

Styringsstruktur ved Høgskolen i Østfold, ny faglig organisering – høring fase 2 – uttalelse fra styret for Avdeling helse og velferd

Innledning

Medlemmene i avdelingsstyret ved HV har hatt tilgang til høringsnotatet fra 19. oktober. Notatet ble drøftet i styremøtet 3. november (Vedtakssak 21/20) for å gi innspill til sak 19/01926 innen frist 12. november. Høringsutkastet har blitt behandlet av styremedlemmer fram til frist for innspill. Prorektor - og prosessleder for ny faglig organisering, Jo Ese, presenterte også høringsnotatet på personalmøtet 30. oktober.

Høringsnotatet styret skal ta stilling til er anbefalinger gitt av arbeidsutvalg 1, basert på følgende styrevedtak:

"Utrede, vurdere og framlegge funksjonsbeskrivelse og mandat for dekan, funksjonsbeskrivelse og mandat for instituttledere, samt sammensetning, mandat og funksjonsbeskrivelse for fakultetsråd/styre i ny organisasjonsmodell." - , og

anbefalinger gitt av arbeidsutvalg 2, basert på:

"Ut over selve ansettelsesprosessen (av ny rektor), vil det i løpet av de kommende månedene være behov for å ta stilling til hvordan rektoratet og høgskoleledelsen skal være sammensatt, med hensyn til hvordan funksjoner og oppgaver skal ivaretas i kommende periode.

Vi ønsker derfor opprette en ny operativ og partssammensatt arbeidsgruppe som sammen med arbeidsgruppen for faglig organisering legger fram et samlet forslag til styrings- og ledelsesstruktur for hele høgskolen i høgskolestyrets møte i november."

Styret ved HV fokuserer på høringsnotatets kapittel 4; Ledelse på institusjonsnivå og kapittel 5; Styringsstrukturen for fakultetsnivå.

Ledelse på institusjonsnivå

Ledernivåer og lederstillinger (eksklusiv fakultet og institutt)

Det foreslåtte organisasjonskartet for rektoratet, høgskolens toppledelse, studie- og forskningsadministrative tjenester og faglig-administrative støttetjenester framstår oversiktlig på ledernivå og formelle tjenesteveier. Det vises til tre vesentlige endringer; enhetlig ledelse med rektor som øverste ansvarlig, prorektor for utdanning og prorektor for forskning lagt i direkte linje under rektor, og direktør for støttetjenester lagt i linje under rektor.

Avdelingsstyret ved HV etterlyser i høringsnotatet et organisasjonskart som også omfatter fakultet og ledernivå ved fakultet og institutt. Det er en etterlysning som er forankret i styrevedtaket om at arbeidsgruppene skal legger fram et samlet forslag til styrings- og ledelsesstruktur for hele høgskolen i høgskolestyrets møte i november.

Høringsnotatet viser til et nytt direktørsjikt i organisasjonskartet for faglig- administrative støttetjenester, til sammenligning med [dagens organisasjonskart for HiØ](#). Om et nytt

direktørsjikt for faglig-administrative støttetjenester fører til opprettelse av 4 nye lederstillinger, stiller vi oss spørrende til økt ressursbruk på lederstillinger.

Roller og ansvarsområder (eksklusiv fakultet og institutt)

Det argumenteres for å legge prorektorstillingene inn i linje og samtidig beholde Studiedirektør og Direktør HiØ Videre, ved å vise til prorektorenes strategiske arbeid innen utdannings- og forskningsfeltet. Øvrig rolle- og ansvarsavklaring mellom prorektor- og direktørstillingen kommer ikke tydelig fram på nåværende tidspunkt i utredningen. Der prorektor kun leder en direktør, eller direktøren kun har en enkel enhet å lede (les: HiØ Videre) blir rolle- og ansvarsavklaring viktig. En mulighet her kan være å gjøre avdelingene mer robuste, som f.eks. å inkludere HiØ Videre i avdeling for studieadministrasjon.

Plassering av faglige og administrative ressurser

Avdelingsstyret ved HV stopper opp ved utvalgenes diskusjon av dagens samlede faglig-administrative støttetjenester (Høringsnotat side 12 og 14). I den sammenheng etterlyses bl.a. en nærmere presisering av hva som ligger i følgende tekst på s. 14 «*Arbeidsutvalg 1 viser her til arbeidsutvalg 2 sin anbefaling om å lage tydelige forventningsavklaringer om hva slags støtte fakultetene kan forvente, for eksempel gjennom tjenesteavtaler*». Innebærer dette at ny faglig organisering ved HiØ ytterligere sentraliserer og/eller byråkratiserer de faglig-administrative støttetjenestene? Vil ambisjonen om at faglig-administrative støttetjenester skal støtte og bidra til faglig utvikling heller enn kontroll, miste sin troverdighet? Kan støttetjenestene helt og fullt bli sentralisert på campus Halden, og fakultets- og instituttledere må inngå tjenesteavtaler og bestille time for å diskutere f.eks. internfakturering, budsjett og regnskap?

Styringsstrukturen på fakultetsnivå

Fakultetsråd/fakultetsstyre

Avdelingsstyret ved HV er enig med arbeidsutvalg 1 i at det ved alle fakultet skal etableres et kollegialt medvirkningsorgan, og at eksterne representanter bør bli faste medlemmer av organet. Det var delte meninger om fakultetsråd eller fakultetsstyre er å foretrekke, og argumentene sammenfalt med framsatte ytringer i utvalg 1.

Videre spilles det inn et forslag om at fakultetsråd/fakultetsstyre øker representasjonen av fast ansatt til 4, og eksterne representanter reduseres til to.

Dekanat

Avdelingsstyret ved HV ønsker det blir stilt krav til at stillingen dekan har høy vitenskapelig kompetanse, lederutdanning og ledererfaring for å gjenspeile både utlysningsteksten for rektorstillingen samt øvrige lignende stillinger i UH-sektoren i Norge og Skandinavia.

Når det gjelder stillingen prodekan for forskning, stiller styret ved HV seg bak arbeidsutvalgets forslag. Usikkerheten knyttet til ansvarsoppgaver delegert fra dekanen, uttrykt som: «Kan få følgende ansvar ...», tilskrives at konkretisering av dekanens mandat og oppgaver bør skje i fase 3.

Endelig bør stillingen prodekan utdanning anbefales som en 100% åremålsstilling. Kompetansekravene bør tilsvare stillingen prodekan forskning, og om denne stillingen også skal åpne for forskningstid, bør det komme frem i utlysningsteksten. For prodekanstillingen er det knyttet usikkerhet til ansvarsoppgaver delegert fra dekanen, uttrykt som: «Kan få følgende ansvar ...». Det tilskrives tilsvarende begrunnelse som for prodekan for forskning.

Instituttledere og assisterende instituttledere

Avdelingsstyret ved HV mener at ledelse på instituttnivå ikke kan ivaretas av en stilling, ei heller evt. med en stilling på assistentnivå uten myndighet. Ledelsesstrukturen må organiseres slik at lederspennet blir forsvarlig. Et lederspenn med ansvar for ca. 30, som antydnet i høringsnotatet, er for vidt. Ledelsesstrukturen på instituttnivå bør organiseres slik at lederspennet er på maks 20, uavhengig av om man organiserer det flatt med flere instituttledere eller med to nivå, eks. instituttleder og studieledere.

Ledelse av store institutter

Ved avdeling HV er det vedtatt to store institutter. Det er grunn til å uttrykke bekymring for det store kontrollspennet til instituttlederne. Instituttlederne vil få personalansvar for henholdsvis rundt 55 og 75 ansatte. Instituttleder for Velferd, ledelse og organisasjon vil som eksempel få et kontrollspenn med 75 ansatte, ansvar for 4 bachelorprogrammer og 3 masterprogrammer, i tillegg til flere videreutdanninger. I begge forslagene vil instituttledere ha et for stort personalansvar og kontrollspenn, selv med en assisterende instituttleder.

Avdeling helse og velferd ble omorganisert i 2016 med to store avdelinger med en leder i hver. Den organiseringen har klare paralleller til det framlagte forslaget til organisering av institutter. Det viste seg raskt at kontrollspennet og personalansvaret ble for stort for to studieledere med programansvarlige uten lederansvar. Etter evaluering av organiseringen etter 1,5 år ble organiseringen endret og antallet studieledere ble utvidet fra to til fem. Det medførte at studielederne fikk et mindre kontrollspenn og et personalansvar det er mulig å følge opp. Ledelsesstrukturen i de nye instituttene bør vurderes med bakgrunn i disse erfaringene.

Det er av stor betydning å utarbeide konkrete modeller for ledelse av instituttene. I et stort institutt med mange ansatte vil ledere i linje med personalansvar i tillegg til instituttleder være en viktig faktor for å etablere velfungerende institutter med gode studieprogrammer. Tydelige ledelse av studieprogrammene er helt sentralt for å få til studieprogrammer med god kvalitet og gjennomstrømming av studenter. Som nevnt bør studielederfunksjonen

videreføres. Studieleder bør ha ansvar for et begrenset antall studieprogrammer og ha delegert lederansvar med et rimelig kontrollspenn.