

IT FORUM – MED FOKUS PÅ FREMTIDEN

ORGANISASJONENES ROLLE VED UiB

UTFORDRINGER FOR FREMTIDEN

GERD JOHANNESSEN, HOVEDTILLITSVALGT PARAT UiB

www.parat.com

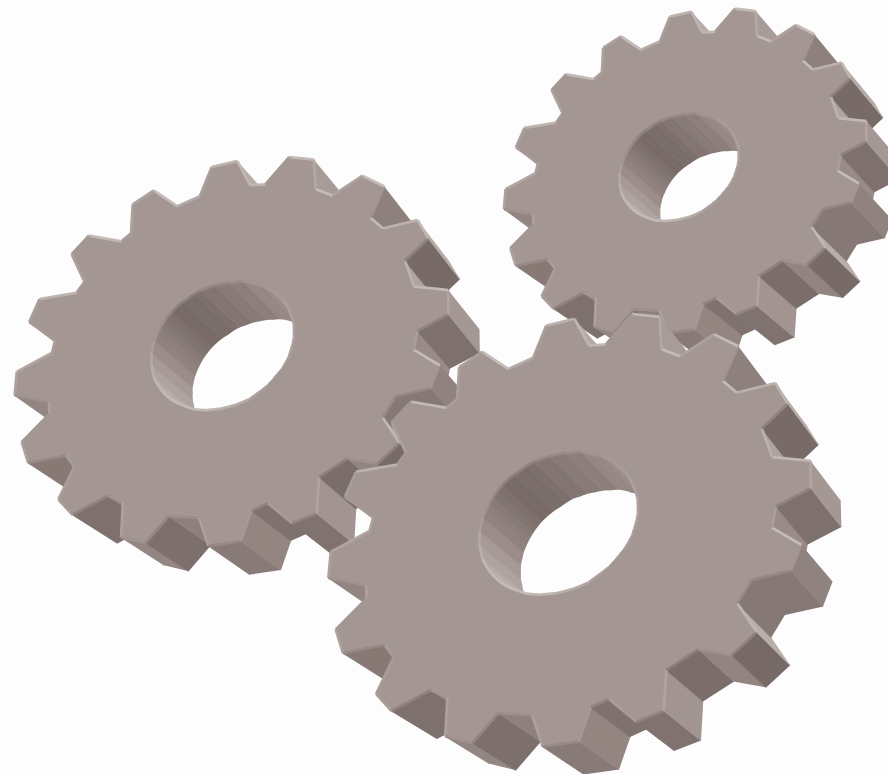
ORGANISASJONENES ROLLE

- PARTSFORHOLD - HOVEDAVTALEN (medbestemmelse)
- PR. I DAG ER DET FØLGENDE ORGANISASJONER MED PARTSRETT ETTER HOVEDAVTALEN
 - PARAT
 - NTL
 - FORSKERFORBUNDET
 - AKADEMIKERNE
- HOVEDTARIFFAVTALEN – alle organisasjoner har forhandlingsrett

ORGANISASJONENES ROLLE

- TILLITSVALGTE SKAL IVARETA MEDLEMMENES INTERESSER
- MEDLEMMENE VELGER SINE TILLITVALGTE
- UORGANISERTE HAR INGEN SOM REPRESENTERER DEM
 - ORGANISASJONSFRIHET!
- ORGANISASJONENE MÅ OGSÅ SE UiB SOM HELHET– HVA SOM ER BEST FOR UiB OG DE ANSATTE

OMSTILLING ELLER ENDRING?



ORGANISASJONENES ROLLE I FORBINDELSE MED OMSTILLINGER

UNIVERSITETSSTYRESAK 29/04 – GRUNNLAG FOR
OMSTILLINGENE VED UiB

*”Styret forutsetter at **omstillingsarbeidet gjennomføres i samarbeid med organisasjonene** og at det iverksettes kompetansehevingstiltak for å tilpasse personalressursene til nye oppgaver”*

VIRKEMIDLER - OMSTILLING

- HOVEDAVTALEN I STATEN – regulerer partsforhold
- TILPASNINGSAVTALEN VED UiB

- DAK SAK 103/02 – PERSONALPOLITIKK I OMSTILLINGSPROSESSER
- OMSTILLINGSAVTALEN M/TILPASNINGER (NOTAT) – prosedyrer tilpasset den enkelte omstilling

OMSTILLING

- UTREDNING – ARBEIDSGIVER
- STYRINGSGRUPPER – REPRESENTANT FRA ORGANISASJONENE KAN DELTA
- HØRING – TIL BERØRTE ENHETER OG TIL ORGANISASJONENE
- VEDTAK I STYRET (UNIVERSITETSSTYRET ELLER FAKULTETSSTYRET)
- → HOVEDAVTALENS BESTEMMELSER

HOVEDAVTALENS § 13

- FORHANDLINGSSAK § 13, 2.a: definisjon på omstilling:
- ”INTERNE ORGANISASJONSENDRINGER DER FØLGENDE **TRE VILKÅR** ER OPPFYLT **SAMTIDIG**:
 - ORGANISASJONSKARTET ENDRES
 - ENDRINGENE ER MENT Å VARE OVER SEKS MÅNEDER
 - ENDRINGENE MEDFØRER OMDISPONERING AV PERSONALE OG / ELLER UTSTYR”

FORHANDLINGSUTVALGET

- FUNKSJONSPLAN
 - UTARBEIDES AV LOKAL ARBEIDSGIVER
 - SKAL INNEHOLDE ALLE ARBEIDSOPPGAVENE TIL ENHETEN
- BEMANNINGSPLAN
 - UTARBEIDES AV LOKAL ARBEIDSGIVER
 - INNEHOLDER STILLINGSBETEGNELSE, KODE, ARBEIDSOPPGAVER OG KVALIFIKASJONSKRAV
 - NB: INGEN NAVN!
- BEGGE SKAL GODKJENNES AV FORHANDLINGSUTVALGET

www.parat.com

OMSTILLINGSUTVALG

KAN OPPRETTES, SKAL BESTÅ AV:

- 4 REPRESENTANTER FOR ARBEIDSGIVER
- 1 REPRESENTANT FRA HVER AV ORGANISASJONENE
 - PARAT
 - NTL
 - FORSKERFORBUNDET
 - AKADEMIKERNE

ARBEIDSGIVER ER LEDER

INNPLASSERINGER

- LOKAL ARBEIDSGIVER FORESLÅR INNPLASSERING I STILLING UT FRA EN TOTALVURDERING –
 - DET ER VIRKSOMHETENS BEHOV FOR KOMPETANSE SOM ER I FOKUS
- KRITERIER:
 - STILLINGSBESKRIVELSE
 - KVALIFIKASJONSKRAV / KOMPETANSE
 - ERFARING / PRAKSIS
 - TJENESTETID VED UiB
- **OMSTILLINGSUTVALGET FORETAR ENDELIG INNPLASSERING**

OMSTILLINGSUTVALGETS OPPGAVER

FØRE TILSYN MED INNPLASSERINGENE

- **OVERPRØVE** DIREKTE INNPLASSERINGER, DER DET ER UENIGHET MELLOM ARBEIDSGIVER OG ARBEIDSTAKER
- **FORETA RANGERING** OG UTVELGELSE DER DET ER FLERE MED RETT TIL INNPLASSERING ETTER KRAV OM 100% GJENKJENNELSE
- **FORETA RANGERING** OG UTVELGELSE I H.H.T. STILLINGER SOM TILBYS ETTER Å "SØKE" TRE PRIORITERTE STILLINGER
- ELLER ANDRE PROSEDYRER DERSOM DET ER AVTALT

INNPLASSERING

- DEN RETTE PERSONEN SKAL INN I RETT STILLING
- REAL- OG FORMALKOMPETANSE SKAL VURDERES
- ORGANISASJONSTILKNYTNING ER IKKE RELEVANT
- **ALLE** Plasseres inn med den stillingskode og lønn de har før omstillingen
- ORGANISASJONEN KAN GÅ INN I FORHANDLING FOR ENKELTPERSONER **ETTER** INNPLASSERING

UTFORDRINGER - 1

- UiB ER I KONTINUERLIG ENDRING - ENDRINGER FOR ANSATTE BÅDE I FORHOLD TIL OPPGAVER OG KOMPETANSE
- UiB SITT BEHOV FOR SERVICE OG KOMPETANSE MÅ VÆRE I FOKUS
 - IT AVDELINGEN MÅ VÆRE I FORKANT FOR Å MØTE UiB SITT BEHOV TIL OPPGAVER OG KOMPETANSE
 - IT AVDELINGEN MÅ TA SIGNALENE TIL ENDRING TIDLIG
 - IT AVDELINGEN MÅ VÆRE EN PÅDRIVER VED UiB I IT SPØRSMÅL, SIKKERHET, SYSTEMER OSV

UTFORDRINGER - 2

- IT AVDELINGE MÅ:
 - VÆRE ÅPEN FOR ENDRINGER
 - HA ROM FOR KOMPETANSEOVERFØRING
 - HA RESPEKT OG LOJALITET TIL HVERANDRE OG UiB
 - VÆRE UTADRETTET OG SYNLIG
 - MARKEDSFØRE SEG SELV – VÆRE ATTRAKTIV FOR KUNDER OG BRUKERE
 - REGNE MED JUSTERINGER OG TILPASNINGER

BYGG TILLIT!

UTFORDRINGER - 3

- IT AVDELINGEN MÅ BRUKE TID OG RESSURSER PÅ KULTURBYGGING
 - ALLE MÅ TA ET OPPGJØR MED SEG SELV – DETTE ER EN NY START
 - NØDVENDIG FOR ALLE Å VÆRE DEL AV EN KULTUR
 - AVDELINGEN MÅ FUNGERE SOM EN ENHET
 - SKAPE ET GODT FYSISK OG PSYKISK ARBEIDSMILJØ

ORGANISASJONSKULTUR ER NOE **DERE** MÅ BYGGE SAMMEN!