

Sak	Leiing og fagleg organisering (16/05229) – delprosjekt i hovudprosjekt 2 Fagleg og administrativ organisering
Dato utsendt på høyring	21.11.16
Høyringsfrist	9.12.16
Send høyringsinnspel til	post@hib.no ; postmottak@hsh.no ; post@hisf.no
Bakgrunn for saka	<p>Avgjerd om leiing og fagleg organisering er sentralt i forminga av HVL. Delprosjektgruppa fekk i mandat å legge fram forslag til organisering av den faglege verksemda på nivå 1 og 2, samt prinsipp for nivå 3. Delprosjektgruppa legg i vedlagte rapport fram sine vurderingar og alternative løysingar. I vedlagte høyringsbrev framgår dei sentrale spørsmåla, og dei er også løfta fram som eigne punkt i dette skjemaet.</p> <p>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).</p>
Me ønskjer spesielt innspel på (frå rapporten):	
Kap 2	Er premissane og inngangen tydeleg og meningsfull?
Kap 3	<p>Er modelltypane - profesjon vs. kunnskapsområde - tilstrekkeleg forklarte?</p> <p>Profesjon vs. kunnskapsområde på nivå 2 – kva modell vil vere best for at HVL skal nå sine mål?</p> <p>Skal HVL ha meir enn 3 fakultet?</p> <p>Bør fakulteta ha omtrent same storleik?</p> <p>Er forslaga til namn på fakulteta dekkjande, har de alternative namn?</p> <p>Er disiplinfaga si rolle i HVL ivareteke med 3 fakultet?</p>
Kap 4	<p>Er prinsippa for nivå 3 dekkjande for å realisere fusjonsambisjonen?</p> <p>Er prinsippa for smale eller for vide?</p>
Kap 5	<p>Skal ein ha reint rektorat eller skal toppleiinga og ha leiarar med særleg administrativ kompetanse og ansvar?</p> <p>I høyringsutkastet er det foreslått funksjonsansvar til leiarane på nivå 1 – er desse område gode, har de andre forslag?</p> <p>Høyringsutkastet foreslår at det skal vere prodekanar – og skisserer ulikt ansvarsområde for desse (speile prorektor, geografisk/nærregion, støtte for dekan, etter dekanens behov) – kva er mest tenleg?</p> <p>Er prinsippa for leiing på nivå 3 tydelege nok for vidare operasjonalisering?</p>

Fusjonsprogrammet for Høgskulen på Vestlandet

	Er dei råd og utval som er omtale i høyringsutkastet tenlege? Er det utval eller liknande som manglar?
Sak	Leiing og fagleg organisering (16/05229) – delprosjekt i hovudprosjekt 2 Fagleg og administrativ organisering
Ansvarleg	Prosjektadministrativ organisering – Delprosjekt Leiing og fagleg organisering
Høyringsinstans (svarar)	

Ev. prosess bak høyrings-innspelet	
Innspelel Dekan ATØM HSH Anne Isabelle ROBBESTAD	
Kap 2	<p>Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov</p> <p>Pkt 2.4 Forsking vs utdanning Det er for tiden endringer i sektoren som viser at det ikke trenger å være et dilemma mellom forskning og undervisning. Se for eksempel NTNU og UIT rapport om «<i>meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet</i>»: https://norgesuniversitetet.no/artikkel/meritteringssystem-for-kvalitet Kanskje HVL kan fortsette å jobbe i samme spor, slik at universitetsambisjonen kan baseres seg på at fagansatte gjør begge deler (leverer kvalitet i undervisning og anerkjent forskning). Vi kan støtte oss på flere gode eksempler ved HSH både bl. Professorer og første amanuensiser. Det er nødvendig at vi anerkjenner disse og oppfordrer flere til å gjøre det samme.</p>
3	<p>spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov</p> <p>Profesjonsmodell vs Kunnskapsområde modell</p> <p>I henhold til modellene Kunnskaps vs profesjon er Kunnskapsmodellen en generisk og dermed mer romslig modell som vil gi plass for endringer i takt med behovene i samfunnet. Implementering av endringene vil skje på nivå 3 og/eller nivå 4 i form av endring i institutter eller lignende med nye studietilbud, legge ned eller endre eksisterende osv...</p> <p>Når det gjelder en ren profesjonsmodell vil den bli nærmest dagens organisering og kanskje den modellen som mange fagansatte vil kunne relateres lettest. Men modellen, slik den er presentert i rapporten, har en stor mangel. Ikke alle studieprogrammene i dag er knyttet til en profesjon og da er tittelen på fakultetene som beskrevet en hybrid modell allerede. Modellen blander profesjon (ingeniør); utdanning og tar med seg noe fagområde, slik at den bare skaper forvirring. I tillegg finnes samfunnsfag i sykepleie og lærerutdanningene så hvorfor kalle den siste fakultet i alt B samfunnsfag? Det er et disiplin ikke en profesjon?</p> <p>Mitt forslag er at på nivå 2 man bruker Kunnskapsmodellen, mens på nivå 3 eller 4 blir det brukt en hybrid modellen /struktur som gjenspeiler de forskjellige profesjoner eller studienes (som ingeniør; nautikk men også økonomi og administrasjon). Det er enklere å gjøre endringer innenfor et fakultet eller mellom fakulteter dersom man oppretter nye studietilbud eller finne ut etter hvert at en studietilhørighet skal endres. For eksempel HMS ingeniør er under ingeniør men har mye til felles med helse og kunne være under den andre kunnskapsfakultet (Helse og Velferd) dersom man under arbeid med nivå 3 finner ut at det gir mest synergier å sortere under noe annet enn dagens struktur.</p> <p>Antall fakulteter:</p>

3 vs 4 fakulteter .

Det som er viktig er at man unngår å lage kunstige konstellasjoner bare fordi antall ansatte og studenter skal være noenlunde likt fordelt mellom fakultetene. Dette er et dårlig argument at «kjøttvekt» er avgjørende. **Det er strategien på institusjonsnivået som vil kunne avgjøre satsningsområder** osv slik at det er ikke nødvendigvis de største fakultetene som får mest ressurser tildelt.

3 fakulteter gjenspeiler mye av dagens organisering (iallfall når det gjelder fakultet nr 1 for HIB og HSH) og dermed kan det være «fristende» og enkleste å videreføre det uten at begrunnelsen er god nok.

Det anbefales: Man trenger å utrede bedre hvilken modell vil gi mest synergi mellom fagmiljøene og best muligheter for å utvikle seg videre mot nasjonalt /internasjonale posisjoner og modellen vil avgjøre antall fakulteter. Det kobles da mot prosjekt faglig plattform, profil og strategi.

Her er eksempler på utdanninger som ikke er «naturlig» å plassere i foreslått modeller uten et bedre grunnlag for beslutning.

Nautikk utdanning tilhører hverken ingeniør eller økadm (forskjellige opptaksgrunnlag) selv om den inkluderer fagmiljøer som kan tilhører begge utdanninger (organisasjonsmiljø; teknologi osv). Nautikk er et godt eksempel som viser at selv om antall fagansatte er liten har den klart å posisjonere seg både nasjonalt og internasjonalt (ny felles phd grad). Dermed er det en risiko i et stort fakultet at nautikk som utdanning «forsvinner» i mengden og ikke nødvendigvis blir satset videre på selv om bare fire institusjoner tilbyr denne type utdanning i Norge og at den har også klart å etablere en sterk kobling med næringslivet i regionen.

Økadm. Utdanning er et annet eksempel. I dagens organisering (med unntak av HISF) er økadm sammen med ingeniør og nautikk. Ved HSH har vi jobbet med å prøve å hente synergier mellom disse tre utdanninger og har gjort i de senere år framskritt selv om det er fortsatt en vei å gå. Risikoen for økadm. miljøet å være under en teknologi fakultet kan være at økadm blir bare en leverandør til andre utdanninger /emner uten at man satser å videreutvikle økadm miljøet som sådan og det potensielle som ligger i det. Antall faste ansatte vs timelærere ved HIB kan tyde litt på det (utviklet potensiell med veldig gode søkere).

Dersom man velger 3 fakulteter (noe som er prematurt basert på datagrunnlaget i rapporten) er det viktig at man, på nivå 3, klarer å synliggjøre økadm og nautikk utdanningene som gir rom for videreutvikling og befestelse av oppnådd posisjon og potensial.

Dette kan gjøres ved at Økadm blir organisert på nivå 3 i **en handelshøyskole** (kanskje med andre fagmiljøer) **på lik linje** med alle de andre institusjoner i Norge. Dette vil gjøre det mulig for økadm å samarbeide med de andre økadm miljøene på lik basis og utvikle seg videre. Dette forhindrer ikke et nødvendig tett samarbeid med andre fagmiljøer/utdanninger om viktige kunnskapsområder (miljø, samfunn, helse osv).

Nautikk utdanning kan organiseres på nivå 3 enten **som et eget institutt** eller som **et senter (ref.: maritimt senter under planleggingen i Haugesund)**. Instituttet (eller senteret) kan også inkludere andre fagmiljøer som hører naturlig til og som bidrar i utdanning og forskningsaktivitetene (for eksempel innen evakuering; miljøkrav; datateknologi (simulering); juss som for eksempel internasjonalt regelverk) osv).

<p>Kap 4</p>	<p>Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov</p> <p>Prinsippene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Campusovergripende: ja men med en komplementaritet fokus som gir mulighet på masternivå å utvikle særskilte posisjoner i nærregionen dersom fagmiljøene har ulike tyngde og kompetanseprofil. • Store institutter (ikke nødvendigvis se kap.3) men eller logiske konstruert institutter eller lignende. Med kriterier for avgjørelsen som krav å ha klart å etablere masterutdanning osv /phd tilbud . Er insittut liten så kan det lages matriser for samarbeid med andre institutter /fakulteter. For eksempel nautikk har under akkreditering en søknad om master i skipsteknologi som trekker veksler på ingeniør og økadm miljøene. Når det gjelder felles phd graden i nautiske operasjoner (i felleskap med UiT; NTNU og HSN) akkreditert i 2016 er felles langsiktig forskningsstrategi basert på bruken av simulatorer som trekker veksler med helse og ingeniør miljøene (tvers av fakulteter slik som beskrevet). Nautikk jobber for å ha et løp fra bachelor til phd graden selv om liten antall fagansatte i dag (men utvider). • Hvorfor er det ikke et prinsipp som omhandler Forskning? Vi skal ha universitetsambisjon og samtidig være profesjonsorientert. Det må kobles Forskning og utdanning. <p>Ellers er det ikke ønskelig med sterke føringer på nivå 3 på nåværende tidspunkt før vi har kjørt bedre prosesser i de forskjellige studieretningene og miljøene som kan komme opp med løsninger som er godt forankret hos fagansatte og studenter.</p>
<p>5</p>	<p>Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov</p> <p>Det som er viktige prinsipper uavhengige av struktur er følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At administrativt støtte skal være tett på utdanningene og stort nok (operativ virksomhet)slik at utdanningene kan utføre eksisterende aktiviteter og utvikle nye, samt gi et godt tilbud til studenter (veiledning, tilrettelegging osv). I tillegg har ansatte i støttefunksjoner i dagens organisering (HSH) en annen tilknytning enn dekanen (personalsjef; studiesjef, økonomisjef og direktør). Dette gir utfordringer da en ansatt har forskjellige oppgaver fordelt på flere «arbeidsgivere» og dekanen får dermed ikke nok støtte til kvalitetssikring av arbeidet samt at noen oppgaver må droppes/utsettes. • Det er krevende (og spennende) å være offensivt og prøve å starte nye tilbud /utdanninger men det trengs et større apparat enn dagens situasjon. Dette gjelder både nye tilbud men også den daglige driften med stadig større krav til utredninger og rapportering. På nivå 1 kan det plasseres et lite antall administrativt fagansatte med veldig spiss kompetanse og en koordineringsrolle (økonomistyring; personal). Resten må fordeles nedover i organisasjonen. • Ledere trenger stedfortredere. Dette gjelder minst på nivå 1, 2 og 3. Pr dagsdato har dekanen (og studieledere) ingen stedfortreder. I praksis betyr det at selv om man har fri må man følge med og svare på henvendelser (tilsvar til Nokut vedr. phd graden i sommer for å nevne

	<p>noe). Dette holder ikke i det lange løp.</p> <ul style="list-style-type: none"> • I den nye høgskolen vil det bli store enheter (nivå 2) og det er viktig at rektoren og dekanene har et lederteam som kan representerer og følge opp bredden både i utdanning; forskning og i nærregion med særskilte behov. For eksempel prorektorer og prodekaner med funksjonsansvar for utdanning; forskning; innovasjon og entreprenørskap med en differensieringsprofil som er knyttet til regionen. Dette må se i sammenheng med struktur og organisering på nivå 3 og 4 for å kunne spisse ytterligere. • Prorektorene må ha fokus på samfunnsansvar /funksjonsansvar i en nær regions kontekst. • Det ligger mye kompetanse i nåværende institusjoner og dermed for tilsvarende stillinger må vi kunne følge hovedregelen i fusjonsavtalen at stillingene lyses ut internt. Mange kompetente sitter med åremål som varer flere år og dermed kunne disse fullføres (fra dekan til prodekan eller dekan). Det er mye som skal endres og HVL trenger kontinuitet og motivasjon hos alle for å lykkes. • På nivået 3 vil det også bli behov for støtte og for stedfortreder funksjoner i mye større grad enn i dag. Dette for å sikre kontinuitet ; arbeidsfordelingen i større enheter og ikke minst reduserer sårbarhet. <p>Jeg tror at Leiting alt A gir på nivå 1 et lederteam med større bredde som kan gi mer fagligstøtte i en kompleks verden og med en rask utvikling.</p>
<p>Andre merknader</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uforsvarlige frister som i praksis hindrar deltagelse frå fagmiljøene og frå studenter (midt i eksamens periode). • Mangler i rapporten: rapporten er lang og vanskelig å lese. I tillegg er det vanskelig å finne ut hvilket miljø de har under den fjerde fakultet. Det står ikkje i teksten men antall mulige ansatte står, slik at fokuset blir på størrelsen (liten fakultet) og dermed nesten vekk vidare. • Ellers støtter eg innspill frå Dekan Anne Grethe Naustdal HISF vedrørende manglende utgreing av fjerde fakultet (pkt 1 innledende kommentarer, side 3) og /eller femte fakultet . De fleste på lignende størrelse har meir enn tre (HSN; NMBU; Nord universitet)

HØYRINGSINNSPEL