

Strategisk plan 2010-2020 Det utdanningsvitenskapelige fakultet

Kommentarer fra personalavdelingen

Personalavdelingen har diskutert høringsutkastet i sitt møte 10. mai. Vi oppfatter planen som et inspirerende og godt grunnlag for årlige handlingsplaner der tiltak for å nå planens mål, kan konkretiseres.

Vi ser spesielt at satsingen på internasjonalisering i perioden vil bli en utfordring for administrasjonen, ikke minst personaladministrasjonen, se kommentar til 4.3.2. Kanskje bør forventningene til engelsk som arbeidsspråk komme tydeligere fram i planen siden dette blir et krav til både administrative og vitenskapelige (stillingstilsyn, saksbehandling, skjemaer, søknader, budsjett, prosjektbeskrivelser, artikkelskriving osv). Det motsatte: norsk for utlendinger, har allerede sentraladministrasjonen lagt til rette for.

Selv om planen er overordnet og et utgangspunkt for detaljerte årsplaner, synes vi allikevel at flere temaer fra arbeidsmiljøundersøkelsen burde ha kommet tydeligere fram. Noe av dette blir kommentert under relevante punkter nedenfor.

4.1.1

Risiko

Den aldersbaserte avgangen (Eldrebølgen) ved fakultetet vil legge ekstra belastning på personaladministrasjonen pga behovet for mange nye stillinger. En god bemanningsplan og kompetent personaladministrasjon vil redusere belastningen.

4.1.2 og 4.2.2 Strategi

Forskningsgrupper, forskerskoler og annen tverrfaglige satsing har en struktur som går på tvers av dagens regler og rutiner. Det må avklares hvordan disse skal håndteres i forhold til tilsettingsrutiner, personalansvar, myndighet, finansiering og administrativ støtte.

4.3.2 Strategier

Personalavdelingen vil gjerne være med i forbindelse med midtveiseevalueringen av internasjonalisering! Internasjonalisering berører hele arbeidsfeltet til administrasjonen: personal, økonomi, IT, studier, førstelinjen og bør også ses i sammenheng med disse.

5.1.2 Strategier

Det etterspørres stadig økt administrativ støtte til forskning, men ressursene er knappe. Forskningsprosjekter må budsjettere med den nødvendige administrative innsatsen de har behov for, altså: krav om økt støtte må følges av øremerkede midler.

6.2.2 Strategier

Det koster å avertere ledige stillinger utenfor Norge, noe som bør tas med i budsjettplanlegging.

I forbindelse med ansettelse av utlendinger må UV etablere gode rutiner for å bidra til rask tilsetting og god støtte til et vellykket opphold.

7.1.2 Strategier

Som nevnt i innledningen bør både vitenskapelige og administrative få opplæring i engelsk slik at de kan gjøre sine arbeidsoppgaver tilfredsstillende også på engelsk (skriftlig og muntlig).

Hva ligger egentlig i tilstrekkelige ressurser? Penger, tid, verktøy, mennesker, ledelse?

Det bør også lages en oversikt over behovet for administrasjonens kompetanse og hvordan man skal oppfylle den. I dag har ikke administrasjonen tid til både å få flere arbeidsoppgaver og oppdatere seg faglig.

7.2.1 Risikobetraktninger

Eldrebolgen krever som nevnt en bemanningsplan.

Mange personalsaker krever økt kapasitet av personaladministrasjonen.

7.2.2 Strategier

Medvirkning krever gode møteplasser som igjen krever egnede lokaler. Både enhetene og fakultetet som helhet mangler dette. Det bør legges til rette for flere uformelle, informative og sosiale treffpunkt.

Det bør også sikres at informasjon når fram. Avgitt informasjon er ikke nødvendigvis mottatt informasjon.

Både likestillingsutvalget og LAMU bør få en mer fremtredende posisjon i forbindelse med likestillings- og miljø saker.

UV søker miljøfyrtårnsertifisering. Det bør også nevnes noe om samfunnsansvar og krav til etiske retningslinjer/handlinger. Vi skal ikke bare se på avfall, transport, utslipp, energi, materialbruk, men også arbeidsmiljø, estetikk og holdninger til temaene.