

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 studentparlamentar, 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
Utending	Programsekretariatet

HØYRINGSINNSPEL

Sak	Delprosjekt administrativ organisering – delprosjekt i hovedprosjektet Faglig og administrativ organisering
Saksnr.	16/05641
Høyringsinstans (svarar)	Dekan for avdeling for tekniske, økonomiske og maritime fag, HVL, campus Haugesund
Ev. prosess bak høyringsinnspelet	Hatt felles møte i avdeling ATØM samt diskusjoner innen studieretningene. Forslag er diskutert i avdelingsledermøte før innsendelse med tillitsvalgte. Studieleder for nautikkstudiet sender eget svar da nautikkmiljøet har et annet syn vedr. Valg av anbefalt modell.
Innspel Bruk fleire sider om det trengs	
Kap 4	<p>Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov</p> <p>Først og fremst er de to nye prinsippene (kapittel 3 side 6) veldig viktige prinsipper som MÅ legges til grunn i videre valg av endelig organisatorisk løsning. Disse kommer i tillegg til prinsippene fra fusjonsplattformen.</p> <p>Det vesentligst er å støtte studentenes behov fortløpende, samt fagansatte behovene da begge gruppene utgjør kjernevirksomheten (utdanning og forskning). Det betyr to ting:</p> <p>På fast basis må studentveiledningen være til stede på de forskjellige campusene (hele årsbehov). I tillegg må det kunne ytes hjelp (i begrenset perioder) for fagansatte vedr. Avvikling av eksamen o.l. Pr dagsdatoen er det lite kapasitet i felles studieadministrasjon, slik at dersom man ønsker å ha tester for studiekraft må selv faglærer holder vakt. Dette er ikke riktig bruk av ressurser.</p> <p>Det samme gjelder infrastruktur som IKT og drift/servicetjenester, samt noen for besøkende og bibliotek tjenester.</p> <p>Avvikling av eksamener skjer i en tidsbegrenset periode, som kanskje kan løse med reisevirksomhet gjennom studiestedene eller at andre kan ha funksjonen i tillegg.</p> <p>Oppgaver som mangler fra rapporten og som trengs å desentraliseres.</p> <p>I rapporten står det ingenting om behov for administrative ressurser når det gjelder saksbehandling og utredning/kartlegging/statistikk. I dag er jeg dekan for en avdeling med cirka 80 ansatte og 1000 studenter. Vi har 10 studieprogrammer fra bachelor til phd grad, hvorav to er «prosjekter» (Unitar bachelorutdanning for</p>

nigerianske studenter) og Ingeniør Sunnhordaland (opptak fra teknisk fagskole). Når det gjelder administrative ressurser for dekanen og 4 studieledere og 2 prosjektledere har vi en rådgiver (tilknyttet direktørstaben og med andre oppgaver på institusjonsnivå innenfor hennes 100 % stilling). Dette betyr at vi har veldig lite kapasitet til saksbehandling generelt og til utredning/kartlegging muligheter. Når vi søkte NOKUT for master og phd grad akkrediteringer har det betydd en stor belastning for rådgiveren og dekan/studieledere og som må gjøre alt. I felles administrasjon i tidligere HSH er det bare en person som har kompetanse til å lage utredninger/analysearbeid. Dette er for lite og i mange år har vi etterlyst statistikker vedr. f.eks sammenheng mellom inntakskvalitet og gjennomføring. Dette har vi ikke fått ennå. Det sies av seg selv at dette ikke er en god situasjon om man ønsker å forbedre kvalitet av det vi gjør og finne nye tilpasset løsninger for frafall; stryk osv. Dekanen og spesielt studieledere bruker så mye tid på drift at de analysene /utredninger som skulle gjøres for nettopp å kunne jobbe med mer målrettet tiltak blir ikke gjort i det omfang som er ønskelig.

Det mangler også støtte i forhold til eksterne søknader (NFR; EU...). Disse kunne desentraliseres med unntak av en sentral koordinator.

I rapporten er det egentlig for lite forskjell mellom de to foreslåtte modeller MEN følgende bemerkninger gjør at en modell basert på type 2 er å foretrekke:

- En type modell 2 gir større fleksibilitet innenfor fakultet til å gi administrativ støtte til de oppgavene som skal utføres på de forskjellige nivåer.
- Størrelsen på fakultetene (samme størrelse på en institusjon som HSH eller HISF) tilsier at fakultetene har behov for en stor del av desentraliserte administrativ støtte som omfatter mer enn det som er beskrevet i modell 1. Men som bemerket under kapittel 4 mangles det flere oppgaver som også må desentraliseres (FoU Eu/eksterne prosjekter og utredninger/saksbehandling). Ressursene må disponeres av de som trenger dem for å utføre et kvalitetsarbeid som innebærer at man har tid (og kapasitet) til å levere det som etterspørres. Ressursene må knyttes til dekan/prodekaner/instituttleder/studieleder o.l. dvs de som står for drift og videreutvikling av utdanning og forskning.
- En spiss kompetanse må ligge på institusjonsnivået (jurist ol). I tillegg må det være på institusjonsnivå en liten stab (HR direktør; virksomhetsstyringsdirektør) som vil legge premissene og sørge for koordinering mellom fakultetene.
- Det er ikke noe problem å ha godt nok kompetanse på fakultetsnivået og det kan løses på flere måter:
 - Årlige felles seminarer med påfyll og karriereplanlegging (med kompetansehevingstiltak innenfor det administrative området).
 - Rekruttering og kompetanseheving av administrativ støtte
 - Det må utvikles et nettverk mellom fakultetene, hvor forskjellige ansatte har forskjellig spisskompetanse innenfor det administrative området og som kan utfylle hverandre når denne spisskompetansen trengs, men som ellers har nok kompetanse til

	å støtte den daglige driften (matriseorganisasjon).
Kap 5	Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov
	Se svarene ovanfor og da vil eg si en modell nærmere type 2 men som må være meir spesifikke enn det som er presentert her.
Kap 6	Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov
	<p>Det må jobbes vidare med en spesifisering av administrativt støtte på nivå 1 og på nivå 2.</p> <p>Deretter må det jobbes mer spesifikke innen fakultet om hva som må desentraliseres på campus eller ikke (utenom studentveiledning).</p> <p>Dimensjonering av antall administrative stillinger mellom fakultetene må bruke normtall basert på størrelse men også andre kriterier som dor eksempel antall studieprogrammer (bachelor; master; phd grad); antall studenter; antall stipendiater; antall EU/NFR prosjekter....</p>
Andre merknader	<p>Vårt høringssvar går ikke i dybden på to problemstillinger da disse anser som utfordringer som kan løses når ny organisasjon er på plass:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Problematikken» om fordeling av administrative ressurser fra fakultetet til de forskjellige studiestedene. For oss er det viktig at fakultetene får nok administrative ressurser til å ha god kvalitet på de oppgavene som skal utføres. Vi har tiltro på at ledelsen på fakultet vil finne gode løsninger internt, slik at institutter (eller lignende) og de forskjellige campuser får den hjelp de trenger og vi mener at dette er enklere å få til med ressurser på fakultetsnivå enn på institusjonsnivå. • «Problematikken» rundt sårbarhet ved å ha mest mulig administrative ressurser på fakultetsnivå istedenfor på institusjonsnivå og at det blir for små fagmiljø (økonomi, personal o.l.). Vi har tiltro (som i dagens organisasjon) at selv om fagansatte innen økonomi, personal eller saksbehandling er ansatt i to forskjellige fakulteter men sitter på samme campus og/eller kjenner hverandre vil de kunne støtte hverandre dersom en har spørsmål og trenger faglig hjelp eller trenger litt kapasitet i en

Fusjonsprogrammet for Høgskulen på Vestlandet

begrenset periode. Vi har tiltro at skoddene mellom fakulteter ikke blir tett og at alle er interessert i HVL felles best, slik at man klarer å levere gode tjenester.

Anne Robbestad