

Sak	Leiing og fagleg organisering (16/05229) – delprosjekt i hovudprosjekt 2 Fagleg og administrativ organisering
Høyringsinstans (svarar)	NTL-klubben, HiB
Ev. prosess bak høyringsinnspelet	Prosess i samarbeid mellom klubbstyre og medlemmer
Innspel Bruk fleire sider om det trengs	
Kap 2	Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov
Kap 3	<p>Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov</p> <p>Profesjon vs. kunnskapsområde på nivå 2 – kva modell vil vere best for at HVL skal nå sine mål?</p> <p>NTL-HiB reagerer på at det blir høyring på organisasjonsmodell før dei faglege måla for HVL er fastsett. Dei faglege måla må være styrande for korleis ein organiserer seg. Derfor blir våre svar førebelse medan vi ventar på resultatata av prosessen med å fastsette faglege mål for HVL. I dette høyringssvaret må vårt utgangspunkt derfor bli fusjonsplattforma, og dei førebelse forslaga frå arbeidsgruppe for faglig profil, plattform og styring. Dette er etter vårt syn noko mangelfullt til å vurdere hensiktsmessig organisering.</p> <p>NTL-HiB sluttar seg til at profesjonsprinsippet er det som best svarer på fusjonsplattforma sin intensjon om å være profesjons- og arbeidslivsretta. Det vil også gjere endringane mindre for dei tilsette. Samtidig meiner NTL-HiB at ulike kombinasjonsformer som legg betre til rette for tverrfagleg samarbeid er for dårleg utgreidd. NTL-HiB tenkjer seg at dei 3 store profesjonsfeltta innanfor sjukepleie, lærar og ingeniør bør organiserast i 3 fakultet i tråd med profesjonsmodellen. Likevel har HVL mange fagmiljø som ikkje naturleg passer inn i nokre av desse og som allereie jobber tett med fleire ulike profesjonsfag parallelt. NTL-HiB støtter difor en løysning med 4 fakultet, der det fjerde samlar dei fagmiljøa som ikkje «passer inn» i dei 3 store fakulteta. Dette fjerde fakultetet bør sjølvstendig ivareta egne utdanningar, men elles innretta sin aktivitet tverrfagleg inn mot alle dei 3 profesjonsfakulteta. Dette er ei løysing som både vil tene behova til fagmiljøa som ikkje er reine profesjonsutdanningar, og samtidig rusta HVL betre til å utløyse tverrfaglege synergjar og ta tak i behovet for nyskaping og omstilling i arbeidslivet på Vestlandet innanfor både offentlig og privat sektor. 3 av fakulteta blir i så fall organisert etter profesjonsmodellen, medan det 4. fakultetet organiserast på tvers av desse i tråd med kunnskapsmodellen. NTL-HiB trur at ein slik kombinasjonsmodell er den som totalt vil svare best på føringar i fusjonsplattforma.</p>

	<p>Skal HVL ha meir enn 3 fakultet? Ja, se over. Når skulen nå blir dobbelt så stor, talar det i seg sjølv og for fleire fakultet enn det vi har i dagens organisering på HiB. Fleire fagmiljø har signalisert at vegen til avdelingsleiinga er for lag allereie i dagens organisering. Dette bør tale til fordel for fleire enn 3 fakultet i en dobbelt stå stor HVL. Når i tillegg prosjektgruppa for fagleg profil, plattform og strategi foreslår 4 faglege profilområde, bør dette også trekke i retning av at 4 fakultet er ein hensiktsmessig organisering der det er tydelege moglegheiter for PhD-satsingar i alle 4 fakulteta. 4 fakultet vil framleis vere innafor målet om «få og store fakultet» etter vår vurdering.</p> <p>Bør fakulteta ha omtrent same storleik? NTL-HiB er ikkje samd i at alle fakulteta må vera jamnstore. Det bør være fagleg samhörighet som avgjer størrelsen på dei ulike fakulteta. Derfor bør ein og legge stor vekt på dei ulike fagmiljøa sine eigne vurderingar av kor dei høyrer best heime i organisasjonen. Det som er bra for det enkelte fagmiljø blir vanlegvis også best for HVL samla sett. Andre UH-institusjonar lever svært godt med ulike storleikar på sine fakultet (til dømes UiB), det kan også HVL gjere. Dersom storleik skal vera avgjerande, er det ikkje klart for oss om det er talet på studentar eller talet på tilsette som bør vere utgangspunktet for vurderinga av storleik.</p> <p>Er disiplinfaga si rolle i HVL ivareteke med 3 fakultet? NLT-HiB er ueinig i at modellen med 3 fakultet er å foretrekke for disiplinfaga. Tvert imot blir desse faga betre ivaretekne i et fjerde fakultet som kan innrette sin aktivitet på en tverrfaglig måte inn mot alle profesjonsfaga ved HVL.</p> <p>Er forslaga til namn på fakulteta dekkjande, har de alternative namn? Kva som er aktuelle namn på fakulteta må avgjerast etter at vi veit kva fagmiljø som skal inkluderas kor i fakultetsstrukturen. Det er viktig at alle fagmiljøa kan kjenna seg att i namnet på fakultetet dei høyrer til.</p>
<p>Kap 4</p>	<p>Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov</p> <p>Er prinsippa for nivå 3 dekkjande for å realisere fusjonsambisjonen? Er prinsippa for smale eller for vide?</p> <p>Det er uklart kva som ligg bak premiss om personalansvar på nivå 4. Dette vil avgjerast av størrelse på institutta. NTL-HiB ønsker en 3-nivåmodell på HVL for å sikre at det ikkje blir lang avstand fra bunn til topp i organisasjonen. Det betyr at institutta ikkje bør være større enn at personalansvaret kan leggest til instituttleiar. NTL-HiB er derfor også ueinig i premissa om at alle einingane på nivå 3 må være campusovergripande, store og ha masterprogram.</p>
<p>Kap 5</p>	<p>Bruk spørsmål framfor, eller kommenter ut frå egne behov</p> <p>Skal ein ha reint rektorat eller skal toppleiinga og ha leiarar med særleg administrativ kompetanse og ansvar?</p> <p>NTL-HiB vil understreka behovet for at også administrasjonen er representert i den øvste leiargruppa ved HVL. Dette vil sikre at alle grupper av tilsette har</p>

	<p>representasjon i leiinga, og vil betre sikre god samhandling mellom administrasjonen og resten av organisasjonen.</p> <p>Er dei råd og utval som er omtale i høyringsutkastet tenlege?</p> <p>NTL-HiB er glad for forslaget om å opprette Råd for samarbeid med arbeidslivet i kvar nærregion og sentralt. Dette vil stø opp under intensjonen om å være tett på arbeidslivet. NTL-HiB forutset at både arbeidsgjevar- og arbeidstakarsida vert representert i desse råda i samsvar med føringane frå departementet.</p>
Andre merknader	<p>NTL-HiB reagerer på at tidsfristane for høyringsuttaler er svært korte, noko som gjer det vanskelig for tilsette å delta på sidan av andre arbeidsoppgåver. Også for tenestemannsorganisasjonane vert det dårligare prosessar enn ønskeleg på grunn av tidsnød. NTL-HiB ber om at kvaliteten på prosessane blir gitt større vekt enn tidsaspektet. Vi tar nå avgjerder som organisasjonen skal leve med i lang tid, og då er det viktig at kvaliteten ikkje blir skadelidande på grunn av urealistiske tidsfristar i prosessen.</p>