Avdeling for samfunnsfag og fremmedspråk
Avdelingsstyremøte 09.11.2004
Eva Lambertsson Björk

Sak 16/04 Høring – revisjon av personalpolitikken for Høgskolen i Østfold

Jeg foreslår følgende høringsuttalelse:

Det er svært positivt at dokumentet er blitt mer konsist og stringent. Det er vanskelig å være uenig i en politikk som vil utvikle ”et arbeidsmiljø hvor alle tilsatte stimuleres til faglig og menneskelig vekst, medansvar og best mulig bruk av de tilsattes kompetanse og evner”. Men vi vet alle at det kanskje ikke er formuleringen, men implementeringen av gode intensjoner som er det mest vanskelige i personalpolitiske sammenhenger.

Vi har følgende detaljkommentarer til ”Personalpolitikk – Høgskolen i Østfold”:

Side 2 – Her refereres til en ”prosess med bred medvirkning” når en har arbeidet med å revidere personalpolitikken. Når høringsdokumentet nå sendes ut til avdelingsstyrets medlemmer er det det første de ser av prosessen. Fra de ansattes ståsted kan vi ikke se at dette har vært en ”bred prosess”.

Side 4 – Ikke mindre enn syv kriterier for hva som skal prege HiØs organisasjonskultur listes opp. Vi mener at dette er altfor mange – de er også til dels overlappende. Samme problem har vi på side 8 når en lister opp altfor mange kriterier for et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Side 4 – Vi mener at organisasjonens behov må prioriteres foran den enkelte kollegas behov – derfor foreslår vi at man under ”Personalpolitikkens forankring” i siste setning, første paragraf skriver: ”Det vil hele tiden være en utfordring både å skape og utøve en personalpolitikk som ivaretar høgskolens behov og samtidig oppleves som god for den enkelte medarbeider.”

Side 7 – Siste setningen under ”Lønnspolitikk - Strategi/delmål” sier ”Det er viktig at føringene som benyttes, er klare og kjente for alle tilsatte.” Dette er vi helt enige i, men vi vil også påpeke at det er meget viktig at disse føringene ligger fast over tid slik at medarbeiderne kan sikte mot målene i STP med den viten at innsats her vil kunne føre til lønnsopprykk. I en tillitsvekkende lønnspolitikk må kriteriene ligge fast over tid. Å fastsette nye kriterier noen måneder før søknadsfrist er helt uhensiktsmessig.

Side 11 – ”Kompetanseutvikling – Strategi/delmål” – i første setning sies det ”Kompetanseutvikling skal skje ut fra strategiske behov, men kan også forankres i et personalpolitisk perspektiv hvor den enkeltes interesser tas i betrakting.” Vi vil foreslå at *men kan også* erstattes av *og skal også*. Den enkeltes interesser må tas hensyn til.

Side 12 – I ”Hovedmål” foreslår vi at ”i livsfasene” strykes – uttrykket er her redundant. Dessuten repeteres begrepet ikke mindre enn seks ganger. I tredje paragraf under ”Strategi/delmål” sies det at politikken skal gi ”muligheter for konsolidering for de arbeidstakere som ønsker det”. Dette settes i kontrast til ”livslang utvikling og læring” som et annet alternativ. Vi skjønner problematikken med slitasje over tid, men vil også minne om at en høgskole har som første oppgave å tilby gode studieprogrammer som er forskningsbasert

og oppdatert – hvordan vi samtidig skal kunne akseptere at eventuelt økende deler av staben ønsker konsolidering av egen arbeidssituasjon (ikke utvikling) er meget vanskelig å skjønne.
Side 14 – Her kommer en tilbakevendende diskusjon om hva som er likestilling. Og her uttaler vi oss med utgangspunkt i UF-personalet i egen avdeling. Ved Samfunnsfag og fremmedspråk er kvinneandelen i UF-personalet relativt lav – hvis disse kvinnene skal tvinges til å sitte i alle styrer/råd/utvalg for å fylle opp prosentandelen underrepresentert kjønn er det i hvert fall ikke et ledd i likestilling innenfor akademia. Det som virkelig teller for likestilling er faglig utvikling og merittering – en blir ikke professor av å sitte i utvalg alene.

Forslag til vedtak:

Avdelingsstyret vedtar foreslått høringsuttalelse med de endringer som fremkom i møtet.