

HØYRINGSINNSPEL

Sak	Delprosjekt administrativ organisering – delprosjekt i hovedprosjekt Faglig og administrativ organisering
Saksnr.	16/05641
Dato sendt ut på høyring	19.12.16
Høyringsfrist	13.1.17
Send høyringsinnspel til:	Innsending før 31.12.16: post@hib.no ; post@hisf.no ; postmottak@hsh.no Innsending etter 01.01.17: post@hvl.no
Bakgrunn for saka	Delprosjektgruppa legg i vedlagte rapport fram sine vurderingar og modeller med forslag til organisering av den administrative verksemda. Høyringa vert sendt ut til avdelingar og administrative einingar, til dei tilsette sine organisasjonar og studentparlamenta, og ein ber om at einingane svarer samla (Innspel frå underliggjande einingar/miljø følgjer som vedlegg).
Høringsspørsmål som delprosjektet ønsker svar på	
Kapittel 4	I begge modellane er det identifisert kva slags oppgåver som fysisk må vere tilgjengelege på studiestadane. Er det oppgåver som manglar – i så fall kva for oppgåver og kvifor?
	Korleis vurderer høyringsinstansane fordelinga av oppgåvene mellom a. institusjons- og fakultetsnivå i modell 1? b. institusjons- og fakultetsnivå i modell 2?
	Er det naudsynt å vidareutvikle eller etablere nye administrative område i HVL - kvifor?
Kapittel 5	Ut frå det vi veit så langt i fusjonsprosessen – er det ein av dei to modellane som støttar betre opp om forslaga til organisering av den faglege verksemda enn den andre? (Jf. rapport frå Delprosjekt Leing og fagleg organisering)
	Korleis oppfyller modell 1 og modell 2 målsettinga om likebehandling av studentar og tilsette i HVL?

Fusjonsprogrammet for Høgskulen på Vestlandet

Kapittel 6	<p>Delprosjektet peikar på forhold som må greiast ut nærare, uavhengig av kva for ein modell ein vel.</p> <p>Vi ber høyringsinstansane om å gje innspel til andre forhold som må greiast ut.</p>
Ansvarlig	Prosjekt Fagleg og administrativ organisering – Delprosjekt Administrativ organisering
Utsending	Programsekretariatet

HØYRINGSINNSPEL

Sak	Delprosjekt administrativ organisering – delprosjekt i hovedprosjektet Faglig og administrativ organisering
Saksnr.	16/05641
Høyringsinstans (svarar)	Seksjon for personal- og organisasjonsutvikling ved campus Bergen.
Ev. prosess bak høyringsinnspelet	Møte ved seksjonen.
Innspelet Bruk fleire sider om det trengs	
Til heile rapporten	Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov
	<p>Innleiing</p> <p>Våre vurderingar er ikkje primært retta inn mot valet mellom modell 1 og 2, men kva vi meiner bør leggjast til grunn ved val av endeleg administrativ organisering.</p> <p>Prinsipp for arbeidet Dei to nye prinsippa som på side 6 er lagde til i lista som utgjer grunnlaget for delprosjektgruppa sitt vidare arbeid, støttar vi fullt ut som heilt grunnleggjande prinsipp i arbeidet. Når det gjeld det siste punktet i lista nedst på side 5 som også gjeld desse prinsippa for arbeidet, meiner vi at dette ikkje høyrer heime her: Det avgjerande i denne fasen må vera å identifisera kva kompetanse- og ressursbehov som eksisterer/oppstår på dei ulike nivåa i organisasjonen, og vektleggja arbeidet med korleis dette kan stettast.</p> <p>Eit forholdstal vil vera varierende ut frå mange ulike parameter og omsyn som geografi, fag, studentmasse, organisering og anna, og vil, slik vi ser det, ikkje vera eigna som eit prinsipp for organiseringa. Eit normtal kan kanskje fastsetjast i <i>etterkant</i> av organiseringa, som eit prinsipp for den vidare utviklinga av høgskulen, men dette bør ikkje vera avgjerande i denne fasen.</p> <p>Som del av den nemnde diskusjonen om normtal inngår også vurderinga av kor stort omfang av administrativ støtte den enkelte medarbeidar har trong for i det daglege arbeidet. Verdfull forsknings- og undervisingstid vil kunna frigjerast for den enkelte tilsette i forskings- og undervisingstillingar ved at administrativt tilsette i størst mogleg grad tek seg av reint administrative gjeremål.</p>

Store, robuste fagmiljø i administrasjonen

Likebehandling og eins praksis er eit grunnleggjande krav til ein stor offentleg institusjon. Det er viktig at organiseringa legg til rette for oppbygging av solide kompetansemiljø innanfor dei ulike administrative fagfelta. Ein må ha rom for overlapping/backup i spesialfunksjonar (t.d. ved sjukdom og jobb-byte).

Profesjonalitet i dei administrative tenestene er også knytt til å ha eit fagmiljø «i ryggen», og til ryddighet i system og saksgang. I ein så stor organisasjon som HVL er, må alle saker dokumenterast frå starten, også på fakultetsnivå. Det blir viktig å ha solide, robuste miljø med klar rollefordeling mellom ulike nivå.

Uansett korleis den administrative organiseringa til slutt blir sjåande ut, må arbeidet med profesjonalitet i saksbehandlinga prioriterast. Korrekt bruk av saksbehandlingssystem, og **lik praksis mellom alle tilsette**, er ein føresetnad for å ha ein godt fungerande administrasjon. Dette inneber at ein må lage gode og lett tilgjengelege rutinar i systema, og at ein må bort frå rutinar som baserer seg på individuell e-postkontakt. Korrekt bruk av saksbehandlingssystem medfører òg at de ulike prosessane i organisasjonen blir synlige og etterprøvbare.

Kompetanse og geografi

Ei utfordring i vurderinga av rapporten er at det ikkje er avklart kvar fullmakta for ulike saker skal ligge i den nye organisasjonen. Døme: Lokale lønsforhandlingar: Skal dette skje ved kvart av fakulteta eller på institusjonsnivå? Slike avklaringar vil vera avgjerande for ressursbehovet ved fakulteta/fellestenestene.

Geografisk plassering av den enkelte medarbeidar bør ikkje vera avgjerande: Det er mogleg å reint fysisk sitja i eit fagmiljø (t.d. saman med andre studie-/økonomi-/personalmedarbeidarar) samstundes som ein er knytt til ulike fakultet.

Det er også viktig at organiseringa tek høgde for at dei administrative fagområda er kompetansemiljø, ikkje «sekretærhjelp».

Det bør gjerast ei klar avgrensing /vera klart definerte roller på dei ulike nivåa. Det må også leggjast til rette for tenlege møtepunkt for medarbeidarar innanfor dei ulike arbeidsområda. Eit døme på dette kan vera tilsette innanfor personalarbeid, som må oppleve eit fagleg tilhøyre til heile fagmiljøet innanfor personalfeltet ved høgskulen, og ikkje berre eit fakultetstilhøyre.

I høyringssaka ser vi i figuren på side 12 at ein del oppgåver er nemnde både under «Oppgaver på fakultetsnivå» og «Oppgaver på institusjons- eller fakultetsnivå», utan at desse er definerte ytterlegare. Dette gjer det vanskeleg å vita kva ein blir beden om å ta stilling til.

I den same figuren (s. 12) er det lista opp «Oppgaver som uansett organisering må utføres på alle studiesteder». Bakgrunnen for denne lista synest relativt uklår, då vi finn fleire punkt i lista ein kan diskutera om ein *må* ha på alle studiestadene. Døme på dette er e-læringsupport og areal-/romplanlegging: Desse er opplagde døme på felt som i ein organisasjon som har som mål å vera i kunnskapsfronten når det gjeld digital satsing; ikkje *må* utførast på alle studiestader. Ein bør skilja

mellom kva som er *ønskjeleg* å ha på alle studiestader, og kva som av ulike årsaker *må* vera der, under ei overskrift som dette.

Uansett meiner vi at den store utfordringa ligg ikkje naudsynleg i kva oppgåver som er fellestenester, men korleis utfordringane kring desse fellestenestene skal løysast: Det er ein del moment som er generelle, og ein bør derfor arbeida med å ha i størst mogleg grad like løysingar, og ikkje sjå på desse oppgåvefeltene enkeltvis. Må ein t.d. ha fullskalatilbod av alle tenestene på alle campus? Kan tenester samlast på andre måtar enn vi har gjort det tidlegare? Det må vidare truleg også gjerast ei vurdering av om ulike fellestenester kan/skal/må/bør medføra innføring av internfakturering.

Ein stor organisasjon som HVL er langt mindre gjennomsiiktig enn institusjonane vi som tilsette har vore vande med. Storleiken på institusjonen HVL tilseier at alle avgjersler av ein viss storleik må dokumenterast og vera etterprøvbare, truleg i større grad enn det som har vore tilfelle i dei tre institusjonane. Det vil bli krav om både auka skriftligheit og meir formelle møtepunkt i den nye organisasjonen. Dette må det takast høgde for i vurderingane kring storleiken på dei ulike administrative einingane.

Vi ser føremoner ved ein fellesadministrasjon ved kvar nærregion: Fakultetsadministrasjonar vil truleg i stor grad vera knytt til den eine campusen, og dermed vil delar av fakultetet/delar av institutta ikkje ha fakultetsadministrasjonen sin i nærleiken. Administrativ støtte i det daglege kan imøtekomast ved ein lokal, fakultetsuavhengig fellesadministrasjon.

Med utgangspunkt i den uttalte universitetsambisjonen, meiner vi at det er heilt naudsynt med eit robust fakultetsnivå med fagleg tyngde og administrasjon til å handtera saker på dette nivået.

Vi saknar ei drøfting av om institusjonen skal ha fakultetsstyre: Denne modellen kan løysa en del utfordringar, og eit tydeleg ja eller nei til dette ville samstundes gjeve ein del føringar i høve til kor robust fakultetsnivået må vera, då fakultetsstyra vil medføra trong for fagnær sakshandsaming og oppfølging. Vi meiner derfor at ei konsekvensutgreiing burde vore gjort før, eller i samband med arbeidet om fagleg og administrativ organisering.

Under drøftinga av *Modell 1* på side 13, siste avsnitt, er problemstillinga kring det at ein enkelt medarbeidar kan arbeida ved eit fakultet, men formelt vera tilsett under ei anna eining. Dette er ei reell utfordring som vi ser på som lite tenleg for alle partar. Dersom slike løysingar vert valde, vert leiarrolla særleg viktig, slik at den administrativt tilsette ikkje sjølv blir den som må fronta prioriteringane overfor dekan.

Vi tek til orde for at kvart av fakulteta bør ha ei leiargruppe til støtte for dekan, med administrative leiarar i alle høve innanfor følgjande fagfelt: Personal, økonomi og studie.

Det er viktig at den daglige handteringa av saker skjer ut frå eit fagleg overblikk, og det er behov for at personalfunksjonar og andre administrative funksjonar har fagleg autoritet og tyngde. Dette kan kombinerast med eit sentralisert fagansvar.

Det må liggja til grunn at den som har ansvaret for noko, også har mynde i saka.

Vi skulle ønskja at høringa hadde eit breiare perspektiv enn berre ei utreiing av hybridmodellane. Etter vårt syn ville det vore lettare å ta stilling til ulikskapar, føremoner og ulemper ved dei ulike modellane dersom dei to ytterleggåande variantane, berre fellestenester og berre fakultetsstenester, hadde blitt utreidd. At resultatet til slutt høgst sannsynleg uansett ville vorte ein hybridmodell er nokså klar, men då ville ein i større grad sett ulikskapane mellom, og føremoner og ulemper med dei ulike løysingane, og kunne valt det beste frå desse.