



Forskerforbundets forening for administrativt personale

FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen

Kompetanseutviklingsstrategi for t/a-gruppen ved UiB

Innleder: Harald Åge Sæthre FAP – UiB

- fordi kompetanse betyr noe



Forskerforbundets forening for administrativt personale

FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen



Harald Åge Sæthre

leder av FAP-gruppen ved Universitetet i Bergen

Sitter i det nasjonale styret for FAP

Vararepresentant i Forskerforbundet ved Universitetet i Bergen - FUB

Er tilsatt som rådgiver ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Bergen
Arbeider med rekruttering og frafallsproblematikk

- fordi kompetanse betyr noe



Å ha fokus på kompetanse har følgende 4 hensikter:

1. Å få fokus på kompetanse blant T/A og skaper større samsvar med utdanningsnivået til de øvrige medlemmene i FF.

(Vi tror dette vil øke aksepten for at administrativt tilsatte er medlemmer i FF på lik linje med de vitenskapelig tilsatte)



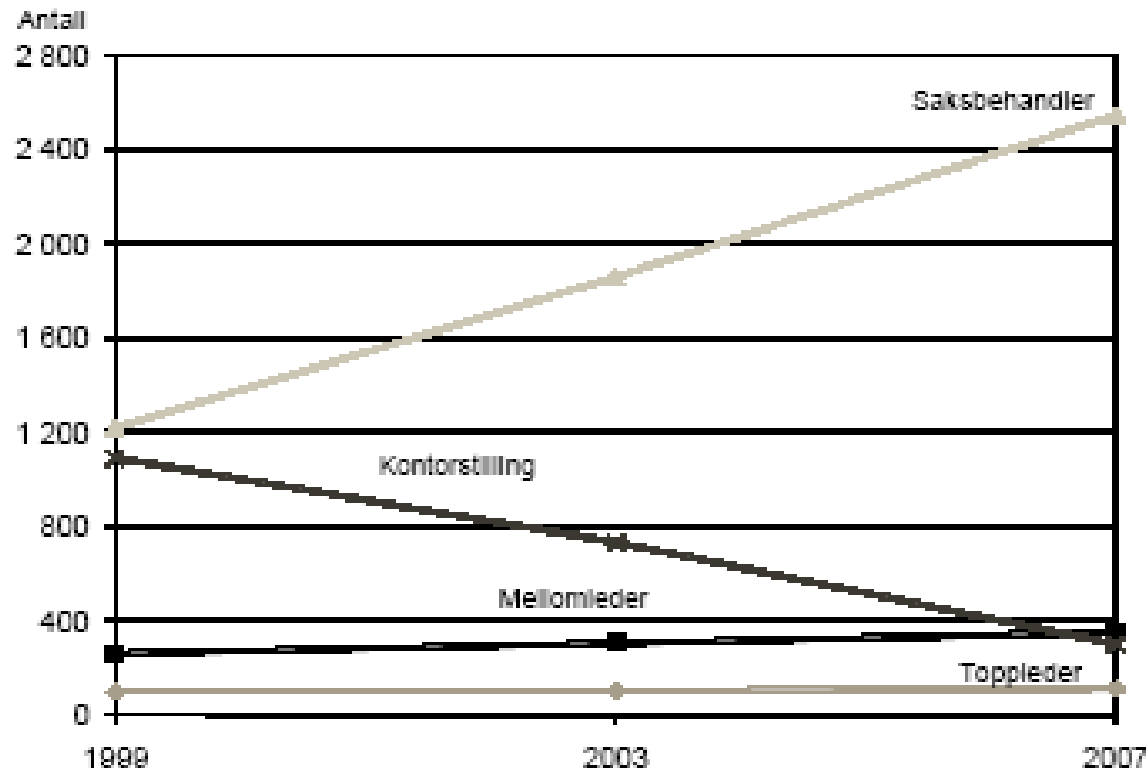
Forskerforbundets forening for administrativt personale

FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen

2. Å få en klarere definert medlemsmasse å arbeide for og bli tydeligere på hva FF vil kjempe for og dermed øke rekrutteringen av medlemmer fra gruppen.

- fordi kompetanse betyr noe

Figur 2 Årsverk utført av administrativt personale fordelt på stillingsnivå i 1999, 2003 og 2007 ved Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen, Universitetet i Tromsø og NTNU.



RAPPORT 15/2009

Universitetsadministrasjon i
Kvalitetsreformens tiår

Ase Gornitzka, Ingvild Marheim Larsen og Hebe Gunnes

Kilde: Forskerpersonalregisteret/FoU-statistikken

- fordi kompetanse betyr noe



Forskerforbundets forening for administrativt personale

FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen

3. Å redusere turnover i sentrale administrative stillinger, og derved bedre historikken, redusere behandlingstid, øke viljen til å ta initiativ for å bedre forhold. Kort sagt bedre kvaliteten på de administrative tjenestene og derved i større grad bidra til å avlaste det vitenskapelige personalet.

- fordi kompetanse betyr noe



Forskerforbundets forening for administrativt personale

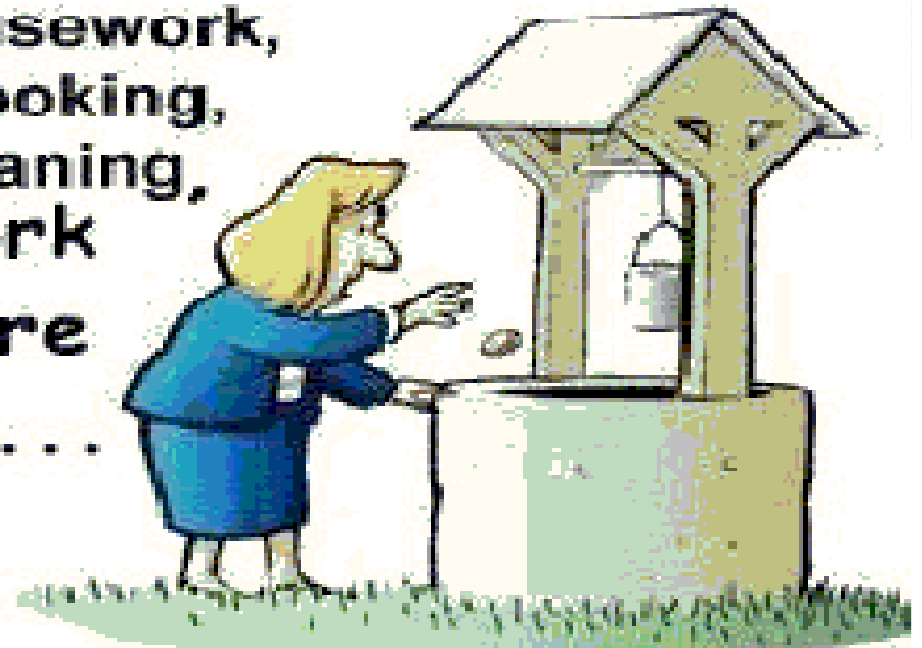
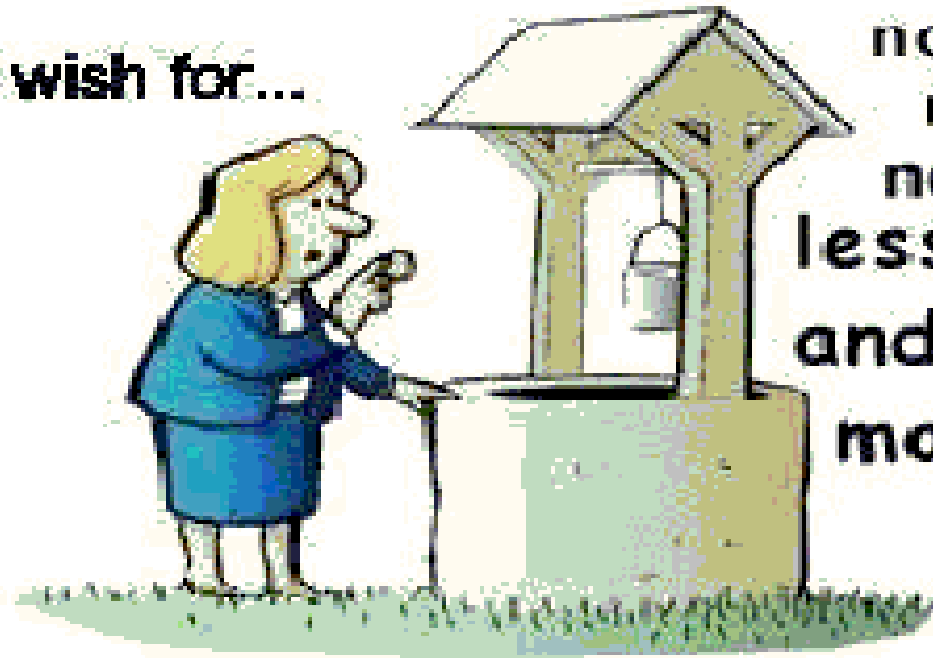
FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen

4. Å bedre likestillingen blant administrativt tilsatte fordi dette vil gjøre stillingene mer attraktive for menn. Det sentrale er kompetanse både som utgangspunkt og i utviklingen av arbeidsplassene.

- fordi kompetanse betyr noe

I wish for...

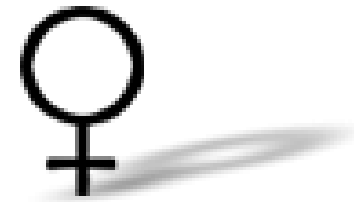
no housework,
no cooking,
no cleaning,
less work
and more
money...





Forskerforbundets forening for administrativt personale

FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen



I valg av utdanning og yrke

- Idealistisk
- Bidra overfor andre mennesker
- Trygghet – Sikker jobb

- fordi kompetanse betyr noe



Forskerforbundets forening for administrativt personale

FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen



I valg av utdanning og yrke

- Lønn
- Status

- fordi kompetanse betyr noe



Forskerforbundets forening for administrativt personale

FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen

På et universitet vil naturlig nok lønn og status henge sammen med kompetanse.

For å få flere menn inn i administrative stillinger må derfor Universitetet i Bergen satse på kompetansen i administrative stillinger.

FAP- gruppen er også trygg på at en slik satsning vil bidra til at Universitetet i Bergen lettere når sitt mål om å være et synlig internasjonalt forskningsuniversitet.

- fordi kompetanse betyr noe



Forskerforbundets forening for administrativt personale

FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen

Vi har derfor følgende

Forventninger til Universitetet i Bergen.

- fordi kompetanse betyr noe



Nye karriereveier – det må bli lov å bli god

I dag er eneste karrierevei i administrasjonen å søke lederstillinger eller søke stillinger sentralt.

Gjennom planlagt kvalifisering må det bli vanlig at administrative kan kvalifisere seg for seniorkonsulent, rådgiver og seniorrådgiverstillinger.

Karriereplanen må knyttes til den ansatte, uavhengig av hvor hun/han er knyttet i organisasjonen. Det må med andre ord være like naturlig å finne en seniorrådgiver på et institutt som i en fakultetsadministrasjon eller i en sentral avdeling.

Høy kompetanse i administrasjonen på instituttene vil i langt større grad avlaste det vitenskapelige personalet.



Utviklingstid – U-Tid

I alle administrative stillinger fra førstekonsulentsstillinger og opp på lønnstigen bør det legges inn utviklingstid hvor den ansatte kan opparbeide og bearbeide data innen sine arbeidsfelt.

Forutsetningen er at arbeidstageren formidler resultatene av arbeidet.

Hvor mye U-tid den enkelte får vil avhenge av stillingens karakter, ansiennitet og tidligere innsats i formidling.

Det bør være minimum 10 % U-tid i alle stillingene.



Konferanser – studieopphold

Læresteder i Norge har en dyktig administrasjon, men mange forhold har vært utviklet lenger og med mer detaljeringsgrad ved Universitet andre steder i verden.

Det er derfor viktig å budsjettere for, oppmuntre til og tilrettelegge for at alle i førstekonsulentstillinger og opp skal kunne delta på konferanser/seminar/studieopphold ved andre læresteder både nasjonalt og internasjonalt.

Det må forventes at alle adm. ansatte i slike stillinger skal delta på minst en ekstern konferanse i løpet av et år.



Vektlegging av kompetanse ved ansettelser

Arbeidsoppgavene i adm. stillinger blir stadig mer krevende og mulighetene til å bidra til utvikling ved lærestedene vil øke med økt kompetanse blant de som ansettes.

Det må stilles krav om minimum mastergrad ved alle nytilsetninger i alle administrative stillinger fra førstekonsulent- til seniorkonsulent, rådgiver og seniorrådgiverstillinger. I noen tilfeller må det også stilles krav om doktorgrad eller/og tilleggstudanning i pedagogikk, økonomi, personalutvikling, IT og lignende.

Unntak fra kravet om mastergrad kan kun gjøres i spesielle tilfeller hvor søkeren kan dokumentere en spesiell erfaringskompetanse.



Forskerforbundets forening for administrativt personale

FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen

Systematisk rekrutteringsarbeid

For å sikre seg tilstrekkelig kvalifiserte søkere til administrative stillinger må UiB systematisk promotere stillingene overfor potensielle søkergrupper slik at de kan posisjonere seg for slikt arbeid.

- fordi kompetanse betyr noe



Forskerforbundets forening for administrativt personale

FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen

Synliggjøring

Arbeidet til den administrative staben må bli synliggjort, først og fremst overfor andre ansatte ved lærestedet.

Dette stiller også krav til den adm.ansatte som må synliggjøre hvorfor det er viktig for institusjonen å bruke lønnsmidler på hennes eller hans stilling.

- fordi kompetanse betyr noe

Å satse på kompetanse blant de administrativt ansatte vil kunne bidra til:



- at Universitetet i Bergen letter når sine mål
- en jevnere kjønnsfordeling
- et bedre samarbeidsklima

- fordi kompetanse betyr noe



Hva er gjort?

- Kompetanseutvikling for t/a inn i FUB sitt arbeidsprogram
- Innspill Solstrandseminar (m universitetsledelsen)
- Innspill Likestillingsprosjekt
- Samarbeid andre fagforeninger ved UiB - turnoverproblematikk



Forskerforbundets forening for administrativt personale

FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen

Hva gjør vi videre?

- Vi ønsker å ta initiativ til et seminar for hele Universitetet i Bergen om Byråkratisering av høyere utdanning.
- Vurderer debattinnlegg ulike steder

- fordi kompetanse betyr noe



Ønsker innspill

- Flere argument for å satse på kompetanse for t/a
- Flere punkt for kompetanseutvikling
- Nyansering av eksisterende punkt
- Hvor legges punktene frem og i hvilke sammenhenger?



Forskerforbundets forening for administrativt personale

FAP – gruppen ved Universitetet i Bergen

Kompetanseutviklingsstrategi for t/a-gruppen ved UiB

Innleder: Harald Åge Sæthre FAP – UiB

- fordi kompetanse betyr noe