

Til:

Arbeidsutvalget for ny administrativ organisering

v/leder Helge Ramsdal

Deres referanse:

Vår referanse: 23/02585-11

Dato: 28.04.2023

Høringsvar fra Fakultet for lærerutdanninger og språk til Framtidig administrativ organisering ved Høgskolen i Østfold – anbefalinger fra arbeidsutvalget

Viser til notat av 28. mars 2023.

Fakultetet takker for muligheten til å avgi høringsvar i saken. Administrasjonen ved HiØ skal støtte de ulike delene av høgskolens faglige virksomhet, så det er av avgjørende betydning at administrasjonen er organisert på en måte som både understøtter dagens aktivitet og er utviklingsorientert med hensyn til framtidige behov. Av den grunn har det også vært stor interesse for rapporten fra arbeidsutvalget i fakultetets ledelse. Høringen har i tillegg vært sendt ut til hele personalet ved fakultetet, og dette høringsvaret representerer fakultetets samlede høringsvar.

Vi berømmer arbeidsutvalgets arbeid, og rapporten fremstår som gjennomarbeidet og god. Samtidig har vi en del kommentarer til de foreslåtte modellene og inndeling/plassering av seksjoner. Våre kommentarer er:

Generelle kommentarer om modellene

Av de tre modellene som er lagt fram, støtter vi i all hovedsak modell 2, med noen justeringer. En kombinert modell hvor man tar nivå 1 fra modell 2 og nivå 3 fra modell 1 (med enkelte tilpasninger) og tilpasser nivå 2 med avdelingsledere, er også et godt alternativ. Se nærmere redegjørelse under omtalen av HiØ Videre.

Vi støtter at prorektorene heves til nivå 1, som i modell 2 (og 3). Dette styrker det strategiske fokuset, som er viktig for høgskolens posisjon og videreutvikling, samtidig som det sikrer at prorektorene har mindre fokus på driftssaker. At prorektorene flyttes til nivå 1 vil også sikre en tydeligere rolleavklaring mellom prorektorene og direktørene for avdelingene for hhv. utdanning og forskning, og svarer opp den kritikken som har blitt rettet mot dette i evalueringen til Agenda Kaupang. Samtidig vil dette være en modell som fungerer uavhengig av ledelsesmodell (enhetlig/todelt ledelse).

Modell 2, hvor Forskningsadministrasjonen er organisert som en egen enhet, vurderer vi som best fra et forskningsstrategisk perspektiv. Prorektor forskning arbeider strategisk, mens daglig drift ivaretas i Seksjon for forskningsadministrasjon under Forskningsdirektør. Etter det vi forstår fungerer dagens organisering av Biblioteket under Forskningsdirektøren godt, og bør videreføres.

Plassering av PULS

PULS er plassert som en egen enhet under prorektor utdanning i begge de to modellene, hvor prorektorene inngår i nivå 1, dvs. modell 2 og 3. Vi er bekymret for at PULS ved en slik plassering vil endres til en mer strategisk enhet, og på den måten få redusert kapasitet til å gjennomføre de viktige operative oppgavene seksjonen har i dag. Som et eksempel kan nevnes kurset i UH-

pedagogikk, som PULS gjennomfører. Fakultet for lærerutdanninger og språk har mange ansatte som ennå ikke har fått gjennomført UH-ped, som er påkrevd for fagansatte ved HiØ. Dette skyldes i stor grad at det er begrenset med plasser på kurset. Dersom PULS flyttes til strategisk nivå, er vi bekymret for at kapasiteten på kurset vil bli redusert ytterligere.

Utover dette har PULS en pedagogisk og didaktisk profil som er likelydende med Fakultet for lærerutdanninger og språk. Selv om PULS i sitt mandat har overgripende og institusjonelle oppgaver knyttet til både administrasjon og fag, er vi av den oppfatning at en plassering under Fakultet for lærerutdanninger og språk er en mer faglig riktig plassering. Denne plasseringen vil gi bedre faglige synergier for begge parter og dermed være en fordel for høgskolen totalt sett.

HiØ Videre bør plasseres under prodekan for utdanning eller som en avdeling på nivå 2

I alle de tre modellene som presenteres er HiØ Videre plassert i en ny Avdeling for studier og livslang læring. Vi anbefaler på det sterkeste at HiØ Videre består som en egen enhet, direkte underlagt prorektor utdanning, som i dag, eller som en selvstendig avdeling. Eksternfinansiert etter- og videreutdanning er en del av samfunnsoppdraget til HiØ. Videre er livslang læring et nasjonalt satsingsområde, og vil få større fokus framover, både ved HiØ og andre UH-institusjoner. Innenfor lærerutdanningene, som lenge har hatt, og fremdeles har, et stort nasjonalt fokus på etter- og videreutdanning, er dagens organisering av HiØ Videre et av de viktigste suksesskriteriene for at virksomheten har blitt så stor som den er i dag.

Organisering av HiØ Videre som en egen selvstendig enhet på linje med høgskolens avdelinger, gir tydelige signaler om at HiØ satser på etter- og videreutdanning, på lik linje med forskning og bevilgningsfinansierte studier. Dagens organisering av HiØ Videre er videre preget av en dynamisk enhet, raske reaksjoner og høyt servicenivå. Dette gjør at HiØ Videre er blant de største universitetene og høgskolene i landet innenfor etter- og videreutdanning inn mot lærerutdanningene. Med den usikre situasjonen HiØ er med tanke på studentrekruttering, som de nylig offentliggjorde søkertallene fra Samordna Opptak kan tyde på, er vi svært bekymret for at en organisering med flere overordnede ledere, vil redusere de fordelene HiØ har med dagens organisering av enheten. Vi er bekymret for at det samme vil skje dersom HiØ Videre oppløses og fordeles over flere administrative enheter, som enkelte stemmer taler for.

Vi kjenner til at enkelte ønsker at HiØ Videre gjennom egne mandater, kan opprettholde sin direkte kontakt med direktørnivået og høgskolens øverste ledelse. Vi har dessverre liten tro på at dette vil skje. Et av formålene med den nye organiseringen er å etablere tydelige kommunikasjons-, beslutnings- og myndighetslinjer (s. 8). Dersom HiØ Videre blir underlagt en framtidig Avdeling for studier og livslang læring, og tildeles egne kommunikasjonslinjer, myndighets og beslutningslinjer, vil dette lett kunne oppfattes å være i strid med den etablerte praksisen, med det resultat at HiØ Videre raskt «hentes tilbake» til linja. De områder som da er HiØs fordel, vil dermed raskt kunne forsvinne.

Det er uttalt at man i arbeidet med ny administrativ organisering ikke bør endre det som fungerer bra i dag. Slik vi ser det, fungerer organiseringen av HiØ Videre svært bra som den gjør i dag. HiØ Videre har et klart og forutsigbart ansvarsforhold internt, som gir legitimitet og tillit overfor eksterne samarbeidspartnere (jfr. pkt. 2. Rolleklarhet på side 8). Kommunikasjons-, beslutnings- og myndighetslinjene overfor fakultetet, internt og overfor samarbeidspartnere oppleves som klare (jfr. pkt. 3 på side 8), samt at brukerorienteringen overfor ansatte og studenter (pkt. 4 på side 8) og ikke minst fleksibiliteten (pkt. 5 på side 9) oppleves som god.

Videre har HiØ Videre en driftsform som skiller seg betydelig fra den foreslåtte Avdeling for studier og livslang læring. HiØ Videre driver for eksempel en utstrakt utadrettet virksomhet, som gjør at andre plasseringer kunne vært like aktuelle som den foreslått plasseringen, f.eks. den foreslåtte Avdeling for organisasjon og samfunnskontakt.

HiØ Videre hadde en omsetning på 56 millioner kroner i 2022 og forvalter årlig ca. 40 000 fagtimer fra fakultetene. Vi mener at også enhetens omsetning, forvaltning og driftsform forsvare at HiØ Videre organiseres som en egen enhet.

Dersom opprettholdelse av HiØ Videre som en egen avdeling oppleves å gi en større bredde i administrasjonen enn ønsket, og det ikke er aktuelt å plassere HiØ videre under prorektor for utdanning, anbefaler vi at høgskolen går for en blandet modell med fire avdelinger, som redegjort for ovenfor, og at HiØ Videre blir en femte avdeling. Dette vil opprettholde 5 avdelinger og gi plass til HiØ Videre som en femte enhet.

Lederstøtte bør overføres fakultet

Funksjonen som lederstøtte er sentral for dekan ved Fakultet for lærerutdanninger og språk og dets ledergruppe. Fakultetene er avhengige av den kompetanse som lederstøttene utvikler over tid og i tett samarbeid med fakultetene. Dess lenger erfaring man har i organisasjonen, dess mer kompetanse besitter lederstøttene og dess tettere vil samarbeidet med dekan og ledergruppa bli. Ved å organisere lederstøttene i en administrativ enhet, er det fare for at lederstøttene vil bli allokert til andre oppgaver, og at fakultetet mister både viktig kompetanse og omfanget av støtten som gis i dag.

Arbeidsutvalget peker i sin rapport på at overføring av lederstøttene til fakultetene potensielt kan medføre sårbarhet og til dels ulike tjenester ved de ulike fakultetene. Dekan ønsker å understreke at ulike tjenester foreligger allerede i dagens organisering, og at ulike tjenester både er ønskelig og nødvendig for å støtte dekan og fakultetet på best mulig måte. Alle fakultetene og Akademiet er ulike, og har således behov for ulike støtte fra lederstøttene. Med tanke på sårbarhet, ønsker dekan å påpeke at det ved lederstøttens fravær er flere oppgaver lederstøtten utfører ofte så tilpasset fakultetet, at det er dekan eller andre personer i ledergruppa som overtar disse, og at oppgaver som overtas av andre lederstøtter er begrenset.

Dekan er lederstøttens daglige arbeidsleder, og ovennevnte momenter tatt i betraktning, mener Fakultet for lærerutdanninger og språk at lederstøttene bør overføres fakultetene. Dette vil også bidra til at lederstøttene unngår en del dilemmaer knyttet til å ha en annen personleder enn arbeidsleder.

Andre kommentarer:

Begrepet «støtte» oppleves som vagt, både som beskrivelse av funksjon og i organisasjonsstrukturen. Alle avdelinger og seksjoner yter støtte til det faglige arbeidet i en eller annen form, begrepet «støtte» bør derfor tas bort. Begrepet «lederstøtte» bør endres til «dekans nærmeste administrative ressurs», som gir en bedre beskrivelse av funksjonen man har. Begrepet kan alternativt erstattes med «stab».

Vi støtter at Avdeling for studier og livslang læring er organisert etter studentreisen. Det er spesielt positivt at studietjenester, som inkluderer studieveiledere, og internasjonalisering organiseres i samme seksjon, da disse områdene kan utfylle hverandre på en god måte, og bidra til å øke både ut- og innveksling av studenter fra/til HiØ.

Vi støtter at mindre seksjoner slås sammen til større enheter i de foreslåtte modellene, slik at lederspennet i administrasjonen harmoniseres bedre med faglig side. I modellene som foreslås har mange seksjoner fremdeles færre ansatte enn enheter på faglig side, men vi har forståelse for at det ikke er hensiktsmessig å slå sammen flere enheter. Vi ser imidlertid mange fordeler ved at Seksjon for prosjekt- og prosessforbedring slås sammen med HR, da det overordnede ansvaret for organisasjonsutvikling bør ligge i HR.

Med vennlig hilsen

Irina Engeness
dekan