

Høringsuttalelse om organisering fase to fra avdelingsstyret ØSS

Avdelingsstyret ved ØSS avgir her sine innspill til fase to av omorganiseringen ved HiØ. Uttalelsen er basert på innspill fra avdelingen, og avdelingsstyrets diskusjon i behandlingen av saken. Avdelingsstyret mottok to skriftlige innspill som begge er vedlagt dette dokumentet.

Først vil vi påpeke at de nye fakultetene får en større faglig bredde enn det som finnes på dagens avdelinger. Utfordringen dette skaper er at det vil finnes ulike fagfelt og vitenskapelige fagtradisjoner på hvert fakultet. Det krever at lederne ved hvert fakultet – både dekaner og instituttledere – har kunnskap om ulike vitenskapelige fagtradisjoner og kulturer. Det er viktig at de faglige lederne kan forstå de ulike fagene som de representerer. ØSS ønsker at slik kompetanse skal vektlegges i ansettelsen av ledere i de nye fakultetene.

ØSS ønsker at ordningen med fakultetsstyrer videreføres i den nye organisasjonsmodellen. Det vil være en mulighet for fagansatte å utøve reell innflytelse på organisasjonen også i fremtiden. Uten kanalen som fakultetsstyret er det en fare for at den nye organisasjonen blir for toppstyrt. En ekstern styreleder med fagkompetanse innenfor et eller flere av fakultetets fagområder kan være et viktig bidrag til å utvikle fakultetene videre.

Ved ØSS er det i dag forskergrupper som etter ny faglig organisering vil ha medlemmer på ulike fakultet. For å opprettholde slike forskergrupper ønsker avdelingsstyret ved ØSS at det sikres samarbeidsmekanismer mellom fakultetene slik at undervisning og forskergrupper på tvers av fakultetene kan være mulig.

Avdelingsstyret ved ØSS registrerer at man bruker betegnelsen førsteamanuensis om kompetansekravene ved lederstillingene i den nye fakultetsstrukturen. Avdelingsstyret vil spille inn at betegnelsen førstekompetanse kan erstatte betegnelsen førsteamanuensis.

Stillingen som instituttleder (og assisterende instituttleder) blir en overveiende administrativ stilling i den nye organisasjonen. Det innebærer at det faglige ansvaret vil bli liggende langt fra de fagansatte på instituttene. Det vil være viktig å ha en sterk faglig ledelse på instituttnivå, og at den faglige forankringen ikke utelukkende ligger på fakultetsnivå. Dersom det er krevende å rekruttere godt kvalifiserte kandidater som instituttledere vil avdelingsstyret ved ØSS be om at man vurderer lønnspolitikken og lønnsnivået for å gjøre denne typen stillinger mer attraktive for potensielle søkere.

Avdelingsstyret ved ØSS, 9.11.20

Vedlegg:

Vedlegg 1 uttalelse fra Ivar Jonsson

Vedlegg 2 uttalelse fra Lilja Mosesdottir og Irina N. Roddvik

Vedlegg 1

Ivar Jonsson, D.Phil, professor

Høringsinnspill til Høgskolen i Østfold sin

Styringsstruktur ved Høgskolen i Østfold – Høringsnotat (19.10.20)

Undertegnet leverer hermed til Avdelingsstyret ved ØSS følgende innspill til HiØ sitt Høringsnotat Styringsstruktur ved Høgskolen i Østfold – Høringsnotat (HF2). Innspillet er delt opp i to deler: I. Innledende overansikt over høringsnotatet og II. Kommentarer på Høringsnotatet.

I. Innledende overansikt over høringsnotatet

Innspillet fokuserer på **del 4 og del 5** i (HF2) som fokuserer på ledelsen på «institusjonsnivå», dvs rektor > prorektorer samt direktør for støttetjenester (del 4) og «fakultetsnivå», dvs > dekaners rolle > prodekaner > Instituttledere > assisterende instituttledere (del 5).

I tillegg har HF2 forslag om opprettelse av kollegiale medvirkningsorgana på alle fakulteter som skal sikre ansattes medvirkning i den enhetlige ledelsesstrukturen (HF2, s. 13). Av 10 medlemmer i organa skal 30% være eksterne representanter og 30% fast ansatte i UF-stillinger (ibid. S. 14).

Majoriteten (i arbeidsgruppe 1) foretrekker å etablere fakultetsråda med rådgivende rolle og dekan som rådsleder, minoriteten vil ha fakultetsstyra med vedtaksmyndighet ledet av ikke-faglig ansatt person. Arbeidsgruppe 1 er enig om at både i fakultetsråda og fakultetsstyra skal eksterne representanter bli medlemmer av medvirkningsorganet (del 5, s. 13-15).

1) Høgskolestyrets overordnede mål med omorganiseringen:

Innføre og omorganisere HiØ utfra prinsippet om enhetlig ledelse ved HiØ (høgskolestyrets vedtak 10.09.2020). Ansvar er organisert i form av 'enhetslinje', dvs «top-down line of command» fra (ekstern formann i) høgskolestyret til rektor > direktør støttetjenester og dekaner > instituttledere > studieledere > fagansatte

- Rektor svarer til høgskolestyret med styreleder oppnevnt av Kunnskapsdepartementet.
- Rektor har øverste ansvar og myndighet for organisasjonen.
- Alle andre roller i høgskolens institusjonelle ledelse utøver ansvar og myndighet på delegasjon fra rektor
- **Rektors** rolle som øverste ansvarlig er **absolutt** (HF2, s. 5).

2) Strategiske mål med nyorganiseringen:¹

- styrke HiØs forutsetninger til å utvikles til selvstendig universitet eller å styrke skolens maktforutsetninger dersom sammenslåing med ett annet universitet må negotieres. Fakultetsstruktur tjener dette mål bedre enn dagens avdelingsstruktur.

¹ Høringsnotat fra arbeidsutvalget for ny faglig organisering fase 1 (HF1) ved Høgskolen i Østfold (s. 6). Høgskolen i Østfold, 20.04.20.

- fremtidens HiØ skal være «robust nok til å sikre fag- og forskningsmessig autonomi, og i ytterste konsekvens robust nok til å sikre regionale akademiske arbeidsplasser.» (HF1 s. 6)
- øke HiØ driftens effektivitet og faglige synergier, dvs øke HiØs muligheter til å bruke undervisningsstabben mere fleksibelt og tverr på institutter/fakulteter.

3) Nyorganiseringens innbygde maktstruktur:

Prinsippet om enhetlig ledelse skal sikre Høgskolens driftsmessige effektivitet og effektivere bruk av høgskolens forskningsinfrastruktur og –ressurser.

- Pro-rector for forskning skal høre direkte i linje under rektor og styre avdeling for forskningsstøtte og bibliotek i sin nåværende form, ledet av forskningsdirektør, blir lagt i linje under prorektor for forskning.
- Dekaner og prodekaner skal ha åremålsstilling.
- Prodekaner forskning skal ha en del av stillingen satt av til prodekanens egen forskningsaktivitet
- Prodekaner forskning skal organisatorisk plassert under dekanen, og være del av fakultetets ledergruppe.
- HF2 foreslår ikke at instituttledere eller assisterende instituttledere skal ha åremålsstilling

4) Kompetansekrav til lederstillingene:

- Kompetansekrav til rektorstilling er ikke definert i HF2
- Kompetansekrav til prorektorstillinga og direktør støttetjenester er ikke definert i HF2
- Kompetansekrav til dekaner ifølge HF2 er begrenset til ledererfaring og det er ønskelig med høy vitenskapelig kompetanse innenfor ett eller flere av fakultetets fagområder
- Prodekanstilling for forskning kreves ha minimum førsteamanuensiskompetanse innenfor ett eller flere av fakultetets fagområder.
- Instituttledere og assisterende instituttledere har ingen definert kompetansekrav i HF2

II. Kommentarer på høringsnotatet

1) Høringsnotatet bør oppfattes som forslag til innføring av enhetlig ledelse ved HiØ.

Enhetlig ledelsesform har både fordeler og ulemper. Fordelen er at både den faglige aktiviteten (forskning, utdanning osv.) og administrative funksjoner koordineres av rektor. I prinsipper skal da driften av administrasjon, forskning og utdanningsvirksomheten i kunne harmoniseres på mere effektiv sett.

Ulempene med enhetlig ledelse er, spesielt når den er i form av top-down beslutningsmakt, at institusjonen blir avhengig en person og underordnede ledere til vedkommende høysete ledere. Jo mer makten er sentralisert og konsentrert i en person, jo mer risikabelt er det for institusjonen dersom vedkommende leder ta feil beslutninger.

Arrangement med åremålsstillinger og kollegiale medvirkningsorgana minsker risiko, men det gjør vel begrunnede også kompetansekrava. Det samme gjelder stillinger på ledernivåene nedad i hierarkiet. I HF2 er kompetansekravene på høyeste ledelsesnivåene ikke definerte. Det er først på dekan og prodekan nivåene man definerer kompetansekrav til lederstillingene. Det gjelder også Instituttledere og assisterende instituttledere, de har ingen definert kompetansekrav.

Tillit til ledere i kunnskapsintensive institusjoner svekkes dersom de ikke har grundig faglig kompetanse ved siden av ledelseserfaring. HiØ er kunnskapsintensiv institusjon som legger vekt på tverrfaglig forskning. Man bør derfor kreve av et enhetligt system, at alle ledere fra rektor til instituttledere nivået har førsteamanuensis og erfaring av ledelse.

2) Ettersom enhetlig ledelsesstruktur har ovennevnte ulemper og risiko og kompetansekravene til lederstillingene mangler, er det viktig at kollegiale medvirkningsorgana er sterke og har vedtaksmyndighet i takt med hva man peker på vedrørende fakultetsstyreformet.

Det er også viktig å ta med seg i en institusjon som HiØ som legger vekt på utvikling som skal styrke tverrfaglig forskning, er det viktig kompetansekrav til lederstillinger at de som blir ansatte bør ha robust kunnskap om vitenskapenes ulike tradisjoner og stillingene krever god vitenskapsteorisk kunnskap.

3) Man hører ofte sagt at dersom institusjonen krever førsteamanuensis kompetanse til lederstillingene blir det vanskelig å få søkere til stillingene. I dette sammenheng skal pekes på at lønns nivået i HiØ er lavere enn i mange andre høgskoler og universiteter. Her finns penger og mulighet til å ansette høyt kvalifisert personal med tverrfaglig, post-positivistisk akademisk kompetanse, dvs kompetanse til å forstå de ulike akademiske tradisjonene i tverrfaglige fakulteter.

4) I høringsnotata HF2 regner man med stillingene prorektor forskning og prodekaner forskning. Det er oppsiktsvekkende at relasjonene og oppgavefordelingen og ressurser mellom disse stillingene og nivåene i forskningsaktiviteten ved HiØ ikke er definert eller konkretisert.

Moss 20.11.05

Ivar Jonsson, Professor ØSS.

Vedlegg 2

Avdelingsstyret for Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag (ØSS)

5. november 2020

Høringsuttalelse fra Lilja Mósesdóttir og Irina Nikolskaja Roddvik ved Seksjon for økonomi og administrasjon (ØKAD) om styringsstruktur ved Høgskolen i Østfold (faglig omorganisering ved HiØ, fase 2).

I høringsnotatet fremkommer det at målet med forslaget til styrings- og ledelsesstruktur for hele høgskolen er en god overgang til enhetlig ledelse (s.3). Økt fokus på målstyring og resultatorientert ledelse (jfr. New Public Management) i offentlig sektor har medført overgang fra todelt ledelsesmodell med valgt rektor og todelt ledelse (rektor og høgskoledirektør) til enhetlig ledelse med ansatt rektor og enhetlig ledelse ved mange institusjoner i UH-sektoren.

Innledningsvis vil vi presisere at vi støtter forslag til styringsstruktur, som tydeliggjør ansvarslinjene og oppnår bedre samhandling mellom vitenskapelig, administrativt og teknisk tilsatte ved høgskolen. Samtidig påpeker vi at enhetlig ledelse har ulemper som er velkjente og innebærer bl.a² .:

- mer hierarkisk organisasjon gjennom tilrettelegging for top-down styring
- lenger avstand fra ansatte og studenter til institusjonens toppledelse
- mindre medvirkning fra/involvering av ansatte
- flere beslutninger som mangler forankring blant ansatte
- mindre bedriftsdemokrati

Disse ulempene utfordrer den akademiske friheten, som høyere utdanning skal ifølge universitetsloven fremme og verne. En sentral forutsetning for godt forskningssamarbeid med eksterne forskere og institusjoner er at høgskolen har en styrings- og ledelsesmodell som fremmer og verner om akademisk frihet.

Forskningen (jfr. Medbestemmelsesbarometeret og Eurofound 2020³) viser at styrings- og ledelsesmodeller, som legger stor vekt på involvering av ansatte og samarbeid mellom ledelse og ansatte, bidrar til bedre omstillingsprosesser og økt effektivitet. Da er ledere opptatt av utvikling og å bidra til mestring og engasjement, samt å oppnå resultater sammen med medarbeiderne. Medarbeidernes kompetanse må utnyttes, og det må legges vekt på læring- og erfaringsdeling på tvers fagområder og av sektorer. Samtidig skal medarbeidere bidra til tillitskultur ved å ta initiativ til samarbeid, ta ansvar for egen utvikling og bidra til at felles mål oppnås⁴.

Forslaget til styringsstruktur ved høgskolen vektlegger i for stor grad top-down styring, slik det er vanskelig å se hvordan ansatte skal kunne ta initiativ til å foreslå endringer og bidra til beslutnings- og omstillingsprosesser. Det gjelder særlig på instituttnivå, hvor

² <https://panorama.himolde.no/wp-content/uploads/2018/08/Utredning-fra-ledermodellutvalget.pdf>

³ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20001en.pdf

⁴ <https://dfo.no/filer/Nettverk/Virksomhetsstyring/Tillitsbasert-styring-og-ledelse-i-Oslo-kommune.pdf>

ansvarsområdene til instituttleder omtales uten diskusjon om hvordan fagansatte skal involveres. Vi mener at institusjonene bør ha institusjonsråd med mandat som rådgivende organ i institusjonens anliggender. En viktig oppgave til institusjonsrådet blir å velge minst en fast ansatt til fakultetstyrke for å ivareta bedriftsdemokratiet (jfr. Den norske modellen). I forslaget til styringsstruktur fremgår det ikke hvem velger de tre fast ansatte til fakultetsstyre og i hvilken grad de skal representere institusjonene som tilhører fakultetet. Etablering av programråd, som diskuterer bl.a. kompetansebehov og kommer med forslag om ansettelse av en ny fagansatte, bør også vurderes.

Avslutningsvis understreker vi viktigheten av at ved ansettelse av instituttledere og assisterende instituttledere stilles krav om ledelses-, forsknings- og undervisningserfaring samt kompetanse innenfor ett eller flere av instituttets fagområder. Disse lederstillingene må belønnes bedre enn i dag for å få flere kompetente søkere når stillingene utlyses. Da må på sikt stilles krav om førsteamanuensiskompetanse innenfor ett eller flere av instituttets fagområder.

Med vennlig hilsen

Lilja Mósesdóttir, professor

Irina Nikolskaja Roddvik, førsteamanuensis