




**UiO** : **Universitetet i Oslo**

Innlegg på FAP-seminar v/UMB 30.04.10  
v/personalsjef Irene Sandlie

# **Kompetanseutvikling for teknisk/administrativt personale – erfaringer fra UiO**

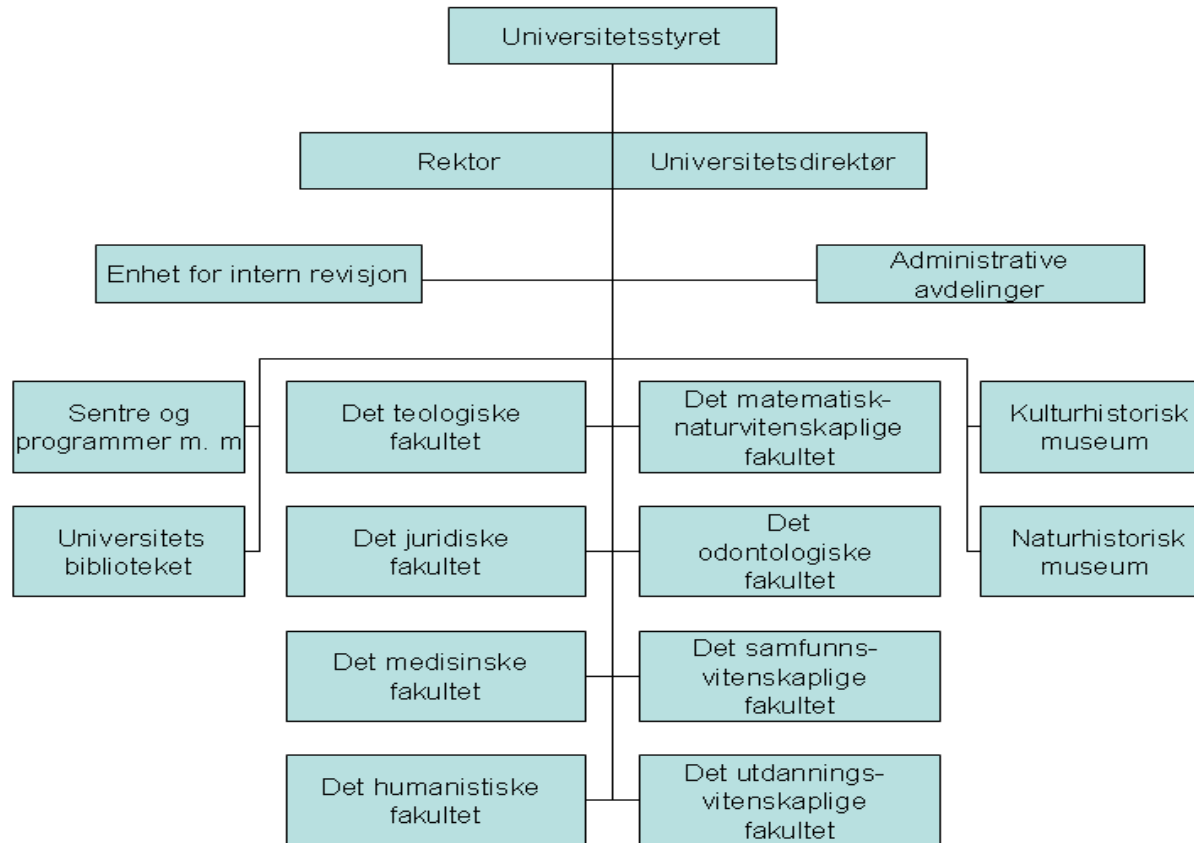


# Disposisjon

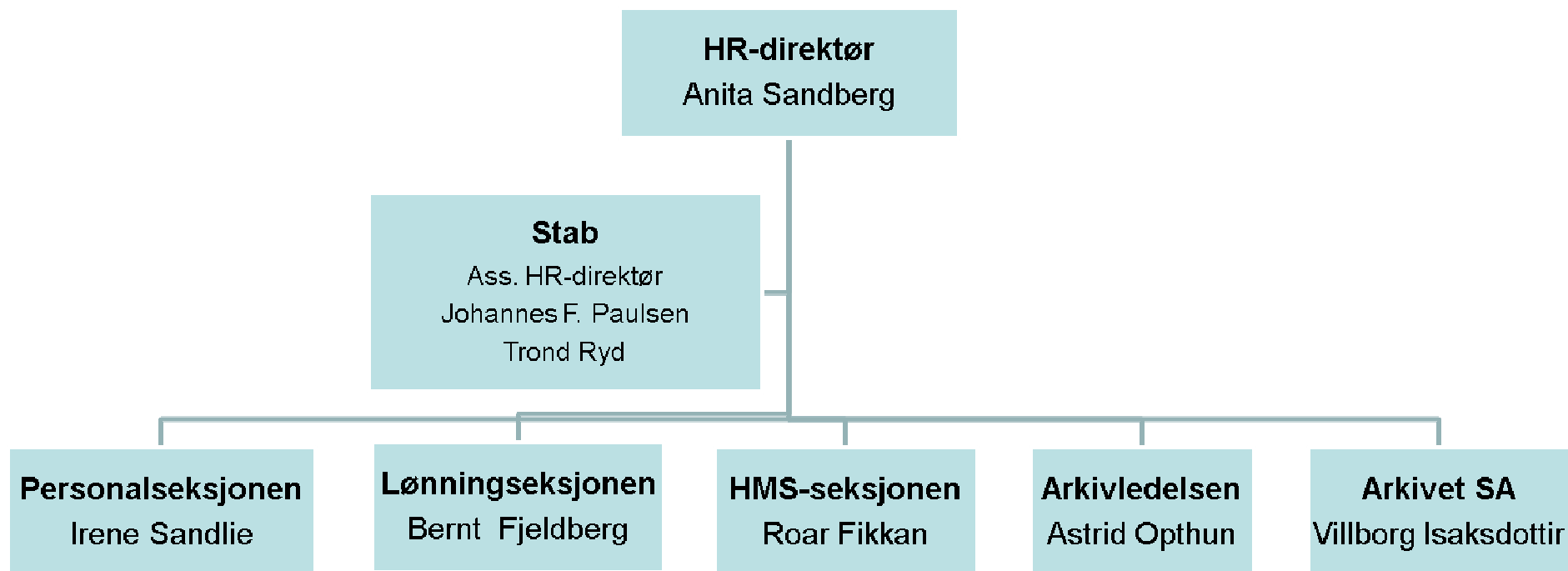
1. Litt om UiO
2. Kompetanseutviklingstilbudet til t/a –ansatte ved UiO
3. Personalutvikling  endring og omstilling
4. Medarbeidersamtalen som virkemiddel

# 1. Litt om UiO

# Slik er UiO organisert



# Organisasjons- og personalavdelingen



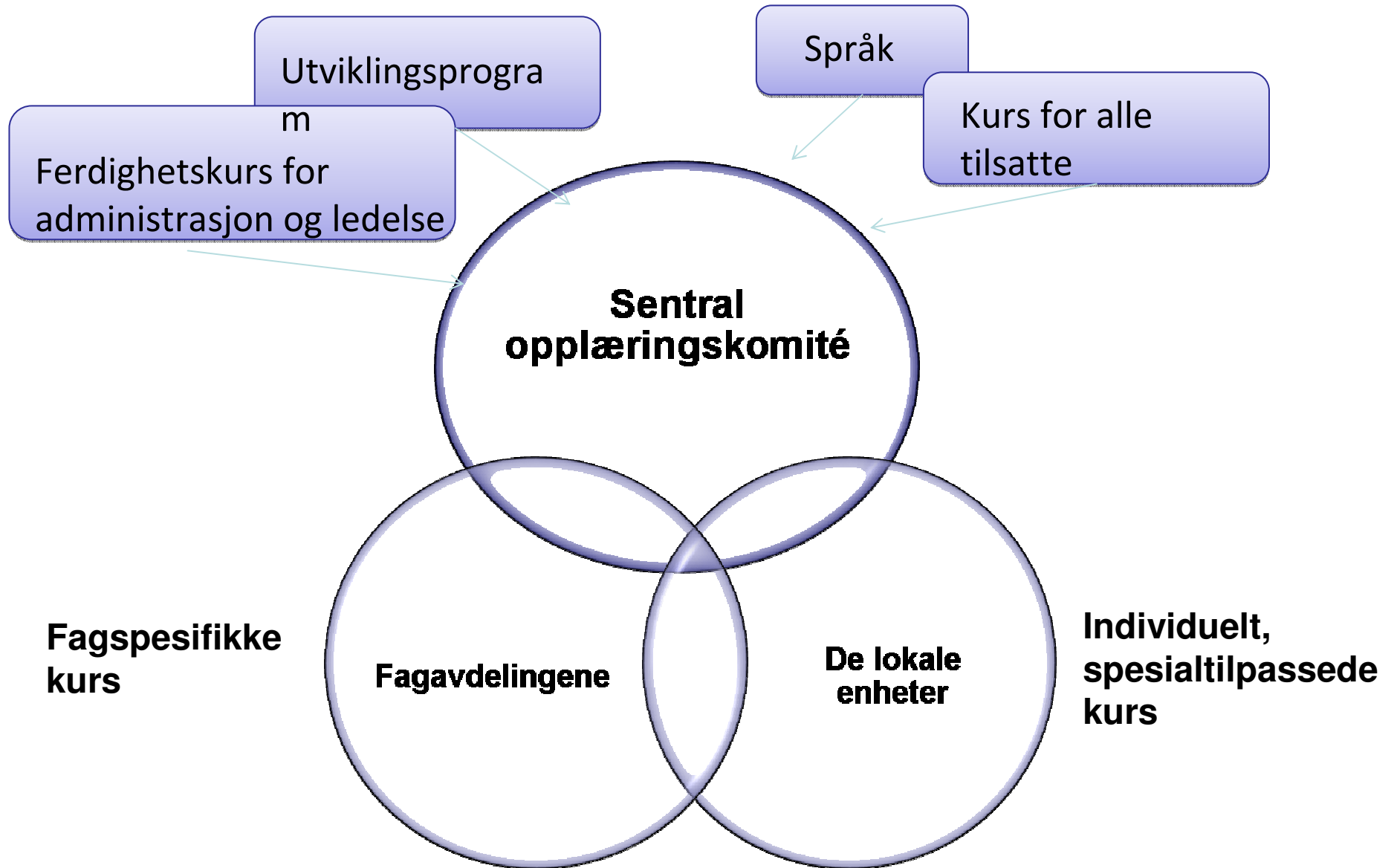
## **2. Kompetanseutviklingstilbudet for tekn/adm-ansatte ved UiO**

# Ambisjoner



- Kombinere ansattes individuelle kompetansebehov med UiOs faglige og administrative behov, samt styrke endringskompetansen til medarbeiderne og dermed øke omstillingsevning ved UiO
- Ha et samlet og helhetlig grep om kompetanseutviklingen
- Sikre alle ansatte muligheter for utvikling i jobben
- Vektlegge kompetanse i forhold til de oppgaver som skal løses i organisasjonen – sikre at kompetansen brukes riktig i forhold til oppgavene som skal løses
- Fremstå som en attraktiv arbeidsplass for ansatte og potensielt ansatte, økt motivasjon og trivsel

# Organisering av kompetanseutvikling

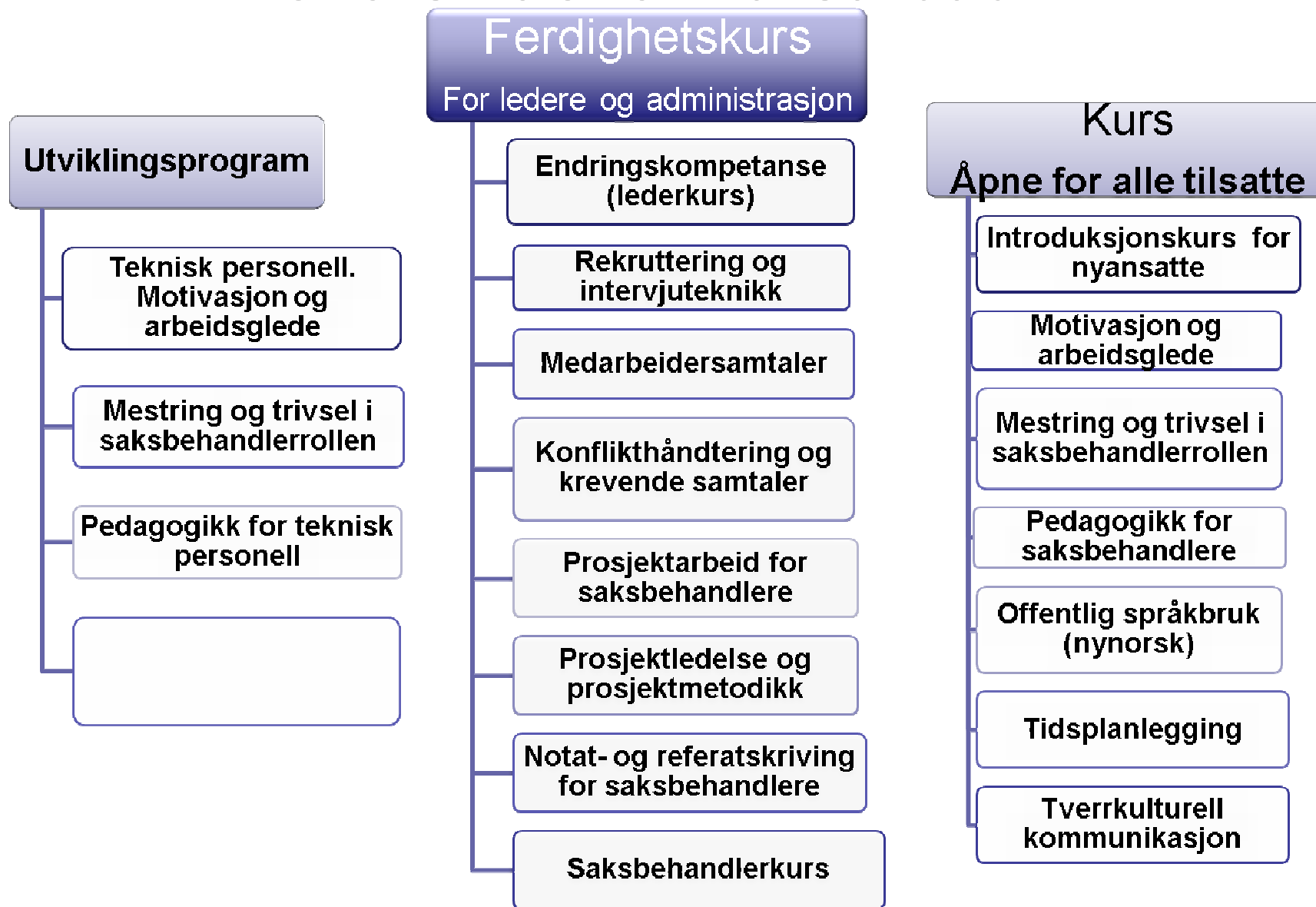


# Den sentrale opplæringsvirksomheten

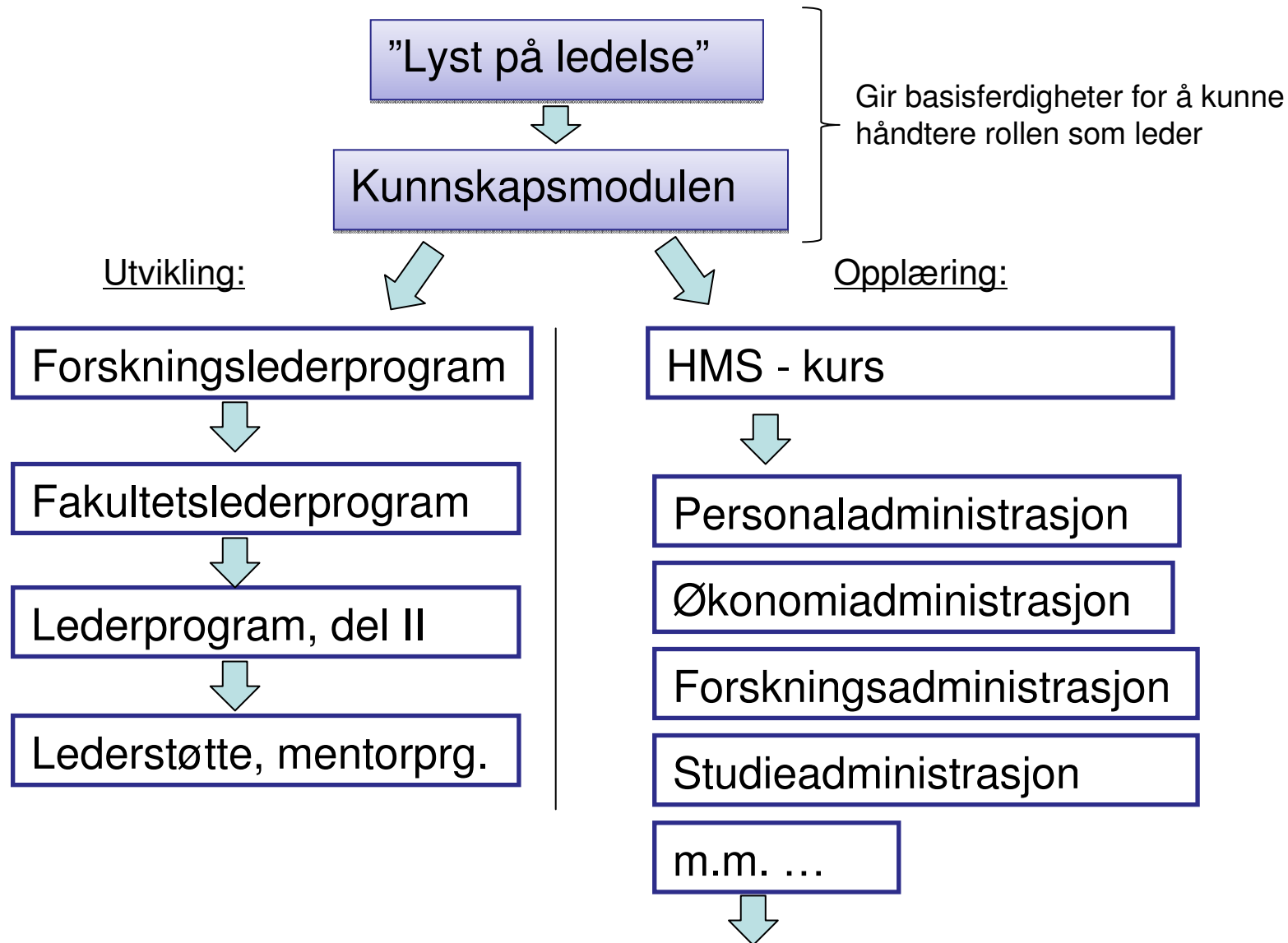
- Ansvar for opplæring og utvikling av de teknisk og administrativt tilsatte.
- De vitenskapelige tilbys også opplærings- og utviklingstiltak på det administrative området og det mellommenneskelige plan.
- Opplæringskomitéen tilbyr for det meste ferdighetskurs



# Den sentrale opplæringskomité – en oversikt over kurstilbud



# Kompetanseutvikling for ledere



## Andre kompetansetiltak

- Bruk av arbeidsplassen som læringsarena, tettere kobling av opplæringstilbud, læringsstrategier og sentrale utfordringer i jobben
- Seminarer, jobbrotasjon, hospitering, kollegaveiledning, deltakelse i prosjekt- og utviklingsarbeid, nettverk, etter-/videreutdanning
- Bruk av nettverk for å utvikle HR-funksjonen ved UiO og bidra til kompetanseheving – eks. HR-nettverksmøter for personalkonsulenter og et for fakultetsdirektører

# 3. Endring og omstilling

# Omstillingsbegrepet

- Løpende endringer
- Effektiviserings- og utviklingstiltak
- Omstruktureringer
- Formell organisasjonsendringer
- Endring i tilknytningsform



*geek and poke*  
PRESIDENTIAL CAMPAIGN 2015:  
THE BLOGOSPHERE HAS PUBLISHED THE GOOGLE  
WEB HISTORY OF THE REPUBLICAN CANDIDATE

# Kompetanseutviklingsperspektiv i UiOs omstillingsavtale

- Ved endring i arbeidsoppgaver og/eller omdisponeres skal arbeidsgiver så tidlig som mulig utarbeide oversikt over arbeidsoppgaver og kompetansebehov
- Når den ansattes kompetanse må suppleres eller endres i forhold til nye oppgaver, skal lokal linjeleder sørge for at den enkelte tilbys faglig utvikling og at det stilles tid og ressurser til rådighet for dette innenfor UiOs tilgjengelige budsjetttrammer
- Personalpolitikken ved UiO skal sikre personalet likeverdige muligheter til videreutvikling i forbindelse med omstilling.



# UiOs strategiske mål for 2020

- UiO skal styrke sin internasjonale posisjon som et ledende forskningsuniversitet gjennom et nært samspill mellom forskning, utdanning, formidling og innovasjon



# Det gode universitetet

**Mål: Universitetet i Oslo skal legge til rette for at studenter og ansatte skal realisere sitt potensial i et godt arbeids- og læringsmiljø**

**Strategier:**

- ***1. Universitetet skal utvikle ledelsesfunksjonene med tydelige roller og ansvarsfordeling i alle deler av organisasjonen. Ansatte og studenter skal vite hvor beslutninger treffes og hvordan disse kan påvirkes gjennom medbestemmelse og universitetsdemokrati***
- ***2. Universitetet i Oslos personalpolitikk skal ivareta alle grupper ansatte og tilby gode muligheter for profesjonell og faglig utvikling***
- ***3. Arbeids- og læringsmiljøet skal prioriteres høyere, herunder den fysiske infrastrukturen***
- ***4. Universitetet skal ha en aktiv likestillings- og rekrutteringspolitikk***

## UiOs strategiske plan setter fokus på

- Profesjonalisering og kvalitet i faglig virksomhet og støttefunksjoner
- Kompetanseutvikling og attraktive karriereplaner

# Kompetansefokus

**Kvalitet og effektivitet**

**Rammebetingelser**

- Endringer i arbeidsmåte, roller, organisering og regelverk
- Profesjonalisering av støttefunksjoner

**Økte krav**

**Hvordan holde på dyktige medarbeidere**



UiO • Universitetet i Oslo

## Fremtidens økonomifunksjon ved UiO ?

– et eksempel på karriereutvikling  
under utvikling



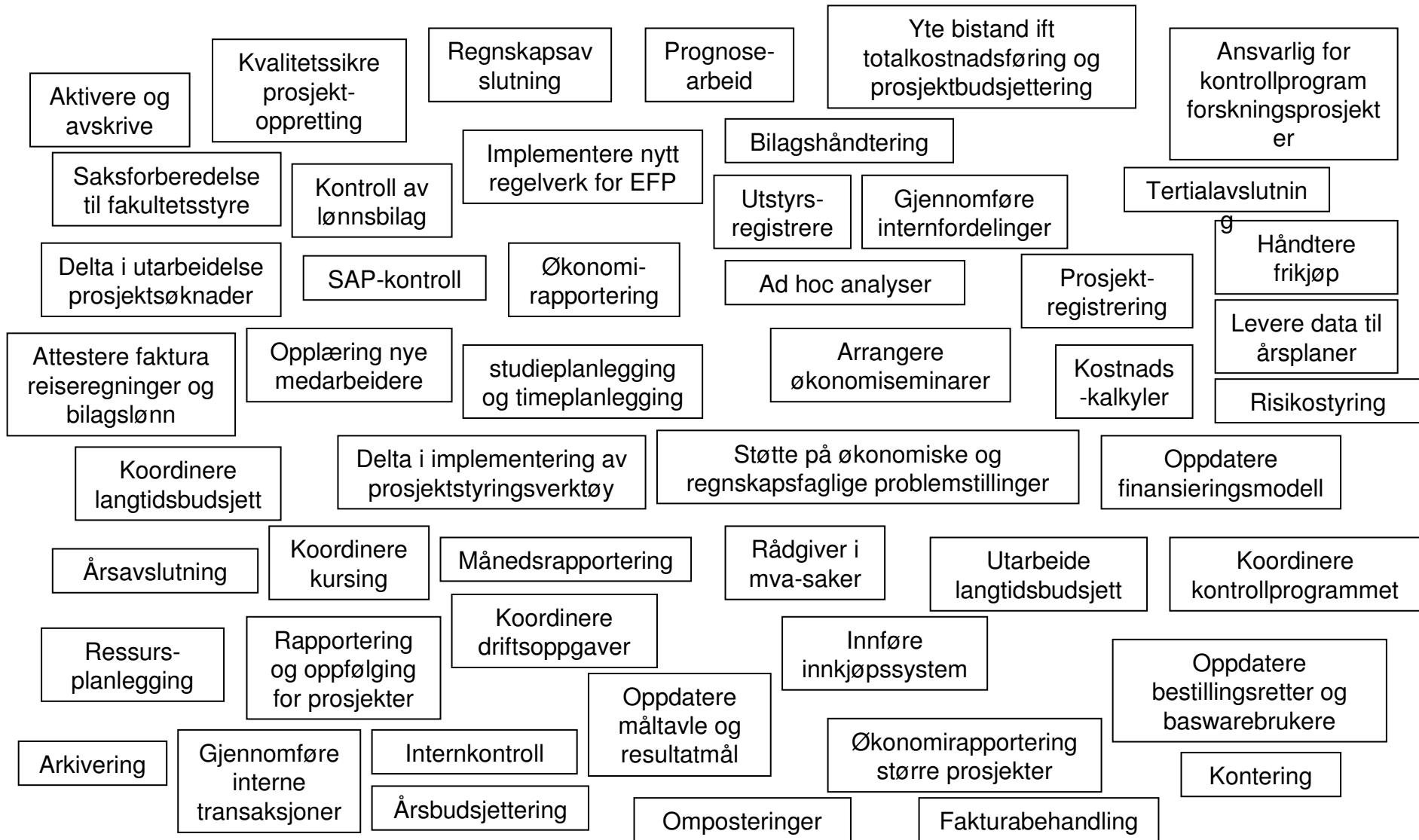
# Mål

- Robust og helhetlig økonomifunksjon
- Økt kvalitet i økonomiarbeidet
- Økt effektivitet
- Forutsigbare leveranser
- Fokus på de som skal betjenes

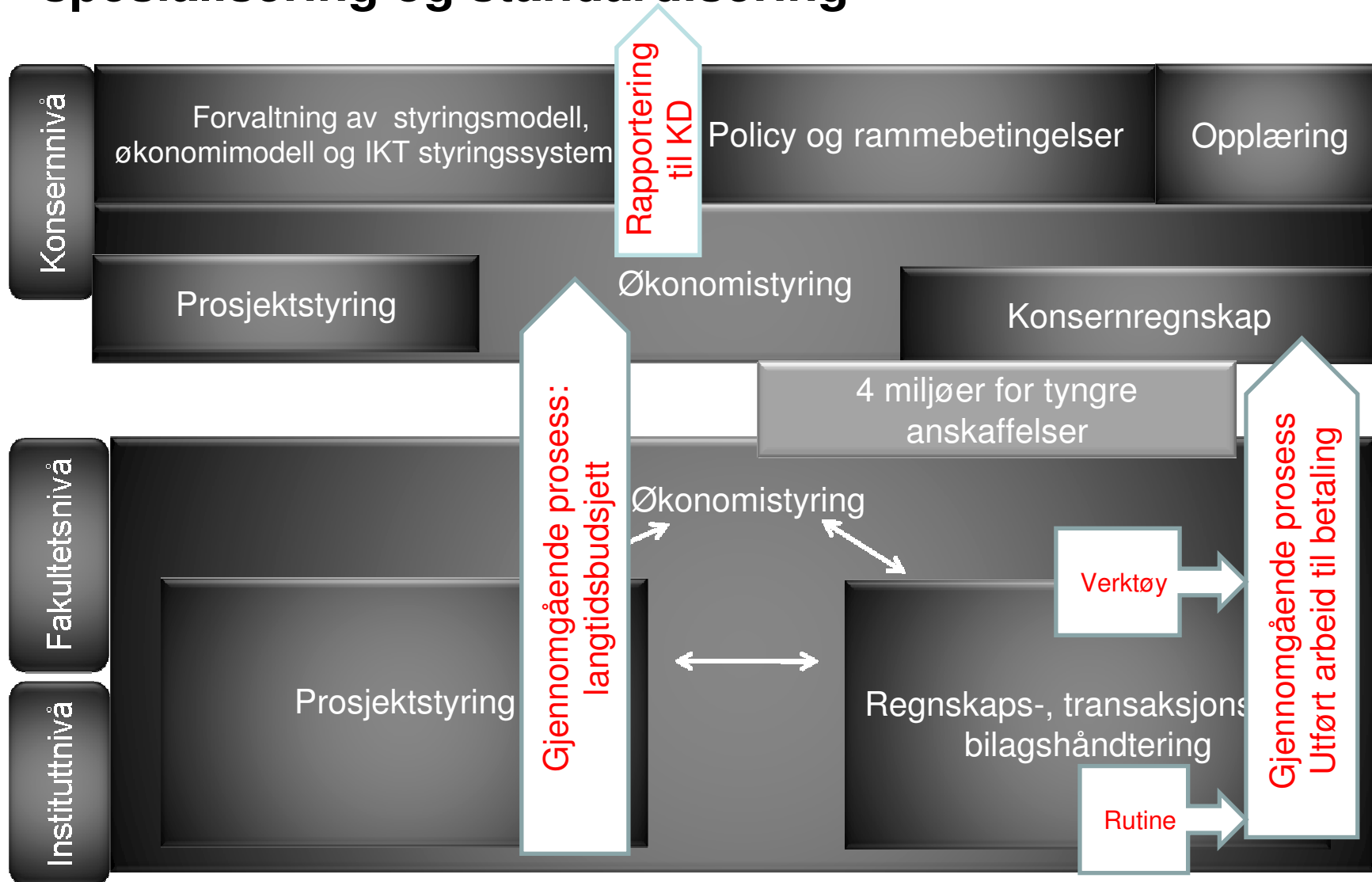
*SV;*

*”Vi skal ikke bli best i verden, men sørge for at primæroppgavene våre får best mulig vilkår.”*

# Her begynte vi... ”en økonomikonsulents hverdag”



# Fremtidig økonomifunksjonen ved UiO? spesialisering og standardisering





# Stillinger – hierarki og organisatorisk begrunnelse

Det er behov for å klargjøre de hierarkiske og organisatoriske begrunnelser for flere stillingsbetegnelser i økonomifunksjonen

Det er to viktige hovedbegrunnelser:

- Det er ønskelig med en karriere knyttet til stillinger, både faglig og ledermessig
- Noen stillinger skal også knyttes til lederoppgaver, som faggruppelider og stedfortreder for økonomileder

Dette betyr at krav til lederkompetanse også må inn knyttet til noen stillingsbetegnelser

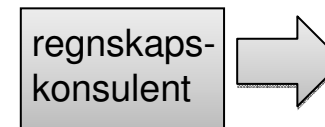


# Forslag til organisatoriske roller

## tilpasning av økonomifunksjonen

### Regnskaps-, bilags- og transaksjonshåndtering

- ▶ Regnskapskonsulent
- ▶ Regnskapsrådgiver
- ▶ Regnskapscontroller



regnskaps-  
controller

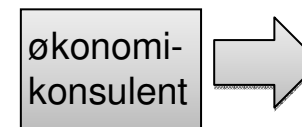
regnskaps-  
rådgiver

### Prosjektstyring

- ▶ Prosjektcontroller

### Økonomistyring

- ▶ Økonomikonsulent
- ▶ Økonomicontroller
- ▶ Økonomirådgiver
- ▶ Økonomileder



økonomi-  
controller

økonomi-  
rådgiver

- ▶ Teamleder (legges til en rådgiver-/controllerstilling innen hvert fagområde)

# **4. Medarbeidersamtale som verktøy for å sette kompetanseutvikling på agendaen**

# Formål: Systematisk oppfølging

- Medarbeidersamtaler viktig verktøy for systematisk oppfølging av våre medarbeidere og hvor man diskuterer status og videre utvikling i arbeidssituasjonen
- Samtalens mål er å kartlegge den enkelte arbeidstakers arbeidssituasjon, fremtidsutsikter og utviklingsmuligheter
- Slike samtaler er viktig virkemiddel for å skape økt fleksibilitet og bedre bruk av den enkeltes kompetanse gjennom hele yrkeslivet.
- I ulike faser kan det også være naturlig med milepælssamtaler, dvs samtaler der arbeidstakerens yrkeskarriere noen år fremover står i fokus, eksempelvis i et perspektiv på 5 år.

# Takk for oppmerksomheten!

