

Solstrand 25-26 november 2010
**Verktøykasse for lønnspolitikk,
karriereplanlegging og
kompetanseoppbygging**

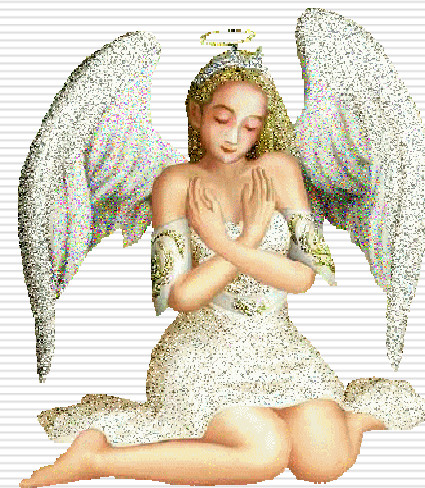


*– fordi kompetanse
betyr noe*



Fra Stavanger til Solstrand

Ved Kjersti Sørli Rimer
Leder av FAP



– fordi kompetanse
betyr noe

Tema I Stavanger

- Hvem er FAPèrne
- Hvordan kan vi? FAPere påvirke?
- Hvilken strategi bør vi ha?



Aller viktigst

- ❑ Holde sektor-fokuset klart
- ❑ Et mer åpent og levende forbund
- ❑ FF som aktiv brobygger på arbeidsplassen

Dessuten:

FF = en eliteorganisasjon

FF/FAP = eliten blant TA'ene

- høyest utdanning, mest ansvar

- ❑ Gjennom *måten* å være FAP'ere på skal vi fjerne frykten for at FAP/TA-gruppen vokser

Oppsummering av utfordringer:

- Ingen konsistent personalpolitikk**
 - Svak kravmentalitet**
 - “Vi skal være glade det er plass til oss...”**
 - Lite utviklet bevissthet mht konkurransesituasjonen hos arbeidsgiver?**
 - Kompetansetapping**
 - ‘Svingdørstillinger’**
 - Tilfeldighetenes spill**
 - Ingen karriereutviklingssamtaler**
 - Billigst mulig arbeidskraft?**
 - Særlig avhengige av fagforeningen ifm. lønnsforhandlinger mv.**
-



Samlinger etter Stavanger

- ❑ Høst 2009: Oslo ved UiO –
Karriereutvikling og årsmøte
 - ❑ Vår 2010 – Ås ved UMB
Workshop; hvilke utfordringer
har vi – hva trenger vi hjelp til
 - ❑ Solstrand
Vi lager verktøykassen!
-

Nå er det deres tur!!



Hvordan legger jeg dette fram?

- ❑ Summen av erfaringer fra nevnte samlinger er samlet i "innspill til handlingsplan FF"
 - ❑ Bruk disse som ideskapere under "deres innspill-runden" og i gruppearbeidet
 - ❑ Husk at vi skal lete etter områder hvor vi kan lage praktiske råd/verktøy som skal brukes av lokallag, FAP-grupper og FF-sentralt
-

HUSK PRAKTISKE FORHOLD RÅD OG RUTINER SOM VI KAN ~~BRUKE VIDERE~~



Praktiske lister og forslag til gjøremål – ferdig til overlevering



Vedtatt tiltaksliste FAP 2009-2010

- Rekrutteringskampanje
 - Lage strategisk plan
 - Lage gode høringsuttalelser til FF
 - Samarbeide tett med andre fagpolitiske foreninger for å finne den optimale organisering av vår(e) fagpolitiske forening(er)
 - Møter med ledere i FBF, FFM og FFA (17/6)
 - Seminar i Kristiansand i august
-

Flere punkter på tiltakslisten

- Høstseminar ved UiO – Karriereutvikling
 - Årsmøte i forbindelse med høstseminar – vurdere å legge årsmøter til vårseminaret fra 2010-2011
 - Kjempe for automatisk medlemskap ved innmelding i FF
 - Starte ordning med tildeling av reisestipend – årsmøtesak (utgår)
 - Vurdere om vi skal bli medhjelper, bidragsyter og mottaker av museumsforeningens medlemsblad? (Utgår)
 - Sørge for å komme i Forskerforum, med artikkel om FAP eller kronikker.
-

Flere punkter på tiltakslisten

- Hvilke tiltak kan vi ha for å bli verdsatt og bygge bro??
 - Informere om å oppfordre til at FAP-ere er i lokallagsstyrer
 - Lage "bruksanvisning" for hvordan tale adm/teknisk ansattes sak i lønnsforhandlinger i lokallag – distribuere?
-

Innspill til FF ad kompetanseutvikling for teknisk-administrativt personale - FF handlingsplan pkt 2.8

- 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
-

Flere punkter fra innspill til FF

- 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/utnytting 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
-

ansettelser

- 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 smørbrødslister 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 smørbrødslister 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 høgskole. Finnes det normtall for % størrelse, hva den skal inneholde osv.
-

Erfaringer fra institusjonene

- Dere får noen innspill på papir
- Dere gir innspill til hva som kan gjøres bedre på din arbeidsplass
 - Hvilke forhold bør det forhandles fram rutiner/særavtaler på?
 - Hvordan og hvor kan jeg selv påvirke arbeidssituasjonen?
 - Hva kan lokallaget gjøre for meg?
 - Vil vi ha en FAP-gruppe – hvordan gjør vi det?
 - Hvordan rekruttere FAPere

Oppsummering etter runden
