombinasjon av:

- Enkeltpersoner som er bevisst sine egne muligheter og valg
- Arbeidsgivere som tar karriereplanlegging på alvor og inkluderer det i sine ledelsesstrategier
- Institusjoner som anerkjenner og inkluderer den ressursen de administrativt ansatte er – og som jobber for å bygge bro mellom ulike ansattegrupper
- En fagforening som fortsetter å invitere til diskusjoner rundt personalpolitikk og karriereutvikling