



PERSONALPOLITIKK

RETNINGSLINJER FOR DET PERSONALPOLITISKE ARBEID VED HØGSKULEN I VOLDA

Mars 1998

Oppdatert utgåve etter styresak 21/98

**PERSONALPOLITIKK
RETNINGSLINJER FOR DET PERSONALPOLITISKE ARBEID VED
HØGSKULEN I VOLDA**

Innhald

1. Verdigrunnlaget for personalpolitikken

- 1.1. Kva er personalpolitikk ?
- 1.2. Personalet som ressurs
- 1.3. Etisk forankring

2. Strategiske mål og satsingsområde

3. Arbeidsmiljø

- 3.1. Innleiing
- 3.2. Mål
- 3.3. Aktuelle tiltak
- 3.4. Prioriterte tiltak

4. Arbeidsvilkår

- 4.1. Innleiing
- 4.2. Mål
- 4.3. Aktuelle tiltak
- 4.4. Prioriterte tiltak

5. Rekruttering, kompetanseutvikling, medarbeidarutvikling

- 5.1. Innleiing
- 5.2. Mål
- 5.3. Aktuelle tiltak, ulike personalgrupper
- 5.4. Prioriterte tiltak

6. Lønspolitikk

- 6.1. Innleiing
- 6.2. Mål
- 6.3. Prioriterte tiltak
- Lokale lønsforhandlingar

7. Likestilling

- 7.1. Innleiing
- 7.2. Mål
- 7.3. Aktuelle tiltak
- 7.4. Prioriterte tiltak

8. Seniorpolitikk

- 8.1. Innleiing
- 8.2. Mål
- 8.3. Aktuelle tiltak
- 8.4. Prioriterte tiltak ved overgang til pensjonistalder

1. Verdigrunnlaget for personalpolitikken

Høgskulen i Volda har nedfelt mål og verdiar for personalpolitikken i strategiplanen «HVO mot år 2000», vedteken av styret i april 1996 og i gjeldande Tilpassingsavtale til Hovudavtalen. Grunnlaget vil også vere å finne i Stortingsmelding nr. 35 (1991-92) Om statens forvaltnings- og personalpolitikk og i gjeldande lov- og avtaleverk.

I «Lov om universiteter og høgskoler», § 2, er formulert følgjande krav til utdanningsinstitusjonane:

«Institusjonene under denne lov skal gi høgre utdanning som er basert på det fremste innen forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap.»

I strategiplanen er hovudmålsetjingane for høgskulen formulert slik:

«Undervisninga ved Høgskulen i Volda skal vere forskningsbasert og byggje på velprøvde pedagogiske prinsipp.»

Høgskulen skal leggje til rette for forskingsverksemd og fagleg utviklingsarbeid, herunder kunstnarleg utviklingsarbeid. På utvalde område skal det byggjast opp spisskompetanse som kan berike og påvirke det totale fagmiljøet og utvikle nye spesialitetar.

Det berande prinsipp for heile høgskulen skal vere stadig betre kvalitet i undervisning, forskning, fagutvikling og i administrative og tekniske funksjonar."

1.1. Kva er personalpolitikk ?

Vi kan definere personalpolitikk som

Dei strukturar, mål og handlingar som er utforma bevisst med sikte på å påvirke den enkelte arbeidstakar sin situasjon slik at ein oppnår effektiv arbeidsinnsats og trivsel og at høgskulen og dei tilsette når sine mål.

Personalpolitikken skal vere ein integrert del av høgskulen sin totale verksemdspolitik. Den bør kome til syne i det daglege arbeidet på ein måte som skaper styrbare samanhengar mellom mål, oppgåver, ressursar og resultat. På grunnlag av personalpolitikken må leiarar og medarbeidarar på alle nivå kunne ta ansvar og engasjere seg i personalarbeidet. Dette inneber at personalpolitiske omsyn må telje med i avgjerder som får konsekvensar for dei tilsette, t.d. budsjett og andre viktige saker i styringsorgana.

Personalpolitikken er eit viktig verkemiddel for å nå overordna mål. Den må ligge til grunn ved utvikling av styringsdokument og leiarfunksjonar. Ein god personalpolitikk er med på å sikre at ressursane blir brukte effektivt og at kompetanseutviklinga i høgskulen skjer planmessig og i høve måla som blir sette.

Personalpolitikken er viktig for å utvikle ein samhandlingskultur ved høgskulen. Ein slik kultur skal forankrast i det beste frå kulturen ved dei tidlegare høgskulane og saman med nye idear vere med å utvikle fellesskapet i ein samla institusjon.

Personalpolitikken skal omfatte alle arbeidstakarar i verksemda, anten dei er heiltids- eller deltidstilknytte. Haldningar og retningslinjer på dette feltet må og prege vår kontakt med

eksterne samarbeidspartar, t.d. dei som arbeider med praksisopplæring.

1.2. Personalet som ressurs

For å kunne drive god undervisning, forskning og administrasjon, utdanne studentane til profesjonelle yrkesutøvarar, skape eit godt studiemiljø osv., vil alltid personalet vere høgskulens viktigaste ressurs. Tilhøva må såleis leggest til rette for at personalet kan få utnytta sine ressursar og vidareutvikle sin kompetanse på best mogleg måte.

Administrative og tekniske oppgåver må fungere godt og ivaretakast av eit profesjonelt personale med god kompetanse. Både fagleg og administrativt personale må få høve til kompetansemessig utvikling, opplæring og gode arbeidsvilkår.

Høgskulen må legge vekt på å skape eit miljø der det er eit godt samspel mellom alle tilsette, der personalet trivst i arbeidet og tek på seg nye utfordringar.

1.3. Etisk forankring

Den enkelte arbeidstakar sin eigenverdi og integritet må vere sentrale verdiar i samarbeidet for å realisere felles mål. Dette gjeld uavhengig av kjønn, alder, yrkeskapasitet og kulturbakgrunn. Personalpolitikken må gjennomsyraast av respekt og omsorg for den enkelte og den enkelte si rolle i arbeidssituasjonen. Personalpolitisk arbeid må legge vekt på å ivareta desse verdiane.

Også innan forskning, undervisning og administrasjon er det ei sentral oppgåve å utvikle etisk forankra haldningar. Alle statstilsette har, som forvaltarar av samfunnets felles verdiar, eit særleg ansvar for etisk forsvarleg arbeid.

2. Strategiske mål og satsingsområde

I strategisk plan «HVO mot år 2000», er hovudmåla for personalpolitikken formulert slik:

«Personalpolitikken må ha ei form som både støttar opp under høgskulen sine mål og tek vare på interessene til kvar einiskild av dei tilsette.

Ei viktig oppgåve er å utvikle styringsverktøy som gir ei oversiktleg og ryddig personalforvaltning og medverkar til god personalleiing.

Ein føresetnad for god personalpolitikk er like gode arbeidsvilkår på tvers av avdelingane.»

For at strategiske mål og verdigrunnlag for høgskulen sin personalpolitikk skal kunne realiserast, er det dessutan utarbeidd følgjande strategiar og strategiske tiltak:

Strategiar

- *Utarbeide avdelingsvise personalplanar, herunder oversikt over framtidig stillingsstruktur, behov for personalutvikling, kompetanseheving, kvalitetsheving og effektivisering.*
- *Utarbeide handlingsplan for likestilling ved HVO med særleg vekt på å styrke rekrutteringa av kvinner i undervisning, forskning og leiing.*
- *Utvikle ein personalpolitikk som sikrar like arbeidsvilkår på tvers av avdelingane.*

- *Utvikle kriterium for meritterande verksemd og setje av ressursar til eigenutvikling.*
- *Utvikle kriterium for arbeidsplanar og arbeidsdeling.*
- *Utvikle ein felles og målmedveten rekrutterings- og tilsetjingspolitikk ved HVO.*
- *Utvikle lokal lønspolitikk som ein del av høgskulen sin personalpolitikk.*
- *Betre det psyko-sosiale miljøet.*

Strategiske tiltak

- *Utarbeide stillingsomtalar og lage stillingsvurdering.*
- *Utvikle ressursnøkkel for arbeidsfordeling.*
- *Satse på trivselsfremjande tiltak som sosiale møteplassar m.m.*
- *Setje av ressursar til likestillingsarbeid.*
- *Informere og involvere tillitsvalde både på felles- og avdelingsnivå.*
- *Leggje til rette for opplæringstiltak innafor sakshandsaming, bibliotekbruk, og IT.*
- *Satse på funksjonell kontorutrustning, fellesrom, god ventilasjon m.v.*
- *Etablere bedriftshelseteneste.*

3. Arbeidsmiljø

3.1. Innleiing

Arbeidsmiljøarbeidet tek utgangspunkt i Arbeidsmiljølova. Intensjonen i lova er, etter § 1, å sikre eit arbeidsmiljø som gir arbeidstakarane tryggleik mot psykiske og fysiske skader, sikre trygge tilsetjingsforhold og ein meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte medarbeidar.

Viktige moment vil og vere høve til medverknad i samsvar med Hovudavtalen, utvikling av sosialt miljø og variert og meningsfylt arbeid for den enkelte.

3.2. Mål

Arbeidsmiljøoppgåvene må sjåast som eit ledd i ein heilskapleg personalpolitikk der det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet er viktige faktorar for å nå høgskulen sine mål.

Utvikling av arbeidsmiljøet ved HVO har til no vore arbeidd med gjennom personalkonferansar, møte med tillitsvalde og gjennom arbeidsmiljøutvalet. Særleg har merksemda vore retta mot det psykososiale arbeidsmiljøet grunna den store omstillingsprosessen vi har vore inne i. Vi kan formulere målet for høgskulen slik:

Høgskulen i Volda skal utvikle og ivareta eit arbeidsmiljø som er kjenneteikna av samarbeid, fellesskap, tryggleik og trivsel.

3.3. Aktuelle tiltak

Høgskulen vil i løpet av komande 4-års periode arbeide med å gjennomføre ei rekkje miljøretta tiltak. Dei fleste tiltak tek utgangspunkt i arbeidsmiljølova sine krav.

For å oppfylle krav og intensjonar i arbeidsmiljølova, vil verneombod, hovudverneombod og

arbeidsmiljøutval vere sentrale aktørar. Desse vil vere bindeledd mellom leing og tilsette og ha eit særleg ansvar for å arbeide for eit godt arbeidsmiljø, m.a. gjennom forslag til praktiske tiltak.

Leiinga ved høgskulen har det overordna ansvaret for at arbeidsmiljøet er i samsvar med lova. HVO er i dag ein så stor arbeidsplass at oppgåva med tilrettelegging av dette arbeidet i stor grad må leggjast til avdelingsleiinga. Også andre tilsette har plikt til å medverke i m.a. førebyggjande arbeid og å vere med på å utvikle ei felles forståing for at arbeidsmiljøspørsmål skal prioriterast.

Arbeidsmiljøutval (AMU)

AMU si rolle vil først og fremst vere å arbeide som eit samarbeidsorgan mellom høgskulen som arbeidsgjevar og dei tilsette når det gjeld arbeidsmiljø saker. Utvalet skal arbeide for at HVO har eit godt arbeidsmiljø, både fysisk og psykososialt. AMU skal såleis delta i planlegging av verne- og miljøarbeidet ved høgskulen og følgje utviklinga i spørsmål som vedkjem tryggleik, helse og velferd til arbeidstakarane.

Verneombod

Verneomboda skal ivareta dei tilsette sine interesser i verne- og miljø saker. Dei skal takast med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som er av betydning for arbeidsmiljøet innanfor deira område og vere aktivt med i etablering og vedlikehald av internkontrollsystemet.

Verneomboda må få avsett nok tid til å utøve verksemda si og spele ei aktiv rolle i utforminga av HMS-politikken.

AMU ved HVO gjorde i sak 13/96 følgjande vedtak om verneområde:

*«Nybygget ved HVO skal vere eige verneområde i tillegg til dei to eksisterande verneområda. Då dette nybygget vil få ein sentral funksjon ved høgskulen, bør verneombodet for dette området vere utpeika også under byggetida.
Høgskulen i Volda får såleis tre verneområde, Kårstadorrådet, Strømområdet og nybygget.»*

Følgjande fungerer for tida som verneombod:
Jon-Arild Kvamme Sollid, hovudverneombod
Anne Margrete Seland, nybygget
Heidi Brunstad, Kårstadorrådet
Elfrid Sundnes Joa, Strømområdet

Attføringsarbeid

Høgskulen vil så langt råd arbeide for å tilrettelegge arbeidet for den enkelte arbeidstakar som av helsemessige eller andre grunnar treng ein særleg tilpassa arbeidssituasjon.

Rusmiddelproblematikk

HVO vil, dersom det blir behov for det, opprette eit partssamansett AKAN*-utval som eit underutval til AMU. I tillegg vil det bli valt ei AKAN-kontakt som har tillit både frå arbeidstakar- og arbeidsgjevarsida.

Formålet med AKAN er å forebygge alkoholisme og narkomani gjennom opplysning og påverknad i arbeidsmiljøet og å hjelpe arbeidstakarar med rusproblem.

AKAN-arbeidet skal følgje dei retningslinjer som er utarbeidde av AKAN sentralt. Hovudinnhaldet i retningslinjene er at ein arbeidstakar med rusproblem skal få hjelp i forhold til sitt problem, slik at det ikkje går utover arbeid og tilsetjingstilhøve.

*AKAN er ei forkorting for: Arbeidslivets komite mot alkoholisme og narkomani.

Bedriftshelseteneste

Høgskulen har ved fleire høve vurdert oppretting av bedriftshelseteneste. Våren 1997 vart det halde møte med bedriftshelseteneste-organisasjonar der det vart gitt orientering om m.a. ulike sider ved drift og økonomi. Høgskulen ønskjer å kome fram til ei ordning som er meir tilpassa våre behov enn ei standard bedriftshelseteneste. Spørsmål om oppretting vart reist på nytt i samband med budsjettet for 1998, men det vart ikkje løyvt midlar for dette året. Ei eventuell framtidig bedriftshelsetenesteordning vil primært ha førebyggjande karakter. Helsetenesta vil t.d. vere oppteiken av følgjande:

- gi leiinga råd om arbeidsmiljø
- karlegge arbeidsmiljø
- vere til hjelp i internkontrollarbeidet
- følgje opp sjukefråver, særleg langtidssjukmelde
- gi råd i attføringssaker
- ha målretta helsekontrollar

Internkontroll

Internkontroll gjeld systematisk helse-, miljø og sikkerheitsarbeid i verksemda.

Innføring av internkontrollsystem vart pålagt alle verksemder pr. 1. januar 1992. Forskrift om internkontroll vart revidert pr. 01.01.97. Internkontroll er ikkje ei erstatning for det etablerte verne- og miljøapparatet. Det er eit tilleggskrav som vert stilt til verksemdene for å dokumentere at det organiserte verne- og miljøarbeidet fungerer.

Høgskulen vil arbeide for å etablere eit internkontrollsystem som skal sikre og dokumentere at HMS-arbeidet vert utøvd i samsvar med lover og forskrifter. Det skal utarbeidast ei handbok for internkontroll ved høgskulen. Handboka må tilpassast dei ulike personalgrupper.

Gjennom verneomboda og representantar i arbeidsmiljøutvalet skal dei tilsette trekkjast inn i internkontrollarbeidet og på denne måten få medverknad på utvikling og oppfølging av systemet.

3.4. Prioriterte tiltak

Høgskulen bør ta sikte på å gjennomføre følgjande tiltak i løpet av komande år:

- Å ha eit aktivt og velfungerande arbeidsmiljøutval (AMU).
- Å ha verneombod og hovudverneombod som i arbeidstida kan utføre sine verv.
- Å etablere system for internkontroll for helse, miljø og sikkerheit.
- Å organisere attførings- og AKAN-arbeid, dersom det viser seg å vere behov for dette, slik at arbeidstakarar med spesielle behov for oppfølging blir ivaretekne.
- Å gi leiarar, verneombod og medlemmer av AMU nødvendig opplæring.
- Å arbeide for at sjukefråveret ved høgskulen skal ligge på eit lavast mogleg nivå.
- Å utvikle samarbeidet mellom leing og tilsette ved t.d. medarbeidersamtalar, møte med institutt, seksjonar eller grupper av tilsette.

4. Arbeidsvilkår

4.1. Innleiing

Generelle vilkår for organisering av arbeidet ved HVO er gitt i lover og avtalar om løns- og arbeidsvilkår for statstilsette. Her kan nemnast Arbeidsmiljølova, Fellesbestemmelsane i Hovudtariffavtalen og Særavtale om løns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger av 5. oktober 1992 og Tilpassingsavtale til Hovudavtalen.

Den handlefridom som regelverket gir høve til, vil høgskulen nytte til å organisere arbeidet så fleksibelt som råd, då dette truleg er med på å auke omfang og kvalitet på arbeidsinnsatsen. Særleg vil fleksibilitet vere viktig for det vitskaplege personale. Likevel må det takast omsyn til samarbeidsbehov hos kollegaer og til studentar og andre sitt behov for at tilsette er tilstades i arbeidstida. Høgskulen vil arbeide for å finne gode ordningar for dei som må ha ugunstig arbeidstid.

4.2. Mål

Høgskulen vil arbeide vidare med ei presisering av ulike sider ved arbeidsvilkåra for ulike grupper av personalet. For undervisnings-/vitskapleg personale gjeld dette særleg dei generelle vilkåra for organisering av arbeidet, arbeidsplanar og arbeidstid. Dette arbeidet må ha eksisterande rammevilkår som utgangspunkt. For teknisk-/administrativt personale vurderer ein spørsmål om arbeidstidsordningar. Målet for høgskulen kan formulerast slik:

Arbeidsvilkåra ved Høgskulen i Volda skal leggest til rette for ei best mogleg utnytting av personalet og høgskulen sine ressursar.

4.3. Aktuelle tiltak

Arbeidsplanar

Høgskulen har sett ned eit eige utval som skal utgreie nærare samordning av arbeidsplanar for undervisnings-/vitskapleg personale. Utgreiinga vil truleg verte eit viktig grunnlag for høgskulen si organisering av fagleg verksemd i åra framover.

Arbeidsplanar vil vere eit viktig styringsverktøy for den enkelte avdeling/institusjon/seksjon for å kunne nytte høgskulens ressursar på ein best mogleg måte. Planlegginga av arbeidet skal baserast på ein open og klar kommunikasjon mellom partane. Arbeidsplanen skal synleggjere for den tilsette kva arbeidsoppgåver som blir forventa utført og bidra til at den enkelte betre kan planlegge og styre arbeidstida si.

Høgskulen har til no ikkje kome fram til eit samordna system for arbeidsplanar. Avdelingane har praktisert dette noko ulikt og har ulike tradisjonar for organisering av arbeidet. Det er såleis viktig å få utarbeidd retningslinjer for korleis arbeidsplanar skal setjast opp og kva element dei skal innehalde.

4.4. Prioriterte tiltak

Høgskulen bør ta sikte på å gjennomføre følgjande tiltak i løpet av komande år:

- (prioriteringar etter framlegg frå igangsett utvalsarbeid)
-
-

5. Rekruttering, kompetanseutvikling, medarbeidarutvikling

5.1. Innleiing

For å oppnå den kompetanse som er nødvendig og ønskjeleg på dei ulike område, og for å vere budd på endringar og nye krav, vil bevisst rekrutteringspolitikk og kompetanseutvikling vere eit av dei viktigaste personalpolitiske satsingsområde.

Eit målretta rekrutteringsarbeid kan skje t.d. gjennom fagleg kontaktarbeid i ulike fora, profilerte utlysingar/stillingsomtalar, stipendiatordningar o.l.

Kompetanseutvikling handlar både om den enkelte arbeidstakers behov for utvikling og om høgskulen sitt behov for å ha eit personale som fyller dei krav som blir stilte og når dei mål som blir sette.

Høgskulen har behov for leiarar og medarbeidarar med både spisskompetanse og kompetanse i breidda. Kompetanse kan definerast i vid forstand og omfatte både fagleg, funksjonell og personleg kompetanse. Meir konkret dreier det seg om utdanning, kunnskapar, erfaring, evne til å tenkje strategisk, den enkelte sitt engasjement, ansvarskjensle og evne til å løyse problem og fungere i samhandling med andre. Når det gjeld vitskapleg tilsette, må vi arbeide for å utvikle kompetanse både når det gjeld fagkunnskap, forskings- og utviklingsarbeid, undervisningskompetanse og både reell og formell kompetanse.

5.2. Mål

Etter det som er sagt ovanfor kan målet for HVO formulerast slik:

Høgskulen i Volda skal rekruttere og vidareutvikle leiarar og medarbeidarar som er godt kvalifiserte for å ivareta høgskulen sine eksisterande og framtidige oppgåver.

5.3. Aktuelle tiltak, ulike personalgrupper

Personalet ved høgskulen kan delast opp i tre målgrupper m.o.t. kompetansebehov: undervisnings-/vitskapleg personale, teknisk/administrativt personale og leiarar.

Nokre kompetanseutviklingsområde vil gjelde for ei enkelt målgruppe, t.d. leiarutvikling og fagspesifikk fordjuping, medan det for andre område som t.d. informasjonsteknologi og eigenutvikling vil vere aktuelt med opplæring på tvers av yrkesutdanning og stillingsinnhald.

Undervisnings-/vitskapleg personale

Det faglege personale ved HVO må ha ein kompetanse som gjer høgskulen i stand til å ivareta og vidareutvikle eksisterande og nye studietilbod innanfor dei ulike fagområde vi tilbyr studentane. Høgskulen har dessutan eit særskilt ansvar for å utvikle fagmiljø innan område der høgskulen er eit nasjonalt knutepunkt i Norgesnett.

Høgskulen i Volda har eit fagmiljø med sterk formalkompetanse. Også framover vil vidare kompetanseheving blant personalet vere viktig, m.a. gjennom rekrutteringspolitikken.

Når det gjeld kvalifikasjonsgrunnlag for tilsetjing, kjem målsetjinga fram i «Retningslinjer for tilsetjing i undervisnings- og forskarstillingar», vedtekne i mai 1996:

«Faglege stillingar bør normalt lysast ut som førsteamanuensis/førstelektor.

Innan fagområde der det er naturleg, kan stilling utlysast som høgskulelektor. Slik utlysing må grunngjevast overfor høgskuleleiinga. Avdelingsnivået er ansvarleg for argumentasjonen, og grunngivinga må vere utifrå stillinga sin karakter og funksjon, men og til ein viss grad utifrå marknadsvurderingar. Høgskulen bør gi opning for utradisjonelle kvalifikasjonar der det vil vere særleg aktuelt.»

I tillegg må høgskulen legge til rette for at flest mogleg høgskulelærarar innanfor spesielle fagområde kvalifiserer seg vidare ved å ta hovudfag og for at det vert etablert kvalifiseringsprogram for førstestillingskompetanse. Det er også ønskjeleg å auke talet tilsette på professornivå, både ved bruk av personleg opprykk og ved at det vert oppretta nye professorstillingar. Kompetanseutvikling for faglege personale har nær samband med organisering og fordeling av FOU-ressursen ved høgskulen.

Ei viktig side ved kompetanseutviklinga ved sidan av den reint faglege, er den pedagogiske verksemda. Nye krav til ulike yrke og profesjonar som høgskulen utdannar for krev kontinuerleg pedagogisk utviklingsarbeid og kvalitetssikring og behovet for pedagogisk kompetanse er stort. Høgskulen vil såleis vurdere å etablere kurs i høgskulepedagogikk, samtidig som det er ønskjeleg å etablere miljø for pedagogisk diskusjon.

Teknisk/administrativt personale

Høgskulen bør ha som mål å ha ein administrasjon som kan ta seg av dei ulike arbeidsoppgåvene på ein effektiv og profesjonell måte. Omorganiseringa vi har vore gjennom i tillegg til dei generelt auka krava til forvaltninga, har ført til behov for kompetanseheving for det administrative personalet. Dei tilsette i administrasjonen har i stor grad fått nye oppgåver. Dette medfører at høgskulen må rekruttere medarbeidarar med høg kompetanse innan ulike forvaltningsområde.

Gjennom rekrutteringspolitikk og opplæring må høgskulen skaffe seg nødvendig kompetanse og vidareutvikling innan områda personal-, studie- og økonomiforvaltning, bibliotek, drift og IT. På sistnemnde område gjeld det både spisskompetanse og brukarkompetanse for heile personalet. Det er ønskjeleg med administrativt personale frå ulike stillingskategoriar og nivå. På dei fleste felt er det elles av stor betydning å ha god og stabil saksbehandlar-kompetanse for å kunne ivareta det ventande forvaltnings- og utgreiingsansvaret ved høgskulen. Det er viktig at personalet ved kvar grein av høgskulen kan utforme sine egne krav til kompetanseutvikling, og blir utfordra til å gjere det. Det er viktig at høgskulen legg til rette for dette.

Leiarar

Også for den samla leiing ved høgskulen, dvs. fagleg og administrativ leiing på ulike nivå, vil kompetanseutvikling vere eit aktuelt satsingsområde. Vi viser her m.a. til «Ledelsesutvikling i staten 1998-2001. Strategi for utvikling av ledere og ledelse», frå Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Det er ønskjeleg at HVO kan prioritere å iverksetje og følge opp tiltak både når det gjeld leiingsfunksjonar og leiarutvikling (den enkelte leiar). Grunngevinga for dette er m.a.:

Slik kompetanseutvikling vil bidra til betre organisering og leiing for å fremje måloppnåing og effektiv ressursbruk Dette er nødvendig utfrå krav til omstillingsevne og strategiske utfordringar. I tillegg til forventningar om å skulle bidra til effektiv forvaltning og tenkje strategisk, er det av stor betydning at leiarane er omsorgsfulle personalleiarar med evne til å kommunisere på alle plan.

Velfungerande, kompetente leiarar er vesentleg for å rekruttere, motivere, utvikle og behalde dyktige medarbeidarar som bidrar til å realisere høgskulens mål og verdier.

Ei bevisst satsing på leiarutvikling vil vere av stor betydning både for høgskulen som organisasjon og den enkelte medarbeidar og såleis tene som eit viktig personalpolitisk virkemiddel.

5.4. Prioriterte tiltak

Høgskulen bør ta sikte på å gjennomføre følgjande tiltak i løpet av komande år:

- Prioritering av kompetanseutviklingstiltak i budsjett og verksemsplanar
- Fagleg samarbeid med eksterne utdannings- og fagmiljø
- Tilrettelegging for FOU-arbeid

- Doktorgradsstipend og vikarstipend
- Eksterne og interne opplæringsprogram.
- Leiarutdanningsprogram

6. Lønspolitikk

6.1. Innleiing

Lønspolitikk er i større grad enn tidlegare sett på som eit virkemiddel i arbeidet med utvikling av arbeidstakarane sin kompetanse. Lønspolitikk som virkemiddel er avhengig av at arbeidsgjevar synleggjer forventningar og overordna mål. Løn kan såleis saman med andre tiltak nyttast for å belønne innsats frå dei tilsette. For at lønspolitikk skal verke motiverande, er det viktig at den vert opplevd som rettferdig og synleg og at kriteria som skal nyttast er klare og kjende ved høgskulen. Lønspolitikken må m.a.o. vere forutsigbar og rimeleg stabil. Løn vert fastsett slik:

- Ved tilsetjing ut frå sentrale rammer og retningslinjer (tariffavtalar)
- Gjennom årlege lokale forhandlingar

6.2. Mål

Lokal lønspolitikk

Høgskulen i Volda har etter drøftingsmøte med organisasjonane 20.03.96 kome fram til ein samla lokal lønspolitikk, presentert i dokumentet «Plan for lokal lønspolitikk ved Høgskulen i Volda». Det blir her lagt vekt på å synleggjere samanhengen mellom lønspolitikk, personalpolitikk og strategiske mål:

«Lokal lønspolitikk ved høgskulen skal vere ein integrert del av personalpolitikken ved høgskulen, som igjen er eit virkemiddel til å nå høgskulen sine strategiske mål.

Målet for lønspolitikken ved HVO er formulert slik:

«Høgskulen vil føre ein lønspolitikk som gjer det mogleg å rekruttere, utvikle og behalde kvalifiserte og motiverte medarbeidarar. Bruk av individkriterier ved vurdering for lønsopptrykk skal stimulere den enkelte til målretta innsats i tråd med høgskulen sine strategiske mål.

Lønspolitikken ved høgskulen bør omfatte alle tilsette og praktiserast mest mogleg konsekvent. Alle personalgrupper skal ha like høve til lønsmessig utvikling ut frå føresetnader til den enkelte gruppe. Personalansvaret i denne samanheng er ein viktig del av arbeidsgjevar- og leiaransvaret.

Kriteria for individvurdering skal vere kjønnsnøytrale og praktiserast slik at dei fremjer likestilling i tråd med høgskulens mål for likestilling. Ved prioriteringar blir det for alle stillingar lagt vekt på lojalitet mot høgskulen sine mål og arbeidsoppgåver og at ein er påliteleg i det daglege arbeidet.»

Det er vidare nedfelt følgjande fordelingsprinsipp:

Personalgruppene skal ha like høve til lønsmessig utvikling ut frå den enkelte gruppe sine føresetnader.

Dersom ikkje sentrale føringar eller særlege omsyn ligg føre, vil det ved lokale lønsforhandlingar vere naturleg å fordele tilgjengelege ressursar mellom faglege og teknisk-/administrative stillingar etter tilnærma same prosentdel som gruppene utgjer av det samla personale. Ettersom personalgruppene arbeider under ulike føresetnader, er det utarbeidd ulike kriteriesett for desse to hovudgrupper av tilsette. I tillegg bør det utarbeidast eit sett individkriterium for leiarstillingar.

6.3. Prioriterte tiltak

Lokale lønsforhandlingar

I Hovudtariffavtalen er det slått fast at høgskulane har fått lokal forhandlingsrett. M.a.o. har høgskulen sjølv ansvaret for forhandlingane innan ei fastlagd økonomisk ramme.

I dei lokale lønsforhandlingane er det individuell løn det blir forhandla om.

Høgskulen har drøfta vurderingskriterium for lønsopprykk med tenestemannsorganisasjonane. Ein ønskjer å vidareutvikle kriteria gjennom årlege drøftingar.

Det er viktig å kome fram til gode rutiner som sikrar dei tilsette informasjon om dei årlege lokale forhandlingane. Høgskulen vil informere gjennom skriv og gjennom møte med dei lokale tenestemannsorganisasjonane i forkant av forhandlingane. Der vil partane kunne kome inn i ein open og konstruktiv dialog og utvikle felles forståing og felles begrepsapparat som vert nytta under forhandlingane.

7. Likestilling

7.1. Innleiing

Grunnlaget for likestillingsarbeidet finn vi ulike stadar i det statlege lov- og avtaleverk: Likestillingslova, Hovudavtalen § 21, Tilpasningsavtale til hovudavtalen, Personalreglement og Lov om universiteter og høgskoler, § 30, pkt. 3 og 4.

I likestillingslova sin formålsparagraf (§ 1) heiter det m.a.:

Det er ei særleg leiaroppgåve å ivareta omsynet til likestilling ved å tilrettelegge kompetanse- utviklande arbeidsoppgåver for kvinner og bevisst motivere kvinner til å kvalifisere seg for faglege og administrative toppstillingar.

Likestillingsutval

Høgskulen skal legge til rette for eit aktivt likestillingsutval..

I vedteken «Tilpassingsavtale til hovudavtalen i staten - for HVO», heiter det under pkt. 8.3.2.:

- *Høgskulen i Volda skal ha eige likestillingsutval.*
- *Likestillingsutvalet har spesielt ansvar som initiativtakande og rådgivande organ med saksoppgåver innafor dei rammer som hovudavtalen, personalreglementet og denne tilpassingsavtalen set.*
- *Likestillingsutvalet frittek ikkje verksemda sine styringsorgan og leiarar på dei ulike nivå for deira ansvar i likestillingsarbeidet.*
- *Storleiken på utvalet er fastsett i forhandlingar ved høgskulen. Eventuelle endringar må forhandlast på nytt. Kvar avdeling bør vere representert med ein representant oppnemnd av styret ved høgskulen.*
- *Likestillingsutvalet vel sjølv leiar, fortrinsvis blant arbeidstakarrepresentantane.*
- *Tillitsvalde skal vere representerte på same måte som under drøftingar/forhandlingar.*
- *Mandatet vert fastsett av styret etter føregående drøfting med tillitsvalde.*

Mandatet for likestillingsutvalet er vedteke i styresak 12/98.

7.4. Prioriterte tiltak

Høgskulen bør ta sikte på å gjennomføre følgjande tiltak i løpet av komande år:

- Høgskulen skal etter framlegg frå likestillingsutvalet kome fram til ny handlingsplan for likestilling.
- Vedteken handlingsplan dannar grunnlag for vidare prioritering av tiltak for likestilling ved HVO.

8. Seniorpolitikk

8.1. Innleiing

Omgrepet seniorpolitikk gjeld personalpolitiske tiltak knytt til eldre arbeidstakarar. Det har ved større statlege arbeidsplassar blitt meir aktuelt enn før å etablere ein samla seniorpolitikk ettersom den demografiske utviklinga og arbeidsmarknaden generelt har ført til at gjennomsnittsalderen på arbeidstakarane har auka. Det ser ut til at denne utviklinga vil halde fram. Dette stiller nye krav til å tenkje langsiktig i vår personalpolitikk.

8.2. Mål

*«Denne lov skal fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling.
Offentlige myndigheter skal legge forholdene til rette for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.»*

Ved Høgskulen i Volda vil likestillingsarbeidet ta utgangspunkt i gjeldande bestemmelsar. Kvinner er ulikt representerte innan ulike fagområde og stillingskategoriar og likestillingspolitikken må utformast slik at tiltak kan nyanseras og rettast direkte mot dei grupper og område innan høgskulen der skeivskapar vert avdekka.

Ved høgskulane har ein den seinare tid vorte merksam på at lover og reglar som er meint å ivareta kvinners interesser i enkelte tilfelle få ei anna effekt enn den tilsikta. Formuleringa i den nye lov om universitet og høgskular om at begge kjønn skal vere representerte blant sakkunnige ved tilsetjing i faglege stillingar, kan føre til eit stort press på kvinner i mannsdominerte fagområde til å ta på seg vurderingsoppdrag ut over det dei sjølve finn ønskjeleg.

7.2. Mål

I vedteken «Tilpassingsavtale til Hovudavtalen i staten - for HVO» heiter det m.a.:

«Høgskulen i Volda skal gjennom ein aktiv personalpolitikk arbeide med det føremål å oppnå ei reell likestilling mellom kjønna. Fordellinga av leiande stillingar og verv skal også vere prega av likestilling mellom kvinner og menn. Verksemda skal ha ein likestillingsplan, som m.a. bør inkludere følgjande:

- *generelle likestillingstiltak*
- *likestillingspolitikk i samband med tilsetjingar*
- *likestillingstiltak knytt til kvalifikasjonar og sakkunnig vurdering*
- *lønspolitikk»*

Etter dette kan målet for HVO når det gjeld likestilling formulerast slik:

Høgskulen i Volda skal som del av sin personalpolitikk arbeide for å legge tilhøva til rette for kvinner med det formål å oppnå reell likestilling mellom kjønna.

7.3. Aktuelle tiltak

Høgskulen vil i komande 4-års periode legge vekt på følgjande:

Leiarar på alle nivå i organisasjonen må ta ansvar for likestilling. Dei skal sjå til at likestillingsbestemmelsar i lov- og avtaleverk vert følgde og at mål for likestillingsarbeidet vert ivaretekne i plan- og budsjettarbeid. Likestillingsarbeidet må forankrast i sentrale styringsdokument som ei viktig side ved personalpolitikken.

Leiarar har også ei viktig haldningsskapande rolle. Både i praktisk personalleiing og i den daglege kommunikasjon med medarbeidarane, skal leiarane ta likestillingsaspektet på alvor. Leiarar må signalisere bevisste haldningar til likestillingsspørsmål.

Tiltak:

Seniormedarbeidarane bør

- ta aktivt del i beslutningsprosessar som vedkjem spørsmål om utvikling av kompetanse
- ha eit spesielt ansvar der det vert lagt tilrette for kollegabasert læring/retteleiing
- nyttast aktivt i nettverksbygging
- nyttast til utgreiings- og prosjektarbeid
- engasjerast til førelesingar ved andre fag eller avdelingar
- få utnytte si spesialkompetanse og erfaring
- kunne nyttast i ei fadderordning for nytilsette

Høgskulen bør

- planlegge vidare karriere og kartlegge eventuelle problem gjennom samtalar med seniormedarbeidarar
- om mogleg tilby stipendordningar
- legge tilhøva særleg til rette for forskning
- drive førebyggjande helsearbeid ved tilbod om gratis helsesjekk for eldre arbeidstakarar
- vurdere aktuelle arbeidsmiljøtiltak som spesielt gjeld eldre arbeidstakarar sin arbeidsplass
- arbeide før å kunne endre arbeids- og ansvarsområde, omplassering og omskolering etter behov.

8.4. Prioriterte tiltak ved overgang til pensjonistalder

Høgskulen bør ta sikt på å gjennomføre følgjande tiltak i løpet av komande år:

- Høgskulen bør der det er ønskjeleg så langt råd gje høve til ein gradvis overgang til pensjonistalder ved tilrettelegging av deltidsstillingar eller retrettstillingar for arbeidstakarar som ønskjer dette.
- Høgskulen bør ta sikte på å stille til disposisjon nokre kontorarbeidsplassar som kan nyttast av pensjonistar.
- Arbeidstakarar over 60 år bør, dersom det er interesse for det, få tilbod om aktuelle kurs som omhandlar lov- og regelverk som er relevant ved overgang til pensjonistalderen.
- Høgskulen må formidle informasjon om rettar og ulike pensjonsordningar som t.d. førtidspensjon, avtalefesta pensjon og alderspensjon.

Grensa for når ein kan reknast som seniormedarbeidar vil kunne vere subjektiv og skjønsmessig og variere frå person til person. Høgskulen i Volda vil likevel ha som utgangspunkt at i personalpolitisk samanheng blir tilsette over 60 år rekna som seniormedarbeidarar.

Seniormedarbeidarane kan karakteriserast som høgskulen sine «tradisjonsberarar». Blant dei fins solid fagleg kompetanse, erfaring og kjennskap til høgskulen si verksemd og kultur. Det vert også vist til undersøkingar der det går fram at eldre arbeidstakarar ikkje berre har kompetanse og erfaring dei yngre ikkje har, men også er lojale, lite sjuke og lærer lett.

Seniormedarbeidarane har såleis spesielle føresetnader for å kunne bidra til utviklinga av høgskulen sitt kompetansenivå og bedriftskultur.

Høgskulen sin seniorpolitikk bør innebere dels særlege forventningar til denne gruppe av medarbeidarar og dels spesiell tilrettelegging for ei positiv utvikling av arbeidssituasjonen til den enkelte seniormedarbeidar.

Målet for høgskulen kan etter dette formulerast slik:

Høgskulen i Volda skal ha ein seniorpolitikk som ivaretar eldre arbeidstakarar slik at deira kompetanse, kunnskapar og erfaring blir nytta til beste for høgskulen.

8.3. Aktuelle tiltak

Høgskulen tek sikte på å vektlegge følgjande i komande 4-års periode:

Høgskulen bør i større grad arbeide for å dra nytte av erfaring og kompetanse til eldre arbeidstakarar ved å tilby dei nye oppgåver og utfordringar. Dette kan og vere med på å auke trivsel og produktivitet. Personalpolitikken kan også endre haldningar til karriere: å utvikle seg gjennom nye oppgåver er like viktig som klatring i eit hierarki.

I staden for å halde fram i ordinære faglege eller teknisk/administrative stillingar fram til pensjonsalder, bør det om det økonomisk og elles er mogleg kunne leggest til rette for alternative karrierevegar for dei som ønskjer eller treng ein endra arbeidssituasjon. Den enkelte sin kompetanse må tilpassast dei oppgåvene som høgskulen har behov for å få utført. Slike tilpassingar kan gjennomførast ved endring av arbeidsoppgåver/stillingsinnhald eller ved overgang til annan stillingskategori.

Aktuelle behov ved høgskulen kan t.d. løysast innanfor FOU-ressursar eller ved seniorforskarstipend. Andre aktuelle arbeidsformer kan vere prosjektarbeid, studierettleing, ulike typer spesialistarbeid og rådgjeving, både innan undervisning og forskning og på det administrative område.

Moglege arbeidsalternativ for seniormedarbeidarar må gjerast kjent for alle og inngå som ein avtalt del av seniorpolitikken. Det er viktig for sjølvkjensla til den enkelte at slik endring av oppgåver fyller eit dokumentert behov ved høgskulen.