

Hørings svar fra administrasjonen ved Avdeling for helse- og sosialfag.**Innspel**

Bruk fleire sider om det trengs

Kap 4

Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov

De to modellene som er lagt frem er ganske like. Oppgavene som flyttes fra modell 1 til modell 2 er planlegging og drift av eksternt finansiert virksomhet og internasjonalisering, økonomi, budsjettering i fakultet og regnskapsoppfølging, HR/personal; personaloppfølging og rekruttering. Mens modell 1 har disse oppgavene organisert på institusjonsnivå, har modell 2 disse oppgavene delt mellom institusjonsnivå og fakultetsnivå. Vi ønsker et klarere skille mellom de to modellene som er skissert, og ser for oss en løsning der ALLE administrative funksjoner er organisert som fellestjenester på institusjonsnivå.

I Høgskolen på Vestlandet vil fakultet og sentraladministrasjon være en organisering som ikke er knyttet til geografi, men som vil gå på tvers av institusjonen. Dagens organisering med en dekan og instituttleder med tilhørende administrasjon på hver campus vil opphøre. Organisering av de administrative tjenestene vil dermed først og fremst bli et spørsmål om hvem som skal ha arbeidsgiveransvaret for de administrativt ansatte. I dette spørsmålet må en vurdere hva som er mest hensiktsmessig og effektivt ut fra en helhetlig vurdering av ressurser, styringslinjer og utvikling av kompetanse og profesjonalitet. Arbeidsoppgavene som skal utføres vil være de samme uavhengig av organisering for eksempel: instituttleder vil ha behov for høy administrativ kompetanse for lederstøtte i saker som omhandler økonomi, høringer og personal, studieveiledning vil være knyttet til geografiske plasseringer og saksbehandlere må forberede saker til avdelingsråd. Arbeidsoppgaver vil bli utført av administrativt ansatte som er geografisk plassert på alle høgskolens campuser.

Modell 1 med forslag om en stor fellesadministrasjon på institusjonsnivå

Ved å samle administrasjonen i en felles tjeneste vil en skape et større administrativt fagmiljø for ansatte. En slik organisering vil styrke de administrative tjenestene og gi en bedre utnyttelse av de administrative ressursene. En stor felles administrasjon på institusjonsnivå vil kunne lettere tilpasse seg regionale og samfunnsmessige behov og føringer fra departement og statlige eiere. Dette er spesielt viktig med tanke på de store endringer som skjer i sektoren og økte forventninger til rettslighet og forvaltning. I en fellesadministrasjon vil ulike administrative grupper få ledere som har kunnskap om spesialiserte forvaltningsmessige utfordringer og som vil kunne følge opp vanskelige saker. Ved å skape et

stort administrativt fellesskap med høy og spesialisert kompetanse vil Høgskolen være en attraktiv arbeidsgiver og tiltrekke og beholde høyt kompetent administrativt personell. Ved å samle ansatte i en fellesadministrasjon vil ansatte ha samme mulighet for faglig utvikling uavhengig av geografi, fakultet og institutt.

For at administrasjonen skal gi gode støttefunksjoner, bidra til god forvaltning og virksomhetsstyring og være en effektiv, kompetent og profesjonell administrasjon er det viktig å ha nærhet til den faglige virksomheten. Det er viktig at behovene i fagmiljøene kartlegges.

Dersom en velger å samle administrative ansatte i en fellesadministrasjon på institusjonsnivå vil dette kreve at en dedikerer grupper av administrativt ansatte som skal samarbeide og støtte de ulike fakultetene og instituttene. Innen utdanningsadministrasjon vil f. eks en gruppe jobbe opp mot et utdanningsprogram, og samtidig dra veksel på kolleger som har andre funksjoner eller jobber mot andre studieprogram. Fagmiljø får EN adgangsportal til administrasjonen som koordinerer og følger opp ulike behov.

Ved å samle all administrasjon vil alle ansatte innen de ulike administrative fagfeltene kunne være med på å utvikle system og tjenester. Det er særs viktig at ulike elementer i den interne styringen, som f.eks. risiko, internkontroll og kopling av økonomidata og resultater, integreres i det øvrige styringssystemet i virksomheten og ikke gjennomføres som separate prosesser. Helhetlig virksomhetsstyring vil virke best i en modell der slike type oppgaver er organisert sentralt.

I modell 2 er ansvar for utvikling og for planlegging og drift delt mellom institusjonsnivå og fakultet.

Modell 2

Modell 2 deler opp administrative arbeidsoppgaver, slik at strategiske og spesialiserte arbeidsoppgaver innen studieadministrasjon, eksternt finansiert virksomhet, internasjonalisering, personal og økonomi er lagt til institusjonsnivå, mens planlegging og drift er lagt til fakultetsnivå. Modell 2 vil dermed kreve særlig god avklaring av ansvar og roller som skal ligge til de ulike enhetene for at denne organiseringen skal fungere godt. Risikoen er at det er arbeidsoppgaver som ingen ønsker å påta seg ansvar for eller at det blir utført dobbeltarbeid. Organiseringen kan medføre ulik praksis på fakultetsnivå og mellom fakultet og institusjonsnivå. Dette kan medføre at saker stopper opp og at studenter og ansatte opplever seg urettferdig behandlet.

En risiko ved modell 2 er at den kan dele opp administrative fagmiljø på campuser hvor ansatte forholder seg til fagmiljø og dermed ulik fakultetstilhørighet. Geografiske kolleger vil oppleve ulik grad av oppfølging og tilstedeværelse av leder samt ulik forståelse av administrative oppgaver og roller. Videre kan små administrative fagmiljø

	<p>på fakultet fremstå som en mindre attraktiv arbeidsplass enn en arbeidsplass i en sentraladministrasjon på institusjonsnivå, og i dette ligger det en fare for stor gjennomtrekk i stillinger. De administrative områdene som er foreslått flyttet til fakultetsnivået i modell 2 er administrative miljøer som i utgangspunktet er relativt små. Ved sykdom ol vil sårbarheten til små miljø være større enn større miljø.</p>
--	--