

HØYRINGSINNSPEL

Sak	Delprosjekt administrativ organisering – delprosjekt i hovedprosjektet Faglig og administrativ organisering
Saksnr.	16/05641
Høyringsinstans (svarar)	Økonomiseksjonen ved nærregion Stord/Haugesund
Ev. prosess bak høyringsinnspelet	Møte med alle tilsette i seksjonen
Innspelet	
Kap 4	<p><i>I begge modellane er det identifisert kva slags oppgåver som fysisk må vere tilgjengelege på studiestadane.</i></p> <p><i>Er det oppgåver som manglar – i så fall kva for oppgåver og kvifor?</i></p> <p>I rapporten er det laga oversikt over oppgaver som MÅ vera på studiestad av driftsmessige funksjonar.</p> <p>Vi saknar ei vurdering av kva oppgaver som BØR vera på studiestad eventuelt nærregion for :</p> <ul style="list-style-type: none"> -å gi gode støttetjenester knytta til kjerneaktiviteten som foregår på studiestad/nærregion, jfr. fusjonsavtalen -å bygge ein samla institusjon med god kunnskap om heile institusjonen/heile fakultetet sin aktivitet, dvs. at strategiske støttefunksjonar må vera på dei ulike studiestadane/nærregionane for å bidra med høvesvis lokal kunnskap til institusjonsnivået, instituttnivået og fakultetsnivået. - å ivareta prinsipp om eit godt internkontroll-miljø, dvs. at ein treng mindre kontrolltiltak fordi støttetjenestene har god kunnskap om personar og aktivitet i ein del av verksemda (her :spesielt viktig med tanke på geografi) <p>Vi vil framheve nærregionsnivået. Det er dette nivået HiSF og HSH har brukt for å koordinere ressursar/få effektiv ressursbruk på tenester som er strategisk viktig men som ikkje må vera knytt til kvar studiestad.</p> <p>I forhold til økonomiseksjonens ansvarsområder vil vi trekke fram følgjande funksjonar som BØR vera på studiestad alt. nærregionsnivå:</p>

- Støtte knytta til lønn og reise
Tilsette, studentar, eksterne forelesarar/sensarar etc. har nærhet til denne støttetenenesten. Dette vil opplevast som ei god støtteteneneste som er 'tett på' og gir god service.
I eit internkontroll-perspektiv vil det vera svært viktig å ha denne lokalkunnskapen inn i eit felles fagteam knytt til lønn for å få eit betre internkontrollmiljø
- Økonomirådgivere med oppfølging av/støtte til heile aktiviteten på alle nivå. Dette er støttelefunksjoner som vil bli langt betre kvalitetsmessig dersom dei har tilhørighet på studiestad/nærregion. Dei vil kjenne aktiviteten betre, og kan vera gode dedikerte ressursar inn mot fakultetsnivået. I eit internkontroll-perspektiv vil ei slik fordeling av funksjonar vera eit viktig bidrag til eit godt internkontrollmiljø.
- Strategisk støtte/utrednings- og analysekompetanse til fakultetsledelse og instituttledelse med aktivitet på fleire kampus. Denne type kompetanse og ressursar vil også vera langt betre for den som skal nytte tenesten om støttetenenesten kan bidra med ulik lokal kunnskap

Korleis vurderer høyringsinstansane fordelinga av oppgåvene mellom

a. institusjons- og fakultetsnivå i modell 1?

I høve til økonomiområdet vil denne modellen ha alle økonomifunksjonane i fellestenester, også økonomistøtte knytt til eksternfinansierte prosjekt. Det er svært viktig at heile økonomiområdet for fakultet/institutt blir sett under eitt for å styrke heilhetleg ressursstyring. Det vil si at prosjektøkonomar må inn i ei felles økonomiteneste (i dag er dei delvis organisert utanom økonomi i HVL). Økonomirådgiverar og dagens prosjektøkonomar vil utgjere eit svært godt og kompetent team på tvers av HVL. Teamet vil kunne gi både dedikert støtte til fakultet, ha spisskompetanse på ulike økonomifaglege områder som fakulteta kan trekke på, bidra til god strategisk styring, legge til rette for felles styring og fakultet/instituttstyring ved hjelp av felles budsjettprinsipp og regnskapsføring.

Det må koma tydelegare fram i beskrivinga av modell 1 at dei områda som er foreslått som fellestenester i denne modellen (men ikkje i modell 2) skal ivareta støttebehovet til fakultet/institutt med dedikerte personar. Desse dedikerte personane vil bli viktig støtte for fakultet/institutt sjølv om ein ikkje har personalansvar. Generelt vil ein fellesteneste med fagteam på tvers av HVL gi gode og kompetente team som både kan jobbe strategisk, ha lokal kunnskap, ha kompetanse om eit fakultet og utvikle god fagkunnskap om området, og kunne gi gode synergieffekter i heile organisasjonen.

Ei organisering av støtteapparatet der ein brukar fellestenester med dedikerte personar der behovet er, er ein arbeidsmetode i matrise som må jobbast med og må gjevast litt tid. Tidlegare HSH har etter fleire år gått seg godt inn i ein slik modell og ser kva gevinstar ei slik organisering kan gi både fagleg og ressurs- og styringsmessig.

	<p>I ei oppbyggingsfase av organisasjonen der alt av struktur og system skal etablerast er det viktig å ha fokus på felles kulturbygging/systemtenking i støtteapparatet. På mange måtar er administrasjonen limet i organisasjonen, og det må vi bygge vidare på. Felles kulturbygging er eit svært viktig og prinsipielt moment i arbeidet med organisering av dei administrative tenestene.</p> <p>Generelt innanfor økonomiområdet er 'god forvaltning' svært sentralt, og derfor er også fagansvaret svært sentralt. Med ei organisering av økonomifunksjonar i fellestenester, slik denne modellen legg opp til, vil ein kunne ivareta 'god forvaltning' på ein betre måte enn i modell 2 fordi ein i modell 1 har samla fagansvar og personalansvar.</p> <p><i>b. institusjons- og fakultetsnivå i modell 2?</i></p> <p>Det må koma tydeleg fram at det i begge hybridmodellane vil vera eit delt fagansvar og personalansvar. Alle støttetenevene MÅ vera knytt til eit felles fagansvar på institusjonsnivå. Det vil vera svært viktig å definere dette fagansvaret. Fagansvaret vil vera knytt til oppfølging av lover/reglar/felles strukturar, men også ivaretaking av felles fagutvikling for alle støttetenevene (kurs, seminar). Det er også viktig at fagansvarleg er med i tilsettingsprosessar.</p> <p>I modell 2 er for eksempel økonomirådgiverar organisert på fakultetsnivå. Dette vil då bli ei liten og sårbar gruppe på fakultetet. Ved sjukefråver, kortare permisjoner etc. vil ei fellesteneste ha moglegheit til å vera meir fleksibel med å omdisponere ressursar.</p> <p>Fakulteta/institutta vil få betre kompetente støttetenevester ved å kunne nytte dedikerte personar/team som er del av eit større administrativt fagmiljø med brei fagadministrativ kompetanse. Dette vil si at dei oppgåvene som her er foreslått organisert på fakultet vil bli betre ved å ha dei organisert i fellestenester.</p> <p>Konkret innspill til vurdering side 15; to første avsnitt. Kvifor antas det at saksbehandling kan utførast meir effektivt på fakultetsnivå enn institusjonsnivå og at saker må gå mellom fleire nivå om saksbehandlar er ansatt på institusjonsnivå? Dette utsagnet bør slettes eller justeres. Når fakulteta (dekanane) har sine dedikerte personer i en fellesteneste blir det ikkje noko ekstra ledd, og dobbel saksbehandling.</p>
<p>Kap 5</p>	<p>Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov</p> <p><i>Støttar ein av modellane betre den faglege organiseringa?</i> Begge dei foreslåtte modellane vil kunne følgje den faglege organiseringa like godt. Her er det mest snakk om ulike måtar å jobbe på i organisasjonen.</p> <p><i>Ivaretaking av likebehandling</i> Felles administrative tenester har sin styrke i at likebehandling vil kunne bli betre ivaretatt, då heile det administrative fagmiljøet har felles fagleg og</p>

	<p>personalmessig leing. I desse forslaga ivaretar derfor modell 1 likebehandling best.</p> <p>Ved at personalansvar og myndighet på fagadministrative områder blir overført til fakulteta kan det etter kvart oppstå tre (fire) institusjonar i HVL Dette kan føre til at HVL ikkje får etablert felles håndtering av regelverk, mindre felles identitet og institusjonen sine strategiske beslutningar kan vera vanskelegare å gjennomføre. Du får ikkje det 'limet' som administrative ressursar kan representere i ein organisasjon.</p>
<p>Kap 6</p>	<p>Problemstillingar som bør utgreiast vidare</p> <p>I begge modellane vil det vera fleire fellestenester. For å få fellestenestene til å fungere godt som støttetjeneste mot fakultet/institutt er det viktig å avklare/legge premisser for korleis dekanen får tilstrekkeleg dedikerte ressursar.</p> <p>Det er foreløpig ikkje gjort vurderingar av kva oppgaver/funksjonar skal ligge i stab til rektoratet. Det er viktig å vurdere dette prinsipielt opp mot dei felles administrative funksjonane med tanke på at vi ikkje får eit ekstra administrativt ledd i organisasjonen.</p> <p>Kvart funksjonsområde må foreslå intern organisering og oppgavedeling innanfor sine funksjonar/ansvarsområder.</p> <p>Økonomifunksjonane spelar inn at det vil vera hensiktsmessig for institusjonsstyringa at lønnsfunksjonen og eksternfinansierte aktivitet (økonomistøtte) blir samla innunder økonomifunksjonen. Når blir desse beslutningane tatt på funksjonsnivå? Det er viktig å få avklart prosessane for når økonomileiarane kan spele inn sine synspunkt.</p> <p>Avklare premisser for tilsettingar i administrative stillingar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kvalifikasjonsprinsipp med tilsetjing uavhengig av geografi (arbeidsstad i HVL ikkje betydning) - kvalifikasjonsprinsipp med geografiske bindingar (fast arbeidsstad i HVL) <p>Dette bør bygge på overordna målsettingar for HVL.</p>

<p>Andre merknader</p>	<p>Rapporten bør bygge på prinsipielle vurderingar (jfr. leveranse 1 i mandatet), jfr. KA-økonomi sine innspel. Dette må vera ein viktig premiss for styret og leiargruppa si vurdering.</p> <p>Modellane bygger på at ein skal ha fakultetsadminstrasjon og fellesadministrasjon, og der begge 'organisasjonane' skal ha ressursar på studiestadene pga støtte til kjerneverksemda. Rapporten bør ha ei vurdering av korleis dette i praksis vil kunne fungere linjemessig (leiing) og knytt til ressursallokering på studiestadene.</p> <p>Det er ein stor styrke å samle administrative fagmiljø som både har operative og strategiske oppgaver. Dette vil gi gode synergjar, og samla sett gi betre støttetjenester. Det vil også bidra til større 'vi'-tenking enn å splitte støttetjenesten opp i ulike team.</p>
------------------------	---