

Møtebok: Styremøte 01/18 (01.02.2018)

Høgskulestyret

Dato: 01.02.2018

Sted: Bergen

Møtetidspunkt: 10:00-15:00

Sted: Styrerommet (A825), HVL campus Kronstad, Inndalsveien 28, Bergen

Innhold

Vedtakssaker

1/18 Innkalling og saksliste - 01/18	3
2/18 Årshjul for styresaker 2018	27
3/18 Strategiprosessen - Form og struktur på strategien	35
4/18 Strømming fra styremøter	39
5/18 Forretningsorden for styret ved Høgskulen på Vestlandet	42
6/18 Oppnevning av sentralt ph.d.-utvalg ved HVL for perioden 1.1.2018 - 31.12.2022	45
7/18 Oppnevning av varamedlem til Forskningsetisk utvalg for perioden 1.2.2018-31.12.2020	49
8/18 Revidert delegasjonsreglement for HVL	51
9/18 Orientering om lokale lønnsforhandlinger i 2017	59
10/18 Evaluering - OU-programmet	71

Orienteringssaker

O-1/18 Orienteringar frå rektor - styremøte 01/18	81
---	----



Arkivsak-dok. 17/00097-61 Arkivkode. 011
Saksbehandler Linda Marie Hvaal McGuffie

Saksgang Møtedato
Høgskulestyret 01.02.2018

1/18 INNKALLING OG SAKSLISTE - 01/18

Framlegg til vedtak:

1. Styret godkjenner forslag til innkalling og saksliste til styremøte 01/18
2. Styret tek protokoll frå styremøte 11/17 til orientering.

Vi syner til vedteken møteplan og kallar med dette inn til styremøte.

Styremøtet finn stad torsdag **1. februar kl. 10:00-15:00.**

Møterom **Styrerommet** (A825) på **HVL campus Kronstad**, Inndalsveien 28, Bergen.

Dersom du ikkje har høve til å møte ber vi om at du gjev melding til styresekretariatet v/Linda McGuffie på telefon 55 58 75 39 eller e-post: lmhm@hvl.no.

Med helsing

Arvid Hallén
Styreleiar

Berit Rokne
rektor

Vedlegg:

Saksliste til styremøte 01/18
Protokoll frå styremøte 11/17

MØTEPROTOKOLL

Høgskulestyret

Dato: 29.11.2017 kl. 16:50 – 18:30 (17:00-19:00)
30.11.2017 kl. 09:00 – 13:40 (09:00-14:00)

Sted: Bergen

Arkivsak: 17/00097

Tilstede: Berit Rokne, Arvid Hallén, Aina Berg, Gunnar Birkeland, Trond Ueland, Kari Kjenndalen, Sissel Johansson Brenna, Tom Skauge, Gunnar Yttri, Christine Øye, Marit Ubbe, Åse Neraas, Karin Stormo, Cecilie Engen Fredheim, Marie Eikemo Larsen, Sondre Johan H Riisøen (delvis møtt: Tilstades ved handsaming av sak 89/17-91/17, 94/17, 96/17-103/17, O-11/17, samt delar av sak 95/17.)

Protokollfører: Linda McGuffie

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
89/17	17/00097-56	Innkalling, saksliste og godkjenning av protokoll - styremøte 11/17	2
90/17	17/09874-4	Strategigruppa - dialog med styret	4
91/17	17/11509-1	Oppretting av Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved Høgskulen på Vestlandet	5
92/17	17/08577-14	Utkast årsplan 2018	6
93/17	17/10061-18	Budsjett 2018	8
94/17	17/03120-7	Videreføring av internrevisjonssamarbeid	10
95/17	17/06295-6	Kjøp av aksjar i Vitensenteret i Sogn og Fjordane	11
96/17	17/11522-1	Rapport opptak 2017	12

<u>97/17</u>	17/11375-2	Søknad om etablering av ny studieretning under master i klinisk fysioterapi; fysioterapi ved psykiatriske og psykosomatiske helseplager	13
<u>98/17</u>	17/06494-21	Det samla eigenfinansierte studietilbodet med opptakssrammer for studieåret 2018-2019 for Høgskulen på Vestlandet	14
<u>99/17</u>	17/11724-2	Delegasjon av tilsetting i undervisning og forskarstillingar - oppretting og samansetting av tilsettingsutval	15
<u>100/17</u>	17/11609-1	Arbeidsmiljøutval i HVL frå 01.01.2018 - arbeidstakarrepresetantar	17
<u>101/17</u>	17/01364-8	Oppnemning av leiar for skikkavurderingsnemnda ved Høgskulen på Vestlandet	18
<u>102/17</u>	17/03640-11	Orientering til styret om OU-programmet - november 2017	19
<u>103/17</u>	17/11505-6	Fastsetting av fagleg understruktur i fakulteta	20
Orienteringssaker			
<u>11/17</u>	17/00146-27	Orienteringar til styremøte 11/17	22

Bergen, 29.-30.11.2017

Arvid Hallén

89/17 Innkalling, saksliste og godkjenning av protokoll - styremøte 11/17

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	89/17

Forslag til vedtak:

1. Styret godkjenner forslag til innkalling og saksliste til styremøte 11/17
2. Styret godkjenner protokoll fra styremøte 10/17

Møtebehandling

Styreleiar ønska velkommen.

Tre saker vart meldt til eventuelt.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

1. Styret godkjenner framlegg til innkalling og saksliste til styremøte 11/17
2. Styret godkjenner protokoll frå styremøte 10/17

90/17 Strategigruppa - dialog med styret

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	90/17

Forslag til vedtak:

Styret tek saka til vitande.

Møtebehandling

Styreleiar innleia.

Liv Reidun Grimstvedt, prorektor med nærregionsansvar for Stord/Haugesund, og Bjørg Kristin Selvik, prorektor med nærregionsansvar for Sogn og Fjordane og leiar for strategigruppa, orienterte om gjennomføringa av møte med eksterne som har vore heldt i desse regionane. Referat frå desse møta, også det som skal haldast i Bergen, vil bli distribuert til styret.

Styret takka for eit godt strategiseminar tidlegare på dagen der strategigruppa og styret hadde dialog om visjon og verdiar, tverrgåande synergiområder og avklarte korleis dialogen mellom strategigruppa og styret skal gå føre seg i det vidare arbeidet med strategien.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret tek saka til orientering.

91/17 Oppretting av Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved Høgskulen på Vestlandet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	91/17

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret vedtek å opprette eit institusjonelt RSA frå 1.1.2018 i tråd med vurderingane i saka.

Møtebehandling

Styreleiar innleia. Liv Reidun Grimstvedt, prorektor samhandling, presenterte saka og svara på spørsmål.

Styret diskuterte saka og er positive til at ein opprettar eit RSA på institusjonelt nivå som kan fungere som eit overordna organ for fakultetsvise råd. Styret understreka at det institusjonelle RSA-et ikkje kan femne heile den eksterne dialogen, men at det kan vere eit koordinerande punkt for å bygge ut HVL sin kontakthflate med omverda, og at det er ønskelig å etablere ulike plattformer for ekstern dialog. Styret ønskjer å vere tett kopla på dette viktige strategiske området og ber om at ein har jamleg dialog med styret om status og vidare utvikling.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret vedtek å opprette eit institusjonelt RSA frå 1.1.2018 i tråd med vurderingane i saka.

92/17 Utkast årsplan 2018

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	92/17

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret tar saka til vitande.
2. Innspela frå styret blir tekne med i det vidare arbeidet.
3. Planane til fakulteta og fellestenestene skal vere forankra i måla og dei overordna tiltaka i årsplanen til HVL.
4. Styret vedtek endeleg årsplan for HVL i mars 2018.
5. Rektor godkjenner årsplanane til fakulteta og fellestenestene. Styret får desse til orientering.

Møtebehandling

Styreleiar innleia og rektor presenterte saka. Tage Båtsvik, organisasjonsdirektør, var til stades i møtet og gav supplerande informasjon.

Styret diskuterte saka og kom med innspel på dei ulike verksemdsmåla. Styret løfta fram ønsket om at risikofaktorar vert tydeleggjort ytterlegare i planen (eks. rekruttering, fusjonskostnader, nybygg, rekruttering, prioritering av ressursar mellom utdanningsnivå).

Målet om å utvikle ein samla institusjon er det viktigaste verksemdsmålet for HVL i det kommande året. I den samanheng er arbeidsmiljø, etablering av felles kultur og digitalisering viktig, og strategiprosessen og god internkommunikasjon bør nyttast for å understøtte at ein når dette verksemdsmålet. Det vart peika på at også leiarutvikling er eit virkemiddel for å utvikle ein samla institusjon og bygginga av ein felles kultur på tvers av campus. Tage Båtsvik informerte i den samanheng om arbeidet som skjer no med funksjonsplanar for det administrative området og at ein ser klare og tydelege linjer som eit viktig aspekt for å få organisasjonen til å fungere godt.

Styret støtta prioriteringane under verksemdsmål tre. Det vart peika på at det er ein risiko at ein ikkje har fått tildelt nye rekrutteringsstillingar, noe som vil gjere det utfordrande å prioritere ressursar mellom dei ulike utdanningsnivåa.

Til verksemdsmål fire kommenterte styret at dei ser det som naudsynt at satsinga på EU-søknadar vert styrka sjølv om det er ambisiøst for institusjonen i den fasen HVL er inne i. Styret understreka at leiinga må gjere koordinerte og målretta prioriteringar av kva fagmiljø som har dei beste føresetnadene for å lukkast, fordi søknadsprosessar krev mykje institusjonell støtte og ressursar. Til verksemdsmål seks peika styret på at det å vere tett på studentane er ein viktig føresetnad for både god studentrekruttering og auka gjennomstrøyming, og at det er viktig at ein har fokus på dette området på alle nivå i organisasjonen.

Den endelege årsplanen kjem tilbake til styret i mars, og styret ønskjer at ein då har inkorporert styret sine innspel i formuleringa av verksemdsmåla.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

1. Styret vedtek endeleg årsplan for HVL i mars 2018.
2. Innspela frå styret blir tekne med i det vidare arbeidet.
3. Planane til fakulteta og fellestenestene skal vere forankra i måla og dei overordna tiltaka i årsplanen til HVL.
4. Rektor godkjenner årsplanane til fakulteta og fellestenestene. Styret får desse til orientering.

93/17 Budsjett 2018

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	93/17

Forslag til vedtak:

1. Styret vedtek foreløpig budsjett for 2018 med fordeling av HVL si foreløpige KD-tildeling for 2018, jfr. Vedlegg 2.
2. Styret vedtek revidert budsjett i mars etter endeleg tildeling er gitt i tildelingsbrev frå KD.
3. Rektor får fullmakt til å disponere tildelingane frå KD i 2018.

Møtebehandling

Styreleiar innleia og Kirsten Bakken, økonomileiar i nærregion Stord/Haugesund, presenterte saka og svara på spørsmål.

Styret takka for ei god sak og diskuterte framlegget til budsjett for 2018. Styret ba om at ein vurderer å inkludere ei prognose av studiepoengproduksjon i samanheng med budsjettframlegget. Kirsten Bakken informerte om at ein har tenkt å fokusere meir på langtidsbudsjettering i tida framover, og når dette kjem på plass vil det vere eit godt hjelpemiddel for styret i handsaminga av dei konkrete budsjettsakene.

Fleire spørsmål vart tatt opp i diskusjonen:

- Om handlingsrommet til fakulteta er stort nok.
- Om det blir lagt opp til eit for høgt aktivitetsnivå, med tanke på potensialet for lågare rammetildelingar i åra som kjem grunna auka lønnskostnader, nedgang i rekruttering og studiepoengproduksjon.
- Handlingsrom må sikrast gjennom måten å forvalte ressursane på.

Potten som er sett av til strategiske midlar er lågare enn ein kunne ønske, men dette heng saman med at 2018 er eit overgangså. Ein bør vurdere å styre nokre av dei strategiske midlane inn mot EU-satsingar og rekrutteringsstillingar.

Styret ser fram til å diskutere disponeringa av dei strategiske midlane til våren, og til å sjå dette i samanheng med strategi og senterstruktur.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

1. Styret vedtek foreløpig budsjett for 2018 med fordeling av HVL si foreløpige KD-tildeling for 2018, jfr. Vedlegg 2.

2. Styret vedtek revidert budsjett i mars etter endeleg tildeling er gitt i tildelingsbrev frå KD.
3. Rektor får fullmakt til å disponere tildelingane frå KD i 2018 innanfor dei rammene som er gitt i det foreløpige budsjettet for 2018.

94/17 Videreføring av internrevisjonssamarbeid

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	94/17

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Styret vedtar at HVL deltar i det etablerte internrevisjonssamarbeidet med UiS, UiA og NORD også i 2018.
2. Styret ber om at fremtidig og permanent ordning for internrevisjon vurderes i 2018.

Møtebehandling

Styreleiar innleia og rektor presenterte saka.

Styret diskuterte saka kort. Internrevisjon er eit viktig område for høgskulen å ha fokus på, og difor er det svært positivt at ein arbeidar vidare med dette. Styret viste til merknadar gitt i samband med sak 79/17 og bad om at ein i det vidare arbeidet tek omsyn til dei.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

1. HVL deltar i det etablerte internrevisjonssamarbeidet med UiS, UiA og NORD også i 2018.
2. Styret ber om at ei permanent ordning for internrevisjon vert vurdert i 2018.

95/17 Kjøp av aksjar i Vitensenteret i Sogn og Fjordane

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	95/17

Forslag til vedtak:

Styret godkjenner teikning av inntil 10 aksjar a NOK 10 000,- i Vitensenteret i Sogn og Fjordane slik det går fram av premissane i invitasjonsbrevet. Styret stadfester med dette at selskapet er av fagleg interesse for Høgskulen på Vestlandet.

Møtebehandling

Styreleiar og rektor innleia og Bjørg Kristin Selvik, prorektor med nærregionsansvar for Sogn og Fjordane, presenterte saka og svara på spørsmål.

Styret diskuterte saka og var samd i at dette er eit relevant prosjekt for Høgskulen å delta i og ein føremålstenleg måte å vere til stades i nærregionen på.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret godkjenner teikning av inntil 10 aksjar a NOK 10 000,- i Vitensenteret i Sogn og Fjordane slik det går fram av premissane i invitasjonsbrevet. Styret stadfestar med dette at selskapet er av fagleg interesse for Høgskulen på Vestlandet og at Høgskulen også vil bidra med faglege ressursar inn i senteret.

96/17 Rapport opptak 2017

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	96/17

Forslag til vedtak:

Styret tek sak om opptak 2017 og opptaksrapport 2017 til vitande.

Møtebehandling

Styreleiar og rektor innleia. Bjørg Krisitn Selvik, prorektor utdanning, presenterte saka. Hans Eivind Dalsbø og Unni Beite Rogvin, opptakskontoret, var til stades i møtet og svara på spørsmål.

Styret diskuterte saka og er glad for at Høgskulen er ein attraktiv institusjon som får mange søkjarar.

Styret peika på at den dårlege rekrutteringa til lærarutdanningane er ei utfordring, både med tanke på kandidatproduksjon og samfunnsoppdraget Høgskulen har. Styret understreka at det er viktig at ein har fokus på denne problemstillinga i samband med rekrutteringsarbeidet. Det vart foreslått å sette spesielt rekruttering til grunnskolelærar 1. – 7. trinn på agendaen i det kommande året, gjerne ved å innhente synspunkt frå eksterne partar på kva vi kan gjere betre for å gjere denne utdanninga meir attraktiv.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret tek sak om opptak 2017 og opptaksrapport 2017 til orientering.

97/17 Søknad om etablering av ny studieretning under master i klinisk fysioterapi; fysioterapi ved psykiatriske og psykosomatiske helseplager

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	97/17

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Høgskulestyret godkjenner ny studieretning under Master i klinisk fysioterapi; fysioterapi ved psykiatriske og psykosomatiske helseplager.
2. Revidert studieplan for Master i klinisk fysioterapi sendes NOKUT til orientering.
3. Høgskulestyret legger til grunn at studieretningen finansieres innenfor fakultets budsjettrammer.

Møtebehandling

Styreleiar og rektor innleia. Bjørg Kristin Selvik, prorektor utdanning, presenterte saka. Kristin Ravnanger, utdanningsdirektør i nærregion Bergen, var tilstades i møtet og svara på spørsmål.

Styret diskuterte saka og ga sin tilslutning til at ein lyser ut dette studiet. Fagleg er det eit område med lite konkurranse frå andre masterprogram i vår region, og det er behov for denne kompetansen i samfunnet.

Styret ser fram til å få sak der ein går gjennom studieporteføljen med eit strategisk blick.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

1. Høgskulestyret godkjenner ny studieretning under Master i klinisk fysioterapi; fysioterapi ved psykiatriske og psykosomatiske helseplager.
2. Revidert studieplan for Master i klinisk fysioterapi sendes NOKUT til orientering.
3. Høgskulestyret legger til grunn at studieretningen finansieres innenfor fakultets budsjettrammer.

98/17 Det samla eigenfinansierte studietilbodet med opptaksrammer for studieåret 2018-2019 for Høgskulen på Vestlandet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	98/17

Framlegg til vedtak:

1. Styret sluttar seg til tilrådingane om utlysning av det eigenfinansierte studietilbodet for opptak 2018 -2019 slik det går fram av saksframlegget og spesifisert i vedlegg til saka.
2. Dersom høgskulen får basisfinansiering til fleire studieplasser, får rektor fullmakt til å justere opptakstalla i lys av forslag frå fakulteta og departementet sine føringar.

Møtebehandling

Styreleiar og rektor innleia. Bjørg Kristin Selvik, prorektor utdanning, presenterte saka. Kristin Ravnanger, utdanningsdirektør i nærregion Bergen, var tilstades i møtet og svara på spørsmål.

Styret takka for ei god sak. Det vart problematisert at ein ønskjer å lyse ut noen studiar som har færre studentar enn Kunnskapsdepartementet anbefaler. Styret har forståing for at utviklinga av studieporteføljen er ein prosess som vil ta tid, men understreka at det er viktig at ein har fokus på og ser på tiltak som kan komme KD sitt krav i møte, som til dømes auka fokus på rekruttering og gjennomstrøyming, samkøyring av utdanningar, campusovergripande studieprogram, samanslåing av program osb.

Studietilbodet er ein strategisk arena for styret og HVL, og utviklinga av studieporteføljen inneber at vanskelege val og prioriteringar må gjerast og ein må bygge på god kunnskap om utdanningsbehova i samfunnet. Styret ser fram til å komme tilbake til desse spørsmåla i samband med behandling av sak om utvikling av HVL sin studieportefølje til våren.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

1. Styret sluttar seg til tilrådingane om utlysning av det eigenfinansierte studietilbodet for opptak 2018 -2019 slik det går fram av saksframlegget og spesifisert i vedlegg til saka.
2. Dersom Høgskulen får basisfinansiering til fleire studieplasser, får rektor fullmakt til å justere opptakstalla i lys av forslag frå fakulteta og departementet sine føringar.

99/17 Delegasjon av tilsetting i undervisning og forskarstillingar - oppretting og samansetting av tilsettingsutval

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	99/17

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Høgskulen på Vestlandet skal ha fire fakultetsvise tilsettingsutval for undervisnings- og forskarstillingar.
2. Tilsettingsutvala skal behandle alle tilsettingssaker som gjeld undervisnings- og forskarstillingar.
3. Tilsettingsutvala for undervisnings- og forskarstillingar på fakultetsnivå skal ha seks medlemmer, med følgjande samansetting: dekan, instituttleiari, prorektor/organisasjonsdirektør, to tilsettere representantar og ein studentrepresentant
4. Næraste leiar er innstillande mynde ved tilsetting i undervisnings- og forskarstillingar.
5. Høgskulen på Vestlandet skal ha eitt tilsettingsråd for tekniske/administrative stillingar.
6. Styret ber om at det vert utarbeidd nærare retningslinjer for vurderings- og innstillingsprosessen.
7. Styret vidarefører delegasjon til rektor som vedteke i mellombels delegasjonsreglement for 2017.
8. Styret gjev rektor fullmakt til å revidere delegasjonsreglement i tråd med ny organisering frå 1.1.2018.

Møtebehandling

Styreleiar innleia. Tage Båtsvik, organisasjonsdirektør, var til stades i møtet og presenterte saka og svara på spørsmål frå styret.

Styret var positiv til at ein legg opp til ei desentralisert ordning med dei faglege tilsettingsorgana og støtta samtidig at ein vel eit felles tilsettingsorgan for teknisk-administrative stillingar.

Det vart stilt spørsmål til om det er føremålstenleg at leiarane på nivå ein skal vere med i tilsettingsorgana på fakultetsnivå. Tilsettingar er ein viktig arena for oppfølging av strategi, difor har ein vurdert det som naudsynt at det institusjonelle heilskapsperspektivet er representert inn i desse prosessane, særleg i den sambyggingsfasen som høgskulen no er inne i. Tage Båtsvik, organisasjonsdirektør, opplyste elles ein kan justere arbeidsmåten når ein får hausta erfaringar og organisasjonen får sett seg.

Det vart stilt spørsmål til studentrepresentasjon i tilsettingsorgan og utval. Tage Båtsvik informerte om at det ikkje er eit lovpålagt krav, men at ein vil vurdere i det vidare arbeidet om det kan vere føremålstenleg med studentrepresentasjon inn i desse organa/utvala.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

1. Høgskulen på Vestlandet skal ha fire fakultetsvise tilsettingsutval for undervisnings- og forskarstillingar.
2. Tilsettingsutvala skal behandle alle tilsettingssaker som gjeld undervisnings- og forskarstillingar.
3. Tilsettingsutvala for undervisnings- og forskarstillingar på fakultetsnivå skal ha seks medlemmer, med følgjande samansetting: dekan, instituttleiar, prorektor/organisasjonsdirektør, to tilsettere representantar og ein studentrepresentant
4. Næraste leiar er innstillande mynde ved tilsetting i undervisnings- og forskarstillingar.
5. Høgskulen på Vestlandet skal ha eitt tilsettingsråd for tekniske/administrative stillingar.
6. Styret ber om at det vert utarbeidd nærare retningslinjer for vurderings- og innstillingsprosessen.
7. Styret vidarefører delegasjon til rektor som vedteke i mellombels delegasjonsreglement for 2017.
8. Styret gjev rektor fullmakt til å revidere delegasjonsreglement i tråd med ny organisering frå 1.1.2018.

100/17 Arbeidsmiljøutval i HVL frå 01.01.2018 - arbeidstakarrepresentantar

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	100/17

Forslag til vedtak:

Styret tek saka til vitande

Møtebehandling

Styreleiar innleia. Tage Båtsvik, organisasjonsdirektør, presenterte saka.

Styret hadde ikkje innvendingar mot at organisasjonsdirektøren overtek for rektor som fast medlem i dette utvalet.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret tek saka til orientering.

101/17 Oppnemning av leiar for skikkavurderingsnemnda ved Høgskulen på Vestlandet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	101/17

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Dekan Asle Holte, Fakultet for lærarutdanning, kultur og idrett (FLKI), vert oppnemnt som leiar for skikkavurderingsnemnda ved Høgskulen på Vestlandet frå 01.01.2018 og fram til 31.12.2020.

Møtebehandling

Styreleiar innleia og Bjørg Kristin Selvik, prorektor utdanning, presenterte saka.

Styret hadde ikkje innvendingar til saka, men det vart peika på at høgskulen bør ha ein strategi for arbeidet med skikkavurdering. Bjørg Kristin Selvik opplyste at ein vil komme tilbake med ein sak om oppnemning av ny skikkavurderingsnemnd til våren, og då vil ein også komme inn på tematikken med skikkaansvar og korleis vi vil løyse dette lovpålagte oppdraget ved HVL.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

1. Dekan Asle Holte, Fakultet for lærarutdanning, kultur og idrett (FLKI), vert oppnemnt som leiar for skikkavurderingsnemnda ved Høgskulen på Vestlandet frå 01.01.2018 og fram til 31.12.2020.

102/17 Orientering til styret om OU-programmet - november 2017

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	102/17

Forslag til vedtak:

Styret tek saka til vitande.

Møtebehandling

Styreleiar innleia og Wiggo Hustad, OU-programmet, presenterte saka og svara på spørsmål. Tage Båtsvik, organisasjonsdirektør, var tilstades i møtet og kom med oppklaringar knytt til arbeidet med råd- og utvalsstruktur og medvirkningssystemet.

Styret ser fram til å sjå rapporten om digitaliseringsprosjektet, og ser det som positivt og viktig at HVL har dette temaet på agendaen (styret, leiinga, tilsette) og at det vert følgt opp i strategiarbeidet.

Styret anerkjenner at det er lagt ned mykje godt arbeid i OU-programmet og har stor respekt for det arbeidet som er gjort. Frå nyttår av vil nye linjer med klare mandat vere på plass i organisasjonen, og det vil bli ei positiv endring som gir meir strømlinjeforma prosessar. At ein får på plass dei lovpålagte organa før nyttår er naudsynt, og styret har forståing for at ein må bruke meir tid på å legge heile den strukturen. Det same gjeld avtalar med og ressursar til dei tillitsvalde.

Styret takka Wiggo Hustad for jobben han har gjort med å leie OU-programmet og ser fram til å få rapport om evalueringa av programmet til styremøte 01/18.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret tek saka til orientering.

103/17 Fastsetting av fagleg understruktur i fakulteta

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Høgskulestyret	29.11.2017	103/17

Framlegg til vedtak:

Styret vedtek etablering av faglege einingar på nivå 3 og 4 i tråd med forhandlingsprotokollen av 14.11.17.

Møtebehandling

Styreleiar innleia og Tage Båtsvik, organisasjonsdirektør, presenterte saka. Gunn Haraldseid, prosjektleiar i OU-programmet, gav ei meir inngåande gjennomgang av prosessen som har vært knytt til dette.

Styret har delegert mynde til rektor å ta avgjerda om understruktur, men for å unngå at det skal kunne reisast tvil om legaliteten i avgjerda ønskte rektor og styreleiar at saka vart forankra i styret, jf. universitets- og høgskulelova § 9-2 fjerde ledd.

I diskusjonen av saka vart det peika på at det kan vere forvirrande med ulik struktur og namnsetting av nivå og funksjonar, men at dette skuldast skilnader i kultur, tradisjon og fakultetsstorleik. Styret oppmodar om at ein i samband med evalueringar i åra framover ser på måtar å harmonisere dette betre så ein får eit meir heilskapleg og transparent organisasjonsstruktur. I mellomtida er det viktig med god kommunikasjon av innhaldet i understrukturane og kor ulike funksjonar ligg, til både studentar, tilsette og eksterne partar.

Dei tillitsvalde har gitt tilslutning til modellane som vart lagt fram, men med protokollmerknadar på mellom anna faginndeling (FLKI) og plassering av personalansvar og fagansvar i forhold til campus på nivå fire. Dei tillitsvalde ba rett før møtet om at saka vart utsett, men styret meinte det ville vore svært uheldig, mellom anna fordi det ville forsinke prosessane med å tilsette leiarar på nivå tre og fire. Det har vore omfattande drøftingar og forhandling om saka og ein har nådd fram til stor semje om framlegget.

Votering

Samrøystes.

Vedtak

Styret vedtek etablering av faglege einingar på nivå 3 og 4 i tråd med forhandlingsprotokollen av 14.11.17.

Saknr	Tittel
11/17 (17/00146-27)	Orienteringar til styremøte 11/17
O-11/17-1	Årshjul pr. oktober 2017
	<i>Ingen kommentarar.</i>
O-11/17-2	Referat frå IDF-møte
	Sendt ut i forkant av møtet. <i>Ingen kommentarar.</i>
O-11/17-3	Protokoll forhandlinger HTV - lederstruktur nivå 3 og 4
	Utgikk som eigen orienteringssak, sidan den vart gjort greie for i samband med sak 103/17.
O-11/17-4	Utviklingsavtale - ny revidert versjon etter dialog med KD
	<i>Ingen kommentarar.</i>
O-11/17-5	Følgjeevaluering – NIFU
	Rektor orienterte om at leiinga har hatt møte med NIFU om følgjeforskning, og at ein ønskjer å starte prosessen med å få ut eit anbod på dette. Styret var positiv til dette, og oppmoda om at ein vurderer om mandatet for følgjeevalueringa bør omfatte meir enn berre den organisatoriske delen.
O-11/17-6	Pressemelding om Kronstad2-bygget
	Rektor orienterte om at ein no har fått endeleg klarsignal frå departementet for å gå i gang med bygginga av det nye bygget på Kronstad. Styret kommenterte at det er viktig at ein handterer uroa knytt til aktivitetsbaserte arbeidsplassar i det nye bygget på ein klok måte, og ha i bakhovudet at mediefokuset på saka kan få konsekvensar for studentrekruttering. Rektor informerte om planane framover om å sette opplæring i kva aktivitetsbaserte arbeidsplassar inneber og informasjon om byggprosjektet på agendaen i organisasjonen. Det skal etablerast

	prosjekt for campusutvikling som mellom anna vil adressere spørsmålet om kva fagmiljø som ønskjer seg inn i det nye bygget på Kronstad. Departementet og Statsbygg legg føringar for kva handlingsrom høgskulen har i utforminga av bygget. Saka er høgt prioritert og leiinga er opptekne av at prosessane rundt er transparente og gode, og at dei tilsette vert høyrte og informerte. Leinga har lagt fram ein plan for prosessen vidare som styret har vurdert som god, jf. sak O-10/17-4.
Eventuelt	
	Humaniorameldinga 16/17 Styremedlem Gunnar Yttri meldte saka. Han peika på at humaniorameldinga er ei like viktig for HVL å følge opp som til dømes kvalitetsmeldinga, jf. informasjon frå KD i styreseminaret 20. november. Det vart peika på at det skjer ei prioritering av humanistiske fag nasjonalt, noe som vil kunne opne ein større nasjonal konkurransearena for forskningsprosjekter som kan vere relevante for HVL. Rektor opplyste at humaniorameldinga har vore tematisert i organisasjonen, og vil komme tilbake til styret med ei orientering om korleis HVL har tenkt å følge opp denne meldinga.
	#metoo - HVL strategi Styremedlem Sissel Brenna Johansson ba om at ein sett denne saka på agendaen i organisasjonen. Det kom innspel på at ein bør vurdere om HVL skal ha ein handlingsplan mot seksuell trakassering. Rektor opplyste om at #metoo-kampanjen har vore tema på leiarmøte, og at leiinga er forberedt på at det kan dukke opp saker også ved HVL. HVL har nulltoleranse på dette området.
	Prosess for vedtak av protokoll 11/17 Styret hadde ikkje innvendingar mot å godkjenne protokollen frå dette møtet elektronisk. Protokollen vert først sendt på ei ordinær innspelsrunde, deretter justert og sendt ut på endeleg godkjenning. Dersom det kjem merknadar som gjer det naudsynt å handsame protokollen i plenum utsettast godkjenninga til styremøte 01/18.



**Høgskulen
på Vestlandet**

Arkivsak-dok. 18/00596-1 Arkivkode.
Saksbehandler Linda Marie Hvaal Mcguffie

Saksgang Møtedato
Høgskulestyret 01.02.2018

2/18 ÅRSHJUL FOR STYRESAKER 2018

Forslag til vedtak:

1. Styret tar årshjul for styresaker i 2018 til orientering.
2. Styret vedtar å flytte styremøte 04/18 fra 24. mai til 23. mai.

Sammendrag

Styret blir i denne saken orientert om årshjul for styresaker for Høgskulen på Vestlandet i 2018.

Vedlegg:

Årshjul for styresaker 2018

Saksframstilling:

Høgskulestyret behandler hvert år en rekke faste saker som kommer til behandling på omtrent samme tidspunkt hvert år. Møteplanen for styret (jf. O-09/17-1) er fastsatt med utgangspunkt i disse faste sakene. Vedlagt følger en foreløpig oversikt over styresaker 2018. Årshjulet inneholder faste saker og andre ordinære styresaker som allerede har et planlagt behandlingstidspunkt. Hensyn som tas i plasseringen av faste/ordinære saker i årshjulet er bl.a. eksterne frister og krav, saker som påvirker driften, saker som kommer som følge av ny organisering/fusjon, tidslinjer som følger av tidligere vedtak i styret mm. I tillegg er det forsøkt tilrettelagt for at det er nok tid til at organisasjonen kan forberede saker av høy kvalitet til styret.

I tillegg til faste/ordinære styresaker er også strategisk viktige saker som skal behandles i styret lagt inn i årshjulet. Høgskulen på Vestlandet går nå inn i sitt andre år og med det vil sakskartet gradvis få færre innslag av saker som følge av fusjon og styret kan i større grad fokusere sin oppmerksomhet mot strategisk styring av organisasjonen. I årshjulet for 2017 var sakene delt inn i to grupper: «ordinære årshjulsaker» og «saker som følge av fusjon». I det kommende året vil denne inndelingen ikke lenger være like aktuell, og det er ønskelig å legge til rette for at styret i større grad kan løfte blikket fra detaljene og mot det strategiske nivået.

Det legges opp til at man har minimum én til to strategiske saker på hvert styremøte. Sakene som blir lagt fram for styret vil bli kategorisert i en av følgende kategorier:

1. (S) Strategiske saker – Styret inviteres til diskusjon/drøfting før vedtak fattes
2. (B) Beslutningssaker – Saker hvor det ikke forventes større diskusjon – enten fordi saken er «ferdigbehandlet» eller vedtak er nødvendig av formelle grunner.
3. (O) Orienteringssaker – saker som organisasjonen vil orientere styret om.

I tillegg kommer det på hvert styremøte fast sak med godkjenning av innkalling, sakliste og protokoll, samt samlesak med orienteringer (inkl. oppdatert årshjul, referat fra drøftingsmøte, orienteringer fra rektor, ymse).

Strategisk viktige saker i 2018

Fra 1. januar 2018 er den nye faglige organiseringen på plass, og året som kommer vil i stor grad handle om å få satt den nye organisasjonen både faglig og administrativt, og sikre god drift av primæraktivitetene. Videre vil 2018 kreve stort fokus på implementering av den nye strategien når denne blir vedtatt. Styret vil være tett koblet på strategiprosessen og diskusjoner av temaer som er strategisk viktige for formingen av HVL, bl.a. vår faglige profil, utdannings- og forskningskvalitet, internasjonalisering, digitalisering og vår regionale og nasjonale rolle. I tillegg vil Universitetsambisjonen for HVL tvinge fram viktige strategiske valg og prioriteringer i årene som kommer.

Disse overordnede strategiske føringene vil både generere saker til styret i løpet året, samtidig som de vil være retningsgivende for hvordan organisasjonens utfordringer bør løses for at HVL skal nå sine overordnede mål. For å sikre at styret har et godt informasjonsgrunnlag å fatte slike strategiske beslutninger på ønsker organisasjonen å legge fram for styret saker som belyser ulike tema som vurderes som viktige inn i

disse prosessene. I 2018 er det med utgangspunkt i dette planlagt at styret skal få saker som omhandler de følgende områdene:

- Forskningsmelding
- Internasjonaliseringsmelding
- Innovasjonsmelding
- Studieportefølje – langsiktig
- Studentrekruttering (gjennomstrømming/frafall)
- Personalpolitikk – kompetanseplaner, rekrutteringsplaner
- Samarbeid med nærings- og arbeidsliv
- Campusutvikling
- Digitalisering i HVL

Listen er ikke uttømmende og styret er også velkommen til å komme med innspill til andre temaer de ønsker å få belyst. I tillegg til disse konkrete sakene er det også listet opp en del temaer nederst i det vedlagte årshjulet som det potensielt kan bli aktuelt å legge fram for styret, enten som egne saker eller at tematikkene blir belyst i forbindelse med andre styresaker. Her er også temaer som styret har etterspurt tilbakemeldinger på og andre saker som av praktiske grunner ikke kan tidfestes enda eller det ikke er avklart i hvilken form det er mest hensiktsmessig at temaet legges fram for styret.

Styreseminarer

I møteplanen for styret for 2018 er det lagt inn to dobbeltmøter per semester. I tilknytning til disse møtene er planlagt å invitere styret til seminar. Det er tenkt at styreseminarene skal ha en tematisk vinkling som kan kobles til en eller flere av de strategiske sakene på sakskartet for det aktuelle møtet, slik at innholdet på seminaret kan danne bakteppe for, og informere styrets diskusjon av disse saken(e). Kortere varianter av slike styreseminarer kan også bli lagt inn på ordinære styremøter, såfremt saksmengden tillater det. I det vedlagte årshjulet er det lagt inn forslag til tema for styreseminarene. Styret inviteres til å komme med innspill på de foreslåtte temaene og evt. andre tema de ønsker å ha som tema for styreseminar.

Merknad

Årshjulet er rullerende og det tas forbehold om at saker kan bli flyttet, slått sammen eller få ny sakstittel eller kategorisering. Tema for styreseminar og plasseringen av disse er tentative og kan også bli endret der det er hensiktsmessig. Styret vil få oppdatert versjon av årshjulet lagt ved som orienteringssak til hvert styremøte.

Vår ref.:
18/00596-2

Dato:
24.01.18

Årshjul for styresaker HVL 2018 pr. januar

Oversikt over planlagte styresaker ved HVL i 2018.

Årshjulet er rullerende og det tas forbehold om at saker kan bli flyttet, slått sammen eller få ny sakstittel eller kategorisering.

Oppdatert versjon av årshjulet legges fram for styret som orienteringssak på hvert styremøte.

Forklaring til tabellen:

- Faste årshjulssaker er merket med (F).
- Sakene er delt inn i følgende kategorier:
 - (S) Strategiske saker – Styret inviteres til diskusjon/drøfting før vedtak fattes
 - (B) Beslutningssaker – Saker hvor det ikke forventes større diskusjon – enten fordi saken er «ferdigbehandlet» eller vedtak er nødvendig av formelle grunner.
 - (O) Orienteringssaker – saker som organisasjonen vil orientere styret om.
- I tillegg til sakene i oversikten vil det til hvert møte legges fram følgende faste saker:
 - Innkalling, sakliste og godkjenning av protokoll fra forrige møte
 - Samlesak med orienteringer (inkl. oppdatert årshjul, referat fra drøftingsmøte, orienteringer fra rektor, ymse)

Postadresse
Høgskulen på Vestlandet
Postboks 7030
5020 Bergen
post@hvl.no

Avdeling
Rektorat

Saksbehandler
Linda Marie Hvaal McGuffie
Telefon:

1 av 5

Årshjul for styresaker HVL 2018

Type	Sak	Aktiviteter/Frister	Merknad
01/18 - 01. februar - Bergen			
S	Årshjul for styresaker 2018 (F)	KD – Tildelingsbrev (F)	
S	Strategiprosessen – Form og struktur på strategien		
S	Strømming fra styremøter		
B	Forretningsorden for styret ved Høgskulen på Vestlandet		
B	Oppnevning av sentralt ph.d.-utvalg for perioden 1.1.2018-31.12.2022		
B	Oppnevning av ny vararepresentant i forskningsetisk utvalg ved HVL i perioden 01.02.18-31.12.20		
O	Revidert delegasjonsreglement for HVL		
O	Lokale lønnsforhandlinger 2017 - orientering om resultat (F)		
O	Evaluerings - OU-programmet		
02/18 – 7.-8. Mars - Førde			
S	Årsrapport HVL 2017 (inkl. årsplan 2018) (Vedtak) (KD-frist 15.mars) (F)	KD-frist: (F) 15.03: Innsending av • Årsrapport 2017 • Plan 2017 • Regnskap 2017 Styreseminar: Tema: Forskning ved HVL.	
S	Årsregnskap 2017 (Vedtak) (KD-frist 15.mars) (F)		
O	Internregnskap 2017 (F)		
S	Revidert budsjett 2018 (Vedtak) (F)		
O	Årsrapporter (læringsmiljø, klage- og skikkethetsnemnd) (F)		
O	Orientering – studiebarometeret (F)		
B	Administrativ organisasjonsstruktur		
B	Oppnevning av (student)representant til skikkavurderingsnemnda 01.02.18-31.07.18		
S	Forskningsmelding		
S	Språkpolitisk plan		
O	Campusutvikling HVL (Løypemelding Haugesund og Sogndal)		
O	Campusutvikling Kronstad - K2 - status		
O	Orientering om arbeidet med humaniorameldingen		
03/18 – 26. April - Bergen			
S	Eierskap/eierstyring i AS		
B	Råd og Utvalgsstruktur		
O	Hovedarbeidsmiljøutvalget for HVL - Årsrapport 2017 (inkl. sykefraværstall)		

Årshjul for styresaker HVL 2018

Type	Sak	Aktiviteter/Frister	Merknad
04/18 – 24. Mai (23. Mai?) - Bergen			
S	Prinsipp for senterstruktur		
B	Oppretting av valgstyre for HVL		
O	Status for de nye grunnskolelærerutdanningene (F - hvert semester)		
S	Livslang læring - etter- og videreutdanning		
05/18 – 20.-21. Juni - Stord			
S	Eksternregnskap 1. tertial (F) (KD-frist 1. juni) Fullmakt	KD-frist: (F) 01.06: Innsending av - Regnskap 1. tertial 2018 - Styregodkjent Revisjonsberetning innen 01.07. Styreseminar: Tema: Strategisk plan.	
S	Internregnskap 1. tertial (inkl. status årsplan 2018) (F)		
B	Revisjonsberetning for regnskap HVL 2017 (F)		
S	Hovedprioriteringer studieportefølje 2019/2020 - drøfting (F)		
B	Oppnevning av (student)representanter til skikkavurderingsnemnda 01.08.18-31.07.19 (F)		
B	Oppnevning av studentrepresentanter til Høgskulestyret 01.08.18-31.07.19 (F)		
B	Oppnevning av (student)representanter til Klagenemnda 01.08.18-31.07.19 (F)		
S	Strategi for HVL - vedtak		
S	Beslutning senterstruktur		
S	Campusutvikling Haugesund vedtakssak		
O	Kvalitetssystem		
S	Studieportefølje - langsiktig (Løypemelding)		
B	Oppnevning av ny skikkavurderingsnemnd		
06/18 – 30. august - Bergen			
-	-		Ingen saker meldt foreløpig
07/18 – 26.-27. Sept. - Sogndal			
S	Eksternregnskap 2. tertial (F) (KD-frist 1. okt)	KD-frist: (F) 01.10: Innsending av Regnskap 2. tertial	
S	Internregnskap 2. tertial (inkl. status årsplan 2018) (F)		
S	Oppstart årsplan 2019 – drøfting/styreseminar (F)		

Årshjul for styresaker HVL 2018

Type	Sak	Aktiviteter/Frister	Merknad
S	Internasjonaliseringsmelding	2018	
		Styreseminar:	
		Tema: Oppstart årsplan 2019 og ROS-analyse.	
08/18 – 25. Okt. - Bergen			
S	Innspill til KD - budsjett 2020 (F) (KD-frist 1. nov)	KD-frist: (F)	
O	Forslag til statsbudsjett 2019 (F)	01.11: Innsending av	
O	Styret møter de hovedtillitsvalgte (F)	• Innspill til budsjett 2020	
S	Innovasjonsmelding		
S	Studentrekruttering (gjennomstrømming/frafall)	Aktivitet: Styret møter de tillitsvalgte	
09/18 – 28.-29. Nov. - Haugesund			
B	Det samla egenfinansierte studietilbudet med opptaksrammer for studieåret 2019-2020 for Høgskulen på Vestlandet (F)	Frist samordna opptak: (F)	
O	Rapport opptak 2018 (F)	01.12.	
O	Orientering - akademisk kalender kommende studieår (F)	Studietilbud/opptaksrammer 2019/2020.	
S	Budsjett 2019 – vedtak (F)		
S	Utkast til årsplan 2019 (F)		
O	Status for de nye grunnskolelærerutdanningene (F - hvert semester)	Styreseminar: Tema ikke satt.	

Tema/saker som ikke er tidfestet

- Ledelsessystem for informasjonssikkerhet, inkl. internrevisjon
- Strategisk kompetanseutvikling i organisasjonen (kompetanseutvikling, kompetanseheving, rekrutteringsstrategi, personalpolitisk plan)
- Handlingsplan for leiarutvikling, leiarplattform
- Personalpolitiske saker (System for arbeidsmiljøkartlegging (ARK) og rutiner for varsling (ink. Seksuell trakassering, Likestilling og mangfold., etiske retningslinjer for ansatte)
- Digitalisering i HVL
- Sak om eksponering av institutt og fagmiljø på hvl.no

Årshjul for styresaker HVL 2018

- Evaluering/revidering av lokale forskrifter (studie, opptak)
- Strategiske regionale møtearenaer
- RSA - status og videre utvikling
- Utviklingsavtale med KD
- Samarbeid med nærings- og arbeidsliv



**Høgskulen
på Vestlandet**

Arkivsak-dok. 17/09874-7
Saksbehandler Marianne Mathiesen

Arkivkode. 02

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
01.02.2018

3/18 STRATEGIPROSESSEN - FORM OG STRUKTUR PÅ STRATEGIEN

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar saka til orientering og ber om at strategigruppa tar med seg innspela frå styret i det vidare arbeidet.

Samandrag

Strategigruppa er i gang med regulære møte, og starta i sitt førre møte diskusjonen om form og struktur for sjølve strategidokumentet. Styret inviterast til å komme med innspel til denne diskusjonen.

Vedlegg:

Saka har ikkje vedlegg.

Saksframstilling:

Strategigruppa for HVL er i gang med regulære møte, og på møtet den 5. januar var mellom anna oppfølging av strategiseminar om visjon og verdier tema.

Strategigruppa starta diskusjonen om form og struktur for sjølv dokumentet, og vil gå nærare inn på dette i eit seinare møte. Styret inviterast til å komme med innspel til denne diskusjonen.

Det er einigheit i gruppa om at strategien skal gi ei langsiktig retning for HVL, samtidig som vi må vere rusta til å kunne ta store endringar raskt. Det er ønskeleg at strategien(ane) må kunne romme både kortsiktige og langsiktige perspektiv, og at det må vere rom for justering/revidering av strategien i planperioden fram til 2023.

Gruppa diskuterte og tilhøvet mellom den overordna strategien og dei fakultetsvise strategiane, og blei einige om at verdiane og visjonen må vere definert i den overordna strategien, og at denne skal skildre dei tverrfaglege områda der HVL bør satse. Fakulteta sine strategiar skal synleggjere korleis dei kan følgje opp den overordna strategien og bidra til at høgskulen lukkast i å nå sine ambisjonar.

Om strategidokumentet

Når det gjeld utforminga av sjølv dokumentet, er det ønskeleg å få ein dialog med styret om kva forventingar dei har her på ein del område:

Målgruppe

Kven er hovudmålgruppa for strategien: Er det oss sjølv – dei tilsette / dei tilsette og studentane (noverande og/eller framtidige?), omgjevnadane våre / samarbeidspartnarar, eller eigaren vår? Strategien kan ha eit føremål om å synleggjere kven vi ønskjer å vere – og korleis vi skal få dette til – for alle desse, men det kan kanskje vere klokt å gjere ei prioritering i høve til kven strategien først og fremst skal kommunisere med.

Form

I diskusjonen til strategigruppa var det av fleire trekt fram at sluttproduktet bør vere eit lett tilgjengeleg og tydeleg dokument. Styret har også tidlegare gitt uttrykk for at dei ikkje ser for seg eit veldig omfattande og ordrikt dokument, men det kan vere nyttig å få ei nærare avklaring på kva ein legg i tanken om at det skal vere kort og godt. Kor tid blir det for langt?

Strategigruppa ser for seg eit dokument der tekst, bilete og anna grafisk utforming står i samspel, og der bilete og figurar ikkje skal kommenterast, men illustrere og fylle ut meiningsinnhaldet. Vi kan, som skissert i plan for strategiprosessen, også utarbeide ein visuell profil knytt til strategien, slik som til dømes UiB gjorde. Det er ønskeleg med ein strategi som kan fungere på fleire plattformer, men kva inneber dette? Er det tilstrekkeleg med ein pdf som kan publiserast, eller kan det vere interessant å prøve å byggje han ut som ein nettside? Her må vi både tenkje gjennom kva plattformer vi ser som relevante, og på kven som skal vere hovudlesar/brukar av strategien.

Struktur/oppbygging

Vidare er det relativt etablert at strategien skal formulere ein **visjon** for høgskulen, og at denne gjerne bør vere kortfatta. Visjonen kan ta form av eit slagord, men dette

treng ikkje vere det same. Nokre institusjonar, som til dømes HiOA har både ein kort formulert visjon og eit slagord. Strategien skal også formulere eit sett med **verdiar**, der verdiane skal prege arbeidet vårt, medan visjonen er det vi siktar mot å vere. Strategigruppa har tenkt at det er fornuftig at verdiar og visjon blir formulert i den overordna strategien, slik at ein har eit grunnleggande sett med felles tankegods for heile HVL: Kva siktar vi mot å vere, og korleis ønskjer vi å bli oppfatta av omverda? Med utgangspunkt i det som kom fram på strategiseminar med styret den 29. november og vidare arbeid i strategigruppa, vil visjon og verdiar vere eitt av tema for strategifrukost med tilsette i februar (møte under planlegging).

Strategien skal elles synleggjere den **faglege profilen** til høgskulen. Strategigruppa oppfattar at ein særleg skal finne fram til dei tverrfaglege satsingsområda, og at jobben her særleg består i å spisse det arbeidet som allereie er gjort gjennom rapportane om tverrgåande synergiområde og rapport om fagleg plattform, profil og strategi.

Strategien skal stake ut ei kurs for organisasjonen, og gi ei **målsetting for kor vi skal vere i 2023**. Korleis er det ønskeleg at vi gjer dette – skal vi til dømes sette kvantitative mål, og er det eventuelt andre måtar styret ser det fornuftig å formulere slike målsettingar? Ein kan til dømes supplere ein visjon med ei kort «forteljing» som visualiserer korleis vi vil at høgskulen skal sjå ut om fem år – korleis det skal vere å studere her, å arbeide her, og korleis høgskulen skal syne igjen i landskapet. Strategien skal ikkje vere ein handlingsplan. Samtidig har vi allereie mange dokument og planar som fortel om måla til høgskulen, og det kan vere fornuftig at strategien seier noko om kva vi må arbeide med for å nå hovudmåla. Til dømes har strategien for Lunds Tekniska Högskola lista opp mål for ulike område på den eine sida, og strategiar for å nå måla på den andre sida. Strategien er likevel ikkje eit dokument som skal seie alt om kven vi er, og kva som skal til for å nå måla våre, kva er ein god balansegang her?

Når det gjeld **struktur** for innhaldet, er det ulike måtar å disponere dette på, og strategigruppa tar gjerne i mot innspel frå styret om dei har synspunkt på dette. KD sin målstruktur kan vere ein måte å sortere etter (sjå for eksempel HSH). Vi kan sortere etter ein meir tradisjonell inndeling – utdanning, FoU, innovasjon, samhandling, organisasjonsutvikling/forvaltning og liknande (eks. NTNU), eller vi kan organisere planane etter område som i særleg grad er viktige for HVL i strategiperioden (eks. HiOA, HiB).

Vi ber altså styret diskutere:

- Målgruppe
- Omfang
- Struktur – målområde
- Form på mål: kvantitative/kvalitative

Døme på andre strategiar frå sektoren

- UiB: http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/strategi_nn.pdf
- HiOA: <https://tilsatt.hioa.no/documents/585743/66116386/Strategi+2024.pdf>
- HSN: <https://www.usn.no/om-hsn/strategier-article203945-6680.html>

- NTNU: <https://www.ntnu.no/ntnu-2020>
- LTH (Lunds Tekniska Högskola / Lund universitet):
http://www.lth.se/fileadmin/lth/omlth/strategisk_plan/LTH_strat_plan_svensk_0417_1.pdf
- HiB: http://www.hib.no/siteassets/dokumenter-trykksaker/hib_strategi_2016_2020.pdf
- HiSF:
<https://www.hisf.no/sites/default/files/media/Dokumenter/Strategiplan%202014-18.pdf>
- HSH:
http://ans.hsh.no/adm/studie/OM_HSH/HSH%20Strategisk%20plan%202012_16.pdf



Arkivsak-dok. 17/00146-29 Arkivkode. 011
Saksbehandler Linda Marie Hvaal Mcguffie

Saksgang Møtedato
Høgskulestyret 01.02.2018

4/18

STRØMMING FRA STYREMØTER

Forslag til vedtak/innstilling:

1. Etablert praksis med direkte strømming av styremøter ved Høgskulen på Vestlandet videreføres. Styret kan begrense direkteoverføringen i konkrete saker hvor det er hensiktsmessig for saksbehandlingen.
2. Opptak fra styremøtene skal være tilgjengelig på interne nettsider i perioden mellom avholdt styremøte og til protokollen fra møtet er godkjent av styret.

Sammendrag

I sak 003/16 vedtok interimsstyret at styremøtene ved Høgskulen på Vestlandet skal strømmes. Det ble samtidig vedtatt at ordningen skulle vurderes på nytt på et senere tidspunkt. I denne saken blir Høgskulestyret invitert til å diskutere erfaringer med dette og ta stilling til hvilken praksis som videre skal følges.

Vedlegg:

Saken har ikke trykte vedlegg

Utrykte vedlegg:

003/16 Strømming av styremøta: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret/2016-01-innkalling.pdf#page=12>

Saksframstilling:

Bakgrunn for saken

I sak 003/16 vedtok *Interimsstyret* at styremøtene ved Høgskulen på Vestlandet skulle strømmes¹ og at spørsmålet skulle tas opp igjen når man gjort erfaringer med en slik ordning. Høgskulen i Sogn og Fjordane hadde før fusjonen etablert en praksis med dette, Høgskolen Stord/Haugesund publiserte opptak fra styremøter, mens Høgskolen i Bergen hadde vedtatt at det ikke skulle strømmes fra styremøtene. Da interimstyret gjorde sitt vedtak var det et argument at den nye høgskolen favner et stort geografisk område som gjør det vanskelig for mange å overvære styremøtet som publikum. I tillegg til direkte overføring av styremøtene til nettet, er det fulgt en praksis om at opptak fra møtene er tilgjengelige på nettet uten tidsbegrensning.

Å overføre video og lyd direkte fra styremøter er ikke en vanlig praksis for styrearbeid, men det har de siste årene blitt en ordning ved flere universitet og høyskoler. Ved innføring av strømming har det vært vist til bestemmelsen i universitets- og høyskolelovens § 9-2 om styrets oppgaver hvor det i siste ledd heter «Det skal i størst mulig grad være åpenhet om styrets arbeid». Lovens krav om åpenhet «i størst mulig grad», innfris også gjennom elektronisk publisering av sakspapirer til styremøtene i forkant av møtene, ved publisering av protokollene fra møtene og ved at møtene er åpne for publikum.

Hva gjør andre?

HVL har kontaktet noen sammenlignbare institusjoner for å undersøke praksis med strømming av styremøter. Med utgangspunkt i disse, kan vi se at det ikke er en gjennomgående eller enhetlig praksis for dette:

- **OsloMet** har hatt direkteoverføring av styremøtene siden oppstart av en prøveordning i mai 2017 og opptakene ligger offentlig tilgjengelig via nettavisen Khrono i etterkant av møtet.
- Ved **UiB** vedtok styret i sak S 83/17 at styremøtene kan strømmes via nettavisen På Høyden. Opptakene fra møtene ligger på nettsidene til På Høyden i etterkant av møtene.
- **UiO** har direkteoverføring av lyd (ikke video) fra sine styremøter, og lydopptakene er offentlig tilgjengelig på deres nettsider på ubestemt tid i etterkant av møtene.
- Ved **Høgskolen i Sørøst-Norge** strømmes styremøtene på interne nettsider, men opptak fra møtene legges ikke ut, verken for interne eller eksterne.
- **Høgskolen Innlandet** strømmer ikke møtene, men styret har åpnet for å vurdere dette når de har fått utredet problemstillingen nærmere.
- **UiS** strømmer ikke sine styremøter.
- **NTNU** strømmer ikke sine styremøter.

Felles for de institusjonene HVL har vært i kontakt med i denne sammenhengen er at det ikke er nedfelt retningslinjer for strømming eller håndtering av opptakene i etterkant.

¹ Språkrådets anbefalte bokmålsoversettelse av streaming/direkteavspilling av video og lyd over Internett (<http://www.termwiki.sprakradet.no/wiki/Strømming>)

Drøfting av framtidige retningslinjer for strømming ved HVL

Styret har nå hatt funksjonsperiode på snart halvannet år og det inviteres derfor til å vurdere praksisen rundt 1) direkteoverføring av video og lyd fra møtene og 2) at opptak av styremøtene deretter ligger åpent på nettsidene uten tidsbegrensning.

Det foreslås at direkteoverføring av video og lyd fra møtene videreføres. Det er positivt at tilsatte kan følge styrets arbeid. Det skaper interesse og befester styrets rolle i institusjonen. Det kan også bidra til å sikre tillit til arbeidet styret gjør, og potensielt motvirke negative oppfatninger om styrets diskusjoner, oppfatninger og vedtak.

På tross av disse positive effektene er det klart at direkte overføring av styremøtene påvirker styrets arbeid. Det kan hemme diskusjonene og føre til at saksinnhold blir gjennomdiskutert i uformelle formøter utenfor styrerommet. Denne problemstillingen kan tenkes å være noe av bakgrunnen for at strømming ikke (ennå) er en gjennomgående norm i sektoren. Det kan heller ikke hevdes at en ordning med direkteoverføring av video og lyd fra styremøter følger av UH-lovens krav om at det «i størst mulig grad er åpenhet rundt styrets arbeid».

Våre erfaringer med strømming er stort sett positive, men det er vanskelig å vurdere sikkert hvilke effekter det har for diskusjonen. I perioden til det sittende styret har det flere ganger blitt kommentert at direkte overføring påvirker hvordan styrets diskusjoner gjennomføres. Dette gjelder først og fremst i krevende saker hvor styret gjennom sin diskusjon må arbeide seg fram til samtlende løsninger. Viljen til å prøve seg fram og tenke utradisjonelt, vil kunne begrenses.

En generell utfordring for alt styrearbeid, er evne til å utvikle styret til et kollegium som begrenser tendensen til at man «representerer» bestemte interesser eller ståsteder. Denne utfordringen har vært veletablert lenge før spørsmålet om strømming kom på dagsorden, men det er rimelig å anta at betingelsene for å utvikle styrekollegialitet påvirkes av at all diskusjon foregår på en «offentlig scene».

Disse uheldige konsekvensene av direkteoverføring kan møtes på flere måter. For det første kan styret i noen saker begrense direkteoverføringen. Hvis det blir innarbeidet at man unntaksvis kan vedta en slik begrensning, er det grunn til at dette blir forstått og akseptert.

Det andre tiltaket er å begrense tilgangen til opptak fra møtene. En ting er at man i «sann tid» kan følge en diskusjon. En annen sak er at man skal kunne ha tilgang til opptak fra styrets diskusjon på ubegrenset tid. Styresakene og protokollene vil uansett alltid være tilgjengelige. Det kan her også skilles mellom eksterne interessenter og interne mtp. informasjonsbehov i etterkant av møtene, og det foreslås derfor at opptak fra styremøtene er tilgjengelige på intranettet fram til protokollen fra møtet er vedtatt.

Rektor sin vurdering

Rektor imøteser styrets diskusjon og vil følge opp saken i tråd med de føringer styret legger for håndtering av strømming ved HVL.

Arkivsak-dok. 17/12396-1 Arkivkode.
Saksbehandler Linda Marie Hvaal Mcguffie

Saksgang Møtedato
Høgskulestyret 01.02.2018

5/18 FORRETNINGSORDEN FOR STYRET VED HØGSKULEN PÅ VESTLANDET

Framlegg til vedtak:

Styret godkjenner forretningsorden for styret.

Samandrag

Styret sitt ansvar og oppgåver er nærare skildra i kapittel 9 og 10 i Lov om universitet og høgskular. Det er føremålstenleg at dei ordningar som gjeld særskild for styret ved Høgskulen på Vestlandet er definert i klårtekst i eit eige reglement. I sak 005/16 gjorde interimsstyret vedtak om å godkjenne forretningsorden for interimsstyret. I same sak opna ein for at denne kan reviderast ved behov.

Styret har ønska endringar som går på referatføring frå tilsettingssaker i protokollen og endring av rutinar for godkjenning av protokoll, jf. sak O-06/17. Forretningsorden som no vert lagt fram for styret er ein oppdatert versjon som tek høgde for desse justeringane.

Vedlegg:

Forslag til Forretningsorden for styret ved Høgskulen på Vestlandet
Forretningsorden for interimsstyret

Utrykte vedlegg:

Lov om universiteter og høyskoler, kapittel 9 og 10: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15#KAPITTEL_3-1

Sak 005/16: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret/2016-01-innkalling.pdf#page=35>

Protokoll styremøte 06/17: <https://www.hvl.no/globalassets/hvl-internett/dokument/motepapir/hogskulestyret/2017-06-protokoll.pdf#page=15>

Forretningsorden for styret ved Høgskulen på Vestlandet

Vedteken i styremøte 01/18, torsdag 1. februar 2018.

Styret sitt ansvar og deira oppgåver er nærare skildra i [lov om universiteter og høyskoler, kapittel 9 og 10](#).

Innkalling

Fullstendig innkalling med sakliste, saker og alle vedlegg skal vere styremedlemane i hende seinast seks dagar før styremøtet, med mindre det finst gode grunnar til at utsendinga kan utsetjast. Offentlege sakspapir vert lagt ut på nett same dag, og hovudtillitsvalde vert varsla på e-post.

Sakliste vert fastsett av styreleiari. Saker som vert ført opp på saklista etter utsending må godkjennast av eit samrøystes styre ved møtestart.

Eit styremedlem kan be om å få ei sak ført opp på saklista. Oppmodinga må vere skriftleg, og vere styreleiari i hende seinast 14 dagar før møtedato.

Styret sine medlemer

Styremedlem og observatørar med tale- og forslagsrett har møteplikt, og kan ikkje melde forfall til eit styremøte utan gyldig fråvere. Forfall til styremøte skal meldast til styresekretariatet so tidleg som mogleg. Sekretariatet kallar inn personleg vara og tek ansvar for at denne får alle naudsynte styrepapir.

Observatørar med tale- og forslagsrett er å rekne som fullverdige styremedlem utan røysterett. Utanom røysteretten har desse dei same rettar og plikter som andre styremedlemer.

Styret sine medlemer har røysteplikt. Det er ikkje høve til å røyste blankt anna enn i val.

Offentlegheit

Styremøta er opne for offentlegheita, men berre styret sine medlemer og faste observatørar har talerett. Styret kan vedta å lukke møtet dersom saka som skal til handsaming krev dette.

Votering i tilsettingssaker og andre saker unnateke offentlegheita vert ikkje protokollført.

Vedtak

Forslag som vert fremja i løpet av styremøte skal vere skriftlege, signerte, og overlevert til styresekretær for protokollføring. Forslag om avvising eller utsetjing skal opp til votering so snart dei har vorte fremja.

Styret avgjer om det skal gjennomførast prøvevotering. Prøvevotering vert ikkje protokollført. Ved realitetsvotering skal det mest ytterleggåande forslaget røystast om fyrst. Forslag kan stillast opp mot kvarandre, og forslag kan grupperast.

Protokoll

Forslag til protokoll vert sendt ut til møtedeltakarane med ein merknadsfrist på sju dagar. Dersom det ikkje er stor usemje om innhaldet vert protokollen då førebels godkjent.

Protokollen vert lagt ved som vedlegg til innkalling til neste styremøte og endeleg vedteken i samband med handsaminga av den saka.



Forretningsorden for interimsstyret

Vedteken i styremøte 01/16, fredag 16. september 2016.

Styret sitt ansvar og deira oppgåver er nærare skildra i [Lov om universitet og høqskular, kapittel 9 og 10](#).

Innkalling

Fullstendig innkalling med sakliste, saker og alle vedlegg skal vere styremedlemene i hende seinast seks dagar før styremøtet, med mindre det finst gode grunnar til at utsendinga kan utsetjast. Offentlege sakspapir vert lagt ut på nett same dag, og hovudtillitsvalde vert varsla på e-post.

Sakliste vert fastsett av styreleiar. Saker som vert ført opp på saklista etter utsending må godkjennast av eit samrøystes styre ved møtestart.

Eit styremedlem kan be om å få ei sak ført opp på saklista. Oppmodinga må vere skriftleg, og vere styreleiar i hende seinast 14 dagar før møtedato.

Styret sine medlemer

Styremedlem og observatørar med tale- og forslagsrett har møteplikt, og kan ikkje melde forfall til eit styremøte utan gyldig fråvere. Forfall til styremøte skal meldast til styresekretariatet so tidleg som mogleg. Sekretariatet kallar inn personleg vara og tek ansvar for at denne får alle naudsynte styrepapir.

Observatørar med tale- og forslagsrett er å rekne som fullverdige styremedlem utan røysterett. Utanom røysteretten har desse dei same rettar og plikter som andre styremedlemer.

Styret sine medlemer har røysteplikt. Det er ikkje høve til å røyste blankt anna enn i val.

Offentlegheit

Styremøta er opne for offentlegheita, men berre styret sine medlemer og faste observatørar har talerett. Styret kan vedta å lukke møtet dersom saka som skal til handsaming krev dette.

Vedtak

Forslag som vert fremja i løpet av styremøte skal vere skriftlege, signerte, og overlevert til styresekretær for protokollføring. Forslag om avvising eller utsetjing skal opp til votering so snart dei har vorte fremja.

Styret avgjer om det skal gjennomførast prøvevotering. Prøvevotering vert ikkje protokollført. Ved realitetsvotering skal det mest ytterleggående forslaget røystast om fyrst. Forslag kan stillast opp mot kvarandre, og forslag kan grupperast.

Protokoll

Forslag til protokoll vert sendt ut til møtedeltakarane med ein merknadsfrist på seks dagar. Dersom det ikkje er kome inn merknadar som tilseier at protokollen må handsamast i plenum, godkjenner styreleiar protokollen. Den godkjente protokollen vert offentleggjort og lagt inn som orienteringssak til neste styremøte.



**Høgskulen
på Vestlandet**

Arkivsak-dok. 17/11466-1
Saksbehandler Anja Olsen Moberg

Arkivkode.

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
01.02.2018

6/18

**OPPNEVNING AV SENTRALT PH.D.-UTVALG VED HVL FOR
PERIODEN 1.1.2018 - 31.12.2022**

Forslag til vedtak:

1. Sentralt ph.d.-utvalg ved HVL oppnevnes med følgende sammensetning for perioden 1.1.2018 – 31.12.2022:
 - Leder: prorektor for forskning Gro Anita Fonnes Flaten
 - Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett: prodekan for forskning Knut Steinar Engelsen
 - Fakultet for ingeniør- og naturvitenskap: prodekan for forskning Erik Kyrkjebø
 - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap: dekan Anne Isabelle Robbestad
 - Fakultet for helse og sosialfag: prodekan for forskning Alice Kvåle
 - Ph.d.-studiet Studier av danning og didaktiske praksiser: professor Aslaug Nyrnes
 - Ph.d.-studiet Datateknologi: professor Lars Michael Kristensen
 - Ph.d.-studiet Nautiske operasjoner (fellesgrad): professor Margareta Holtensdotter Lüftzhöft
 - Stipendiat: Anders Daniel Faksvåg Haugen, Studier av danning og didaktiske praksiser
 - Stipendiat: Patrick Stünkel, Datateknologi
 - Eksternt medlem: professor Bjørn Helge Hjertager, Universitetet i Stavanger
2. Rektor får fullmakt til å godkjenne vararepresentanter
3. Styret vedtar de foreslåtte justeringene av mandat og sammensetning for sentralt ph.d.-utvalg

Sammendrag

Interimsstyret for Høgskulen på Vestlandet fattet i sak 048/16 vedtak om mandat og sammensetning for sentralt ph.d.-utvalg ved HVL. Ettersom verken rektor eller nye dekaner da var på plass, vedtok interimsstyret å videreføre daværende sentralt ph.d.-utvalg «inntil nye dekaner har tiltrådd, og nytt fast ph.d.-utvalg blir etablert» (sak 048/16).

Denne saken omhandler oppnevning av nytt sentralt ph.d.-utvalg ved Høgskulen på Vestlandet for perioden 1.1.2018 – 31.12.2022, samt justering av utvalgets mandat og sammensetning i tråd med gjeldende kvalitetssikringssystem.

Vedlegg:

Saken har ikke vedlegg

Saksframstilling

Bakgrunn for saken:

Interimsstyret for Høgskulen på Vestlandet fattet i sak 048/16 vedtak om mandat og sammensetning for sentralt ph.d.-utvalg ved HVL:

Mandat:

- Utvalget skal utarbeide og forvalte felles retningslinjer og rutiner i henhold til forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Høgskulen på Vestlandet
- Utvalget skal være strategisk, samordnende og rådgivende organ for styret og institusjonens ledelse når det gjelder forskerutdanning.
- Utvalget har delegert myndighet fra styret i disse enkeltsakene:
 - Fastsette søknadsskjema for opptak til ph.d.-utdanning
 - Fastsette krav om residensplikt
 - Revisjon av kvalitetssikringssystemet for ph.d.-utdanning ved Høgskulen på Vestlandet (punkt 2.3-10) i tråd med høgskolens ph.d.-forskrift
 - Oppnevne administrativ og faglig leder for ph.d.-utdanningene (fagansvarlig) etter innstilling fra dekan
 - Opprette komitéer for bedømmelse av avhandling og disputas etter innstilling fra programutvalget
 - Godkjenne endelig doktorgradsprøve
 - Behandle spørsmål om policy og klager

Sammensetning:

- Rektor eller prorektor med ansvar for forskning er leder for utvalget
- Dekan fra hvert fakultet eller den dekan har gitt myndighet
- En professor fra hvert ph.d.-studium
- To stipendiater, fra ulike ph.d.-studium
- En ekstern professor fra annet ph.d.-miljø

Utvalgets sammensetning skal være i henhold likestillingsloven §13 om representasjon av begge kjønn i utvalg (nå likestillings- og diskrimineringslovens § 28).

Det bør tilstrebes at alle nærregioner er representert i utvalget.

Utvalget oppnevnes for en periode på fire år, unntatt stipendiatrepresentant, som oppnevnes for to år.

Studentparlamentet kan peke ut en masterstudent som observatør i utvalget.

Ettersom verken rektor eller nye dekaner var på plass i desember 2016 vedtok interimsstyret å videreføre daværende sentralt ph.d.-utvalg «inntil nye dekaner har tiltrådd, og nytt fast ph.d.-utvalg blir etablert» (sak 048/16).

Denne saken omhandler oppnevning av nytt sentralt ph.d.-utvalg ved Høgskulen på Vestlandet, samt justering av utvalgets mandat og sammensetning.

Oppnevning

Etter innspill fra dekaner foreslår rektor at sentralt ph.d.-utvalg oppnevnes med følgende sammensetning for perioden 1.1.2018 – 31.12.2022:

- Leder: prorektor for forskning Gro Anita Fonnes Flaten
- Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett: prodekan for forskning Knut Steinar Engelsen
- Fakultet for ingeniør- og naturvitenskap: prodekan for forskning Erik Kyrkjebø
- Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap: dekan Anne Isabelle Robbestad
- Fakultet for helse og sosialfag: prodekan for forskning Alice Kvåle
- Ph.d.-studiet Studier av danning og didaktiske praksiser: professor Aslaug Nyrnes
- Ph.d.-studiet Datateknologi: professor Lars Michael Kristensen
- Ph.d.-studiet Nautiske operasjoner (fellesgrad): professor Margareta Holtensdotter Lüftzhöft
- Stipendiat: Anders Daniel Faksvåg Haugen, Studier av danning og didaktiske praksiser
- Stipendiat: Patrick Stünkel, Datateknologi
- Eksternt medlem: professor Bjørn Helge Hjertager, Universitetet i Stavanger

Studenttinget har i denne omgang valgt å ikke utpeke en observatør til utvalget.

Den foreslåtte sammensetningen av representanter ivaretar likestillings- og diskrimineringslovens § 28 om kjønnsbalanse i utvalg (hvert kjønn representert med minst 40 %).

Justering av utvalgets mandat og sammensetning

Utvalgets mandat viser til at utvalget har delegert myndighet fra styret til:

revisjon av kvalitetssikringssystemet for ph.d.-utdanning ved Høgskulen på Vestlandet (punkt 2.3-10) i tråd med høgskolens ph.d.-forskrift.

Høgskolestyret vedtok nytt kvalitetssikringssystem for ph.d.-utdanning ved HVL i sak 69/17. I den nye versjonen av kvalitetssikringssystemet har nummereringen blitt endret noe og for at intensjonen med nevnte punkt i utvalgets mandat skal videreføres ber rektor om at formuleringen endres til:

revisjon av kvalitetssikringssystemet for ph.d.-utdanning ved Høgskulen på Vestlandet (punkt 2.3 - punkt 11) i tråd med høgskolens ph.d.-forskrift.

Utvalgets sammensetning som vedtatt i styresak 048/16 nevner ikke vararepresentanter og oppnevningsperiode for studentobservatør. Rektor fremmer derfor forslag om at følgende legges til avsnitt om oppnevningsperiode:

*Studentobservatøren oppnevnes for ett år om gangen.
Det oppnevnes personlige varamedlemmer.*

Rektors vurdering

Rektor vurderer at sammensetningen av utvalget er i tråd med styrets tidligere vedtak og kvalitetssikringssystem for ph.d.-utdanning ved HVL, og at det er hensiktsmessig at formalitetene rundt oppnevning av studentobservatør blir beskrevet i mandatet slik som det er gjort for de andre utvalgsmedlemmene.



**Høgskulen
på Vestlandet**

Arkivsak-dok. 18/00588-2
Saksbehandler Marianne Nilsen

Arkivkode.

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
01.02.2018

7/18 OPPNEVNING AV VARAMEDLEM TIL FORSKNINGSETISK UTVALG FOR PERIODEN 1.2.2018-31.12.2020

Forslag til vedtak:

Høgskulelektor/ph.d. Lillian Bruland Selseng, Fakultet for helse og sosialfag (FHS) oppnevnes som varamedlem i Forskningsetisk utvalg ved HVL i perioden 1.2.2018 og frem til 31.12.2020.

Sammendrag

Rektor foreslår i denne saken at høgskulelektor/ph.d. Lillian Bruland Selseng, Fakultet for helse og sosialfag, erstatter Professor II Ulrike Spring som varamedlem i Forskningsetisk utvalg ved Høgskulen på Vestlandet i perioden 1.2.2018 - 31.12.2020.

Vedlegg:

Saka har ingen trykte vedlegg

Utrykte vedlegg:

Reglement for Forskningsetisk utvalg ved Høgskulen på Vestlandet:

https://www.hvl.no/contentassets/e734c3f2aa24447f832bd3861dbd5961/20170224-reglement-feu-hvl_pdf-hoyremeny.pdf

Medlemmer av Forskningsetisk utvalg ved Høgskulen på Vestlandet 1.1.2017-31.12.2020:

<https://www.hvl.no/Vestibyen/forsking/forskingsetikk/forskingsetisk-utval/>

Saksframstilling:

Interimsstyret for Høgskulen på Vestlandet behandlet i styresak 043/16 både fastsettelse av Reglement for Forskningsetisk utvalg ved Høgskulen på Vestlandet, samt opprettelse av Forskningsetisk utvalg for perioden 1.1.2017-31.12.2020.

Reglementets § 4 som sier følgende om sammensetning av Forskningsetisk utvalg:

«Prorektor med ansvar for forskning leder Forskningsetisk utvalg. I tillegg består utvalget av tre faglig ansatte ved høgskolen, en student, og normalt ett eksternt medlem. Sammensetningen av utvalget skal til enhver tid være slik at utvalget har nødvendig kompetanse i forskning, forskningsetikk og jus. Minst to av medlemmene bør ha professorkompetanse. Det bør tilstrebes at medlemmene har en bred faglig bakgrunn, at de tre nærregionene er representert, og at det er en kjønnsmessig balanse. Det oppnevnes tre varamedlemmer fra de faglig ansatte som ivaretar de samme hensyn. Varamedlemmene er ikke personlige. Studentene oppnevner ett varamedlem. Dersom det ikke lar seg gjøre å dekke de nødvendige kompetansekravene med denne sammensetningen, kan utvalget utvides med ett medlem (internt eller eksternt).

Medlemmene oppnevnes av Høgskulestyret. Ordinær funksjonstid er fire år. Studentrepresentantene oppnevnes av Studenttinget for ett år av gangen.

Utvalget kan innkalle inntil to andre personer, eksterne eller interne, som sakkyndige til å bistå dem i vurderingen av enkeltsaker».

Varamedlem Ulrike Spring som representerer vitenskapelig ansatte fra nærregion Sogn og Fjordane har byttet stilling til Professor II, og har nå hoveddelen av sin stilling ved Universitetet i Oslo. Interne vitenskapelige medlemmer i utvalget bør ha sin hovedarbeidsplass ved HVL, og det foreslås derfor at Spring erstattes for resten av oppnevnesperioden.

Etter samråd med tidligere dekan ved Avdeling for Samfunnsfag, Anne-Grethe Naustdal, foreslås det at høgskolelektor Lillian Bruland Selseng erstatter Spring i innværende periode. Bruland disputerte i desember 2017 for doktorgrad i sosialt arbeid og sosialpolitikk, og vil søke om opprykk til førsteamanuensis. Bruland var tidligere varamedlem i det sentrale FoU-utvalget ved HiSF, som også fungerte som HiSF sitt forskningsetiske utvalg. Hun er også medlem i kontrollkommisjonen for psykisk helsevern som blant annet arbeider for å fremme og kvalitetssikre at etiske, faglige og juridiske krav oppfylles i konkrete saker. Bruland er svært motivert for vervet.

Rektor sin vurdering:

Rektor vurderer at forslag til varamedlem tilfredsstiller formelle krav til sammensetning av utvalget og foreslår at Lillian Bruland Selseng oppnevnes for aktuelle periode.



**Høgskulen
på Vestlandet**

Arkivsak-dok. 17/01890-3
Saksbehandler Even Oleson Sørland

Arkivkode.

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
01.02.2018

8/18 REVIDERT DELEGASJONSREGLEMENT FOR HVL

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tek det reviderte delegasjonsreglementet til orientering.

Samandrag

Frå 1.1. 2018 avviklar HVL mellombels organisering i nærregionane, og etablerer ein ny organisasjon. Konsekvensar for delegasjon var handsama i styresak 99/17, og styret får, i tråd med vedtaket i saka, eit oppdatert delegasjonsreglement til orientering på første styremøte i 2018.

Vedlegg:

Revidert delegasjonsreglement for HVL

Saksframstilling:

Dokument i saka:

- **Sak 45/16** – vedtak om mellombels delegasjonsreglement
- **Sak 99/17** – vedtak om vidareføring av delegasjon til rektor
- **Lov om universiteter og høyskoler (Uhl.)**

1 Bakgrunn

I sak 45/16 fastsette interimsstyret mellombels delegasjonsreglement for HVL, gjeldande for 2017. Den mellombelse nærregionsorganiseringa i 2017 bygde på at gjeldande fullmakter og strukturer ved dei tre gamle høgskulane blei vidareførte i størst mogleg grad. Overbygninga som blei fastsett i det mellombelse delegasjonsreglementet var tilpassa dette. Reglementet omtala difor i tillegg til delegasjon frå styret til rektor også vidare delegasjon frå rektor til strukturen i dei tre nærregionane. Konkretisering av vidare delegasjon frå rektor er normalt ikkje del av eit overordna delegasjonsreglement. Dette vart gjort for å ha oversikt over den samla delegasjonen i eit dokument, som vart styrehandsama.

Endringane frå 1.1.18 gjer det naudsynt å fordele mynde i organisasjonen på ein ny måte. Dei nye fakulteta er etablerte, medan administrasjonen går inn i ei ny mellombels organisering fram til sommaren 2018.

I sak 99/17 vedtok styret å vidareføre delegasjonen frå styret til rektor som vedteke i mellombels delegasjonsreglement for 2017. Rektor fekk fullmakt til å revidere delegasjonsreglementet i tråd med den nye organiseringa og vedtaket om delegasjon av tilsettingsmynde i undervisnings- og forskarstillingar til dei fakultetsvise tilsettingsutvala.

2 Om reglementet

2.1 Kort om det reviderte dokumentet

Det er ikkje gjort endringar i delegasjonen frå styret til rektor i det reviderte delegasjonsreglementet. Primært inneber revideringa at punkta som omtalte vidare delegasjon frå rektor til nærregionane er teke ut av delegasjonsreglementet. I tillegg er styret sitt vedtak om delegasjon av tilsettingsmynde i undervisnings- og forskarstillingar innarbeidd. I innleiinga til dokumentet er det også lagt til ei overordna skildring av generelle prinsipp for delegasjon.

2.2 Vidare arbeid – delegasjon frå rektor

Med einskapleg leiing bygger all fordeling av fullmakter vidare i linjeorganisasjonen på delegasjon frå rektor. Dermed er det i utgangspunktet berre behov for eit overordna reglement som avklarar grenseoppgangen mellom det som er styrets område og oppgåvene som ligg til rektor. Dette er det styret som fastset, og det er dette som ligg i denne saka.

Samtidig vil det vere viktig at rektor gjer det klart korleis fullmaktene er fordelt vidare. Normalt er forventninga at delegasjon skjer skriftleg, og det er vanleg at dette også skjer i eit delegasjonsreglement – sjølv om det formelt sett ikkje er veldig strenge formkrav til korleis slik vidaredelegasjon kjem til uttrykk:

«Selve delegeringen behøver ikke ha kommet eksplisitt til uttrykk som et formelt vedtak om å tildele en bestemt type avgjørelsesmyndighet. Mye delegert myndighet utøves i kraft av implisitte fullmakter innebygd i vedtak om opprettelse av et bestemt organ eller utvalg eller en bestemt stilling, eller i vedtak om tildeling av arbeidsoppgaver eller om administrativ organisering. En del fullmakter har også utviklet seg sedvanemessig, men her er det viktig at man prøver å skaffe seg oversikt over og kontroll med hvor langt disse skal gå, ved at de formuleres som eksplisitte reglementsbestemmelser.»

Bernt: Kommentartutgave til Uhl. (Gyldendal Rettsdata), Note 680

I den situasjonen HVL er i i 2018, kan ein ikkje støtte seg til sedvane og etablert praksis. Dei tre fusjonerte høgskulane har hatt ulike styringsmodellar og til dels svært ulik fullmaktsstruktur. Dermed vil det vere viktig å etablere den nye organisasjonen på ein slik måte at ein sikrar at utøving av mynde skjer på rett grunnlag og på rett plass i strukturen.

Det er sett i gong eit arbeid med å etablere vidaredelegasjon frå rektor innanfor ulike område. Noko vil vere mellombels for perioden fram til sommaren, medan noko kan etablerast permanent allereie no. Når arbeidet med dette er ferdigstilt vil det bli sett opp eit samla dokument som syner heile den formelle fullmaktsstrukturen for HVL. Ein arbeider også med etablering av rammeverk for leiing/leiarplattform med nærare skildring av roller og prosesser.

Vår ref.:
17/01890-1

Dato:
Klikk her for å skrive inn en dato.

Delegasjonsreglement for Høgskulen på Vestlandet

Fastsett etter vedtak i styret for Høgskulen på Vestlandet i sak 99/2017.

Innhold

1	Innledning	2
1.1	Overordnede prinsipper	2
2	Styringsmodell	2
2.1	Styret selv - delegasjonsforbud	2
2.2	Klagenemnda	3
2.3	Rektor	3
2.3.1	Stedfortrederfunksjon	3
3	Myndighet og fullmakter knyttet til funksjonsområder	3
3.1	Påtalefullmakt ved lovbrudd	3
3.2	Erstatningsansvar	3
3.3	Studier og utdanning	4
3.4	Økonomi	4
3.4.1	Utbetalinger til rektor	4
3.4.2	Budsjettdisponeringsmyndighet	4
3.4.3	Eksternt finansiert aktivitet (Boa).....	4
3.4.4	EU- finansierte prosjekter.....	4
3.4.5	Norges forskingsråd.....	4
3.4.6	Søknader til større senter-ordninger.....	5
3.5	Utsatt publisering	5
3.6	Forvaltning av HVL sine eierinteresser	5
3.6.1	Generalforsamlingsfullmakt	5
3.6.2	Inntreden i rettssjekter, aksjekjøp – og salg	5
3.7	Personal	5
3.7.1	Arbeidsgiveransvaret.....	5
3.7.2	Arbeidsgiverpart etter Hovedavtalen/Hovedtariffavtalen i Staten.....	5
3.8	Helse, miljø og sikkerhet	5
3.9	Informasjonssikkerhet	5

1 Innledning

Delegasjonsregelementet for Høgskulen på Vestlandet (HVL) bygger på vedtak i styret, og gjelder styret sin delegasjon av myndighet og fullmakter til rektor.

Dokumentet er revidert i tråd med vedtak i styresak 99/17 der rektor fikk fullmakt til å revidere reglementet i tråd med ny organisering fra 1.1.18. Delegasjonen til rektor er, iht. styrevedtaket, videreført som vedtatt i midlertidig delegasjonsreglement for 2017.

1.1 Overordnede prinsipper

Når en tilsatt ved HVL inngår en avtale eller fatter et vedtak i høgskolens navn og innenfor fullmaktens grenser, stifter avtalen eller vedtaket rett og plikt for høgskolen.

Dersom den tilsatte handler i strid med reglement, myndighetskart eller instruksjer, og motparten forstår eller burde ha forstått det, blir høgskolen ikke bundet. En tilsatt som overskrider sin myndighet og/eller fullmakt kan komme i erstatningsansvar både overfor høgskolen og overfor motparten.

- Beslutninger truffet av andre organ enn Høgskolestyret, treffes på styrets vegne og på styrets ansvar
- Det delegerende organ har fortsatt det formelle ansvaret for saksbehandlingen
- Delegasjonsvedtak kan tilbakekalles
- Det delegerende organ kan avgjøre enkeltsaker som i utgangspunktet er delegert
- Det delegerende organ kan instruere det underordnede organ om hvordan saken skal avgjøres
- Det delegerende organ kan omgjøre vedtak fattet av det underordnede organ i samme utstrekning som om det selv hadde truffet vedtaket

2 Styringsmodell

I samsvar med styrevedtak om fusjon ved Høgskolen i Bergen, Høgskolen Stord/Haugesund og Høgskulen i Sogn og Fjordane 09.06.2016 og kongelig resolusjon av 17.06.2016 har HVL ekstern styreleder jf. Lov om universitet og høyskoler (uhl.) § 9-3, første ledd, og tilsatt rektor, jf. uhl. § 10-1.

Styret er det øverste organ ved HVL, og har ansvar og myndighet for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet, og at institusjonen drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som gjelder, og de rammer og mål som gis av overordnet myndighet av jf. uhl § 9-1.

Styret kan delegerer beslutningsmyndighet, bortsett fra der loven gir myndighet til «styret selv», eller det foreligger andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere.

2.1 Styret selv - delegasjonsforbud

Avgjørelser av betydning og av overordnet karakter bør i alminnelighet treffes av institusjonens øverste organ.

Beslutninger som loven bestemmer skal treffes av styret selv er:

1. Virksomhetens interne organisering på alle nivå (jf. § 9-2 nr. 4)
2. Vedtak om sammensetning av styret (jf. § 9-3 nr. 3 og 4)
3. Vedtak av reglement for valg til styret (jf. § 9-4 nr. 10)
4. Utlysing og ansettelse av rektor (§10-1 nr.1)
5. Vedtak om at personer i visse stillinger ikke skal være valgbare til institusjonens styre (jf. § 9-4 nr. 7)
6. Vedtak om at prorektor trer inn hvis rektor har forfall eller må fratre sitt verv (§ 10-4 nr. 2)
7. Styret må selv treffe vedtak om sammensetningen av ansettelsesutvalg som foretar ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger, jf. uhl § 6-3 nr. 1 andre punktum, samt fastsette regler om innstilling og bestemme hvem som kan innstille m.m., jf. uhl § 6-3 nr. 5
8. Vedtak om generelle bestemmelser om avleggelse av og gjennomføring av eksamen (§ 3-9 nr. 7)
9. Unntak fra lovens regler om at sensur skal foreligge innen tre uker etter eksamen (§ 3-9 nr. 4 andre og tredje punktum, jf. første punktum)
10. Utnevnelse av medlemmer til skikkethetsnemnd, jf. forskrift om skikkethetsvurdering § 7

11. Adgangsbegrensning til studier jf. uhl. § 3-7 (5)
12. Funksjoner som er nevnt i § 9-2, men hvor uttrykket «styret selv» ikke er benyttet:
 - a. Vedtak om institusjonens budsjett
 - b. Overordnede strategiske beslutninger vedrørende utdanning og forskning
 - c. Utøve det overordnede tilsynet med økonomi- og eiendomsforvaltningen ved institusjonen.
13. Vedtak om å kjøpe og avhende fast eiendom, jf. uhl. § 12-3

Uh-loven med forskrifter innebærer at styret ikke kan delegere ovennevnte saker.

2.2 Klagenemnda

Flere bestemmelser i uh-lova tilsier at det enten er styret selv eller institusjonens klagenemnd som må treffe vedtak.

Klagenemnda behandler følgende saker:

- Klager over enkeltvedtak, jf. universitets- og høyskolelovens (loven) §§ 5-1 (1) og 7-6 (2).
- Klager over avgjørelser om permisjon og fravær, samt om helt eller delvis tap av studieretten, jf. forskrift om studium og eksamen ved HVL
- Klager i forbindelse med valg av representanter og ombud ved Høgskulen på Vestlandet.
- Saker etter universitets- og høyskolelovens §§ 3-7 (8), 4-7 (1), 4-8 (2) og (3), 4-9 (5), 4-10 (3).
- Klagesaker i henhold til bestemmelsene om klage i "Forskrift for graden philosophiae doctor (Ph.d) ved Høgskulen på Vestlandet".

Klagenemnda kan prøve alle sider av saken. Klagenemnda er vedtaksfør når lederen eller varamedlem for leder og to andre medlemmer er til stede. Vedtak i saker som går inn under lovens §§ 4-8 (2) og (3), 4-9 (5), 4-10 (3) treffes med minst to tredels flertall.

Klagenemnda oppnevnes av styret.

2.3 Rektor

Rektor ved HVL er ansatt og er daglig leder for institusjonens faglige og administrative virksomhet, jf. § 10-1. Rektor er ifølge loven sekretær for styret og forbereder saker og gir tilrådninger i faglige og administrative saker for styret i samråd med styreleder, og er på styrets vegne ansvarlig for drift av eiendom og økonomi- og formueforvaltning.

Styret delegerer beslutningsmyndighet til rektor så fremt delegering ikke er begrenset i loven eller andre steder, eller følger av styrets delegasjonsvedtak. Rektor kan delegere videre så fremt annet ikke er bestemt.

Rektor kan delegere til virksomhetens utvalg så fremt delegasjon ikke er avskåret i lov eller annet. Slik beslutningsmyndighet kan ikke delegeres videre.

2.3.1 Stedfortrederfunksjon

Rektor skal ha en fast stedfortreder som trer i funksjon med tilsvarende fullmakter og myndighet i rektors fravær.

3 Myndighet og fullmakter knyttet til funksjonsområder

3.1 Påtalefullmakt ved lovbrudd

Styret delegerer til rektor selv å begjære påtale for lovbrudd. Styret delegerer til rektor å anmelde straffbare forhold, samt uttale seg om hvorvidt allmenne hensyn foreligger til påtalemyndigheten.

3.2 Erstatningsansvar

Styret gir rektor fullmakt til å inngå forlik eller innrømme erstatningsansvar og utbetale erstatning innenfor rammen av særskilt fullmakt gitt av Kunnskapsdepartementet.

Fullmakten gjelder de saker der HVL selv skal dekke beløpet innenfor egne budsjettrammer.

I saker som gjelder erstatning over det angitte nivået i fullmaktsdokumentet, skal saken legges fram for Kunnskapsdepartementet til avgjørelse.

Nærmere vilkår og bruk av fullmakten er presisert i særskilt vedlegg til tildelingsbrevet.

3.3 Studier og utdanning

Styret har gjennom fastsettelse av studie- og opptaksforskrifter delegert myndighet til rektor og fakultetene. HVL har følgende studie- og opptaksforskrifter som er fastsatt av styret;

- Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet
- Forskrift om opptak ved Høgskulen på Vestlandet
- Forskrift for graden ph.d ved Høgskulen på Vestlandet

Styret har i de fleste studiesaker delegert myndighet direkte til dekan. Dette innebærer at dekanene ved de respektive fakultetene har myndighet til å treffe bindende beslutninger innen rammen av forskriftsbestemmelsene. Der forskriftene benytter «avdelingen selv» kan ikke delegert myndighet delegeres videre ned til instituttnivå.

Styret har i studie-, ph.d- og opptaksforskriftene delegert myndighet til rektor der det er behov for en sentral koordinering.

3.4 Økonomi

3.4.1 Utbetalinger til rektor

Styreleder gis fullmakt til å godkjenne utbetalinger til rektor. Fullmakten kan delegeres videre. Denne skal være skriftlig og angi avgrensning i utbetalinger til rektor.

3.4.2 Budsjettdisponeringsmyndighet

Alle disposisjoner som medfører økonomiske forpliktelser for virksomheten skal bekreftes av en som har budsjettdisponeringsmyndighet.

Styret delegerer budsjettdisponeringsmyndighet til rektor.

Rektor kan delegere budsjettdisponeringsmyndigheten til ansatte på lavere nivå.

Delegert budsjettdisponeringsmyndighet kan delegeres videre og alle delegasjoner skal være skriftlig.

Alt som kan delegeres i forhold til hovedinstruks for økonomi blir delegert til rektor.

3.4.3 Eksternt finansiert aktivitet (Boa)

Styret gir rektor ansvar og fullmakt til å inngå avtaler/kontrakter med eksterne finansieringskilder. Rektor kan delegere fullmakten videre.

Rektor er ansvarlig for at den nødvendige faglige og økonomiske oppfølgingen av BOA-prosjektene blir ivaretatt, samt at BOA-virksomheten oppfyller kravene i Reglement F-07-13.

Rektor kan delegere generell fullmakt til å disponere bevilgninger til enheten og andre inntekter enheten skaffer seg med grunnlag i fullmakter til å drive eksternt finansiert virksomhet til lavere nivå.

3.4.4 EU- finansierte prosjekter

For prosjekter finansiert av EU-programmer skal søknader kvalitetssikres iht. fastsatte rutiner og retningslinjer. Søknadene skal godkjennes rektor eller den rektor delegerer fullmakt videre til.

3.4.5 Norges forskingsråd

Søknader til Norges forskingsråd skal kvalitetssikres og godkjennes av rektor eller den rektor delegerer fullmakt videre til.

3.4.6 Søknader til større senter-ordninger

Søknader til større senter-ordninger og programområder for forskning skal kvalitetssikres og godkjennes av rektor eller den rektor delegerer fullmakt videre til.

3.5 Utsatt publisering

Styret gir rektor fullmakt til å utsette publisering av forskningsresultater jf. uhl. § 1-5, inntil 6 måneder om gangen, inntil to ganger (6 + 6).

3.6 Forvaltning av HVL sine eierinteresser

Kunnskapsdepartementet har gitt HVL fullmakt til å forvalte statens eierinteresser på vegne av departementet. Departementets retningslinjer for hvordan styrings- og kontrollmyndigheten skal utøves skal legges til grunn. Nærmere vilkår og bruk av fullmakten er presisert i Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev med vedlegg.

3.6.1 Generalforsamlingsfullmakt

Styret delegerer generalforsamlingsfullmakten til rektor. Rektor gis fullmakt til å representere HVL på ordinær eller ekstraordinær generalforsamling i de selskap HVL har eierinteresser i.

3.6.2 Inntreden i rettssubjekter, aksjekjøp – og salg

Styret selv vedtar opprettelse av eller inntreden i egne rettssubjekter, herunder kapitalinnskudd, og strategisk salg av aksjer. Styret skal kunne godtgjøre at eierskapet er av faglig interesse.

Styret delegerer til rektor å selge aksjer, hvor salget ikke er av strategisk karakter.

Det forutsettes at styret holdes orientert ved salg.

3.7 Personal

3.7.1 Arbeidsgiveransvaret

Styret gir rektor fullmakt til å utøve og delegere videre arbeidsgiveransvaret i virksomheten. Delegasjonen gjelder arbeidsgiveransvaret ut over styrets egne oppgaver.

3.7.2 Arbeidsgiverpart etter Hovedavtalen/Hovedtariffavtalen i Staten

HVL sitt øverste partssammensatte organ i henhold til Hovedavtalen i staten er informasjons- drøftings- og forhandlingsmøte (IDF).

Styret gir rektor fullmakt til å opptre som arbeidsgiverpart i henhold til Hovedavtalen/ hovedtariffavtalen i Staten.

3.7.3 Tilsettingsutvalg

Styret har delegert tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger til tilsettingsutvalg ved de enkelte fakultet, jf. uhl § 6-3. Nærmeste leder innstiller.

3.8 Helse, miljø og sikkerhet

Styret delegerer til rektor ansvaret for oppfølgingen av helse, miljø og sikkerhets-, og beredskapsarbeidet.

Dette innebærer at rektor gis myndighet til å sørge for at lovens krav til vernetjeneste (verneombud og arbeidsmiljøutvalg) og bedriftshelsetjeneste, samt internkontrollsystem og beredskapssystemer og planer, er på plass.

3.9 Informasjonssikkerhet

Rektor er øverste ansvarlig for informasjonssikkerhet på styrets vegne og skal godkjenne, koordinere og iverksette tiltak for å sikre at behandlingen av personopplysninger skjer i henhold til HVL sine mål og overordnede retningslinjer og lovbestemte krav, og at informasjonssikkerheten fungerer tilfredsstillende.



**Høgskulen
på Vestlandet**

Arkivsak-dok. 17/09250-17
Saksbehandler Even Oleson Sørland

Arkivkode. 231

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
01.02.2018

9/18 ORIENTERING OM LOKALE LØNNSFORHANDLINGER I 2017

Forslag til vedtak/innstilling:

Styret tar saken til orientering.

Sammendrag

Saken her vil kort presentere resultatet av de ordinære lokale lønnsforhandlingene i lønnsoppgjøret 2017, på et overordnet nivå. Det gis også en enkel orientering om bruken av bestemmelsene om lokale forhandlinger på særlige grunnlag gjennom året.

Vedlegg:

Fastsatt lønnspolitikk for HVL

Saksframstilling:

1 Lønnsoppgjøret 2017 – ordinære lokale forhandlinger (HTA 2.5.1)

I styremøtet i september gjorde styret følgende vedtak:

1. Styret tek vurderingane i saka til orientering.
2. Styret ber om å bli orientert om resultatet av dei lokale lønnsforhandlingane i 2017 til styremøtet i desember.

Lokale lønnsforhandlinger etter pkt. 2.5.1 i de to tariffavtalene er gjennomført, og partene kom til enighet i begge forhandlingene (hhv. med Akademikerne og LO/Unio/YS) innenfor fristen 31. oktober. Organisasjonsdirektør Tage Båtsvik ledet begge forhandlingene.

1.1 Generelt

Samlet er det i de lokale forhandlingene etter HTA 2.5.1 forhandlet om kr. 7 257 896 ved Høgskulen på Vestlandet, fordelt på to forhandlingspotter:

- LO/Unio/YS: 6 144 715 kr
- Akademikerne: 1 112 981 kr

Avsetningene (pottene) er angitt for 12 måneder. På grunn av virkningstidspunktene (1.7. og 1.10), vil full effekt først komme på 2018-budsjettet. Lønnsjustering for den enkelte skjer med tilbakevirkende kraft til virkningsdatoen.

I forkant av forhandlingene var følgende avklart med forhandlingsdelegasjonene etter begge de to hovedtariffavtalene, og gjort kjent for de ansatte gjennom oppslag på intranett:

Partene hadde to felles signaler i diskusjonen om profil for forhandlingene: Det er en prioritering å sikre rimelig lønnsutvikling for alle, og det vil ikke fremmes krav/føres forhandlinger på individnivå i årets lokale lønnsforhandlinger ved HVL. Forhandlingene vil dermed dreie seg om innretning på gruppevis/generelle tillegg, og kravene som utveksles i forkant vil ta utgangspunkt i dette. Dette betyr at ansatte ikke skal skrive individuelle søknader i de lokale forhandlingene i år.

Denne profilen ble fulgt opp i begge forhandlingene. Innretningen er litt ulik, men alle lønnstillegg er gitt som gruppetillegg eller som generelle tillegg. Når det gjelder andre virkemidler, har partene avtalt i den foreløpige lønnspolitikken at krav om kodeendring ikke blir tatt opp i ordinære forhandlinger før innplassering i ny organisasjon.

1.2 Akademikerne

I forhandlingene med organisasjonene tilknyttet hovedtariffavtalen med Akademikerne var det satt av en lokal pott på kr. 1 112 981. Hele potten ble brukt, og tilleggene er gitt slik:

Alle tilsatte som var omfattet av forhandlingen med Akademikerne har fått 0,73 % i generelt tillegg. Tre grupper får lagt til gruppetillegg på toppen av det generelle tillegget: Tilsatte som har mindre enn 450 000 i årslønn (0,27 %), tilsatte med årslønn mellom 450 000 og 500 000 (0,25 %), og førsteamanuenser/førstelektorer (0,4 %).

232 personer fikk lønnstillegg. Hovedtariffavtalen med Akademikerne har ikke lenger lønnstrinn, og tillegget er derfor lagt til beløpet som utgjør avtalt årslønn. Sett opp mot kjønns sammensetningen i personalet gir fordelingen av potten følgende utslag:

	Antall	Andel personer	Andel lønnsmasse	Andel oppgjør
Kvinner	96	41,4 %	39,4 %	39,2 %
Menn	136	58,6 %	60,6 %	60,8 %

Samlet sett har kvinner hatt en noe lavere uttelling enn det både antall og andel av lønnsmasse ved inngangen til forhandlingene skulle tilsi. Dette skyldes i hovedsak profilen

med gruppetillegg til førsteamanuenser/førstelektorer. 70,6 % av denne gruppen er menn (36 av 51 personer).

1.3 LO, Unio og YS

I forhandlingene med organisasjonene tilknyttet hovedtariffavtalen med LO, Unio og YS var det satt av en lokal pott på kr. 6 144 715. Hele potten ble brukt, med følgende fordeling:

Alle **fast tilsatte** som er omfattet av denne avtalen har fått 0,55 % i generelt tillegg, med et kronetillegg som gir høyere prosentvis uttelling til de som har lønnstrinn 58 eller lavere (2 900 kr.). **Midlertidig tilsatte** får halvparten av tillegget de fast tilsatte får (0,275 %/1 450 kr.). To grupper får lagt til gruppetillegg på toppen av det generelle tillegget: Fast tilsatte førsteamanuenser/førstelektorer (0,45 %) og fast tilsatte som er organiserte i LO/Unio/YS (0,3 %).

Totalt fikk 1411 personer lønnstillegg. For noen førte tillegget til endring av lønnstrinn. Dette gjelder der summen av tillegget som er gitt og eventuelle kronetillegg fra tidligere utgjør mer enn avstanden opp til neste lønnstrinn, og der endring av trinn ikke får konsekvenser for ansiennitetsutvikling. Dette er gjort administrativt.

Sett opp mot kjønns sammensetningen i personalet gir fordelingen av potten følgende utslag:

	<i>Antall</i>	<i>Andel personer</i>	<i>Andel lønnsmasse</i>	<i>Andel oppgjør</i>
Kvinner	918	65,1 %	63,9 %	64,3 %
Menn	439	34,9 %	36,1 %	35,7 %

I disse forhandlingene har kvinner fått en større andel av oppgjøret enn det andelen av lønnsmassen tilsier. Dette skyldes at det er en høyere andel kvinner enn menn i gruppene som fikk gruppetillegg.

2 Lønnsjustering for ledere på nivå 2 (HTA 2.5.2)

Det er ikke gjennomført lønnsregulering etter avtalenes pkt. 2.5.2 for ledere på nivå 2 i 2017.

3 Lokale forhandlinger på særlige grunnlag (HTA 2.5.3) i 2017

Det rapporteres årlig om bruk av hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsforhandlinger på særlige grunnlag (HTA 2.5.3). Kostnaden ved lokale forhandlinger på særlige grunnlag belastes i sin helhet høgskolens eget budsjett. Ved HVL gjennomføres forhandlinger etter HTA 2.5.3 i samlet møte for partene etter begge de to hovedtariffavtalene.

3.1 Lønnsendringer for enkeltpersoner

Ved HVL er det gjennomført tre forhandlingsmøter for lønnsforhandlinger på særlige grunnlag i 2017. Til sammen har 9 ansatte fått endringer i lønn etter denne bestemmelsen i 2017. I all hovedsak har forhandlingsgrunnlaget vært HTA 2.5.3 nr. 2 (ekstraordinær arbeidsinnsats eller særlige vansker med å rekruttere/beholde). Virkemidler som er benyttet er endring av lønn/lønnstrinn og tidsbegrensede kronetillegg.

Samlet lønnskostnad (årsvirkning) for faste og midlertidige tillegg gitt enkeltpersoner etter HTA 2.5.3 i 2017 fordeler seg slik:

	<i>Antall personer</i>	<i>Sum totalt</i>
Endret lønnstrinn/årslønn	4	169 300 kr.
Tidsbegrenset kronetillegg	5	158 000 kr.

3.2 Særavtaler

I tillegg er det inngått tre særavtaler med hjemmel i HTA 2.5.3 nr. 2:

- Avtale om kronetillegg for prosjektledere i OU-prosjektet
- Særavtale om kronetillegg for faglige verv/funksjoner
- Særavtale om kronetillegg for tillitsvalgte på virksomhetsnivå og hovedverneombud

Disse avtalene gjelder ikke enkeltpersoner, men regulerer funksjonstillegg som gis til dem som til enhver tid fyller bestemte verv/oppgaver.

4 Evaluering og protokoller

Det er avholdt evalueringsmøter mellom partene etter 2.5.1-forhandlingene, som forutsatt i hovedtariffavtalen. Det føres protokoll for alle lokale lønnsforhandlinger, og referat fra møter. Dette er offentlige dokumenter, og det er avtalt mellom partene i lønnspolitikken at protokollene fra HTA 2.5.1 skal være tilgjengelige for gjennomsyn hos personalseksjonen.

5 Rektors merknader

Som omtalt i styresaken i september, har også årets oppgjør vært spesielt. Siden 2016 har staten hatt to hovedtariffavtaler, og lønnssystemet er fortsatt i endring. Det lokale nivået får en stadig større del av ansvaret for å ivareta helheten i lønnsoppgjørene, samtidig som lønnsoppgjøret samlet sett heller ikke i år holdt tritt med prisveksten. For HVL kom denne situasjonen på toppen av at dette var første gang den nye høghskolen skulle gjennomføre lokale lønnsforhandlinger.

Arbeidsgiver har opplevd samarbeidet med organisasjonene rundt forhandlingene som positivt. Tilnærmingen med generelle tillegg og gruppetillegg ble valgt ut fra den spesielle situasjonen en stod i, og løsningene en samlet seg om i de to forhandlingene i 2017-oppgjøret kombinerer etter rektors syn det brede hensynet til å ivareta en rimelig lønnsutvikling for alle, med å benytte anledningen til å gjøre noen grep som gir oppjøret en profil/retning.

Samarbeidet mellom HVL som arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen om bruken av virkemidlene i lønnssystemet skal utvikles videre i 2018 gjennom en helhetlig omforent lønnspolitikk for HVL. Dette viktige arbeidet vil foregå fram mot sommeren. I løpet av våren 2018 vil også partene, som varslet i styresaken i september, komme tilbake til spørsmålet om vurdering av eventuelle ubegrunnede lønnsforskjeller som har oppstått etter fusjonen.

I 2018 er det et nytt hovedoppgjør, der HVL må forvente å få ansvar for å fordele store summer og en stor del av oppjøret lokalt. Høgskolen vil gå inn i lønnsforhandlingene i 2018 med en ny organisasjon, og med nye ledere på alle nivå. Det blir viktig å sørge for at disse får god opplæring i denne delen av arbeidsgiverfunksjonen, og tilrettelegge for at de kan bidra inn i vurderingene av den enkelte ansatte. Erfaringene fra årets forhandlinger vil være et viktig grunnlag i forberedelsene.

Det er rektors vurdering at HVL må ha som ambisjon å ta i bruk de nye virkemidlene i lønnssystemet på en målrettet måte for å støtte opp om HVLs strategi, i et tett og godt samarbeid med de ansattes organisasjoner.

Førebels lønnspolitikk for Høgskulen på Vestlandet (HVL)

Fastsett i møte mellom HVL og organisasjonane med forhandlingsrett etter Tjenestetvistloven 16.10.17.

Innhald

1	Kort om lønnsdanninga i staten	2
2	Innleiing	2
2.1	Bakgrunn	2
2.2	Mål for lønnspolitikken	2
2.3	Presiseringar om tilhøvet til fusjon/omstilling	3
2.4	Kort om strukturen i dokumentet	3
3	Fullmakter og retningslinjer	3
3.1	Tilhøvet mellom partane, fullmakter og teieplikt	3
3.2	Delegasjon	3
3.3	Protokollar og informasjon om forhandlingsresultat	3
4	Lønns plassering	4
4.1	Nytilsetting – HTA pkt. 2.5.5	4
4.1.1	Utlysing og tilsetting	4
4.1.2	Vurdering innan eitt år	4
4.2	Kompetanseopprykk	4
5	Virkemiddelbruk og prosedyrar ved forhandlingar	5
5.1	Oversikt over virkemiddel	5
5.2	Særskilt om virkemiddelbruk i omstillingsfasen	5
5.3	Personal- og lønnsstatistikk	5
5.4	Ordinære lønnsforhandlingar etter HTA pkt. 2.5.1 hausten 2017	5
5.4.1	Heimel	5
5.4.2	Prosedyre	5
5.4.3	Forhandlingar for tillitsvalde	6
5.4.4	Særskilt om kodeendring	6
5.5	Forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.2 – leiarar	6
5.5.1	Heimel	6
5.5.2	Prosedyre	6
5.6	Forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.3 – særskilt grunnlag	6
5.6.1	Heimel	6
5.6.2	Prosedyre	6
5.6.3	Særskilt om kodeendring	6
6	Kriterium ved endring av lønn	7
6.1	Innleiing	7
6.1.1	Stillingsvurdering	7
6.1.2	Personvurdering	7
7	Nyttige lenker	8

1 Kort om lønnsdanninga i staten

Lønnsdanning er regulert i hovudtariffavtalane i staten (HTA), og skjer på følgjande grunnlag:

1	Ved tilsetjing. Utgangspunktet for fastsetting av lønn ved tilsetjing er stillingskode/-ar, lønnsspenn og lønnsramme.	HTA 2.5.5
2	Ny vurdering inntil 12 månader etter tilsetjing. Arbeidsgiver skal inntil 12 månader etter tilsetjing, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetjing, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innanfor stillingens lønnsalternativer.	HTA 2.5.5
3	Gjennom ansiennitetsopprykk.	HTA
4	I lokale forhandlingar årleg, dersom det er avsett midlar.	HTA 2.5.1
5	I forhandlingar på særleg grunnlag.	HTV 2.5.3
6	Kompetanseopprykk for vitskapleg personale (Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger).	
7	Eigen heimel for leiarar.	HTA 2.5.2

Virkemidlar som kan nyttast går fram av HTA pkt. 2.5.4. Lønssystemet i staten føreset at partane i kvar einskild statleg verksemd skal utforme ein lokal lønnspolitikk. Alle tilsette har etter HTA rett til ein årleg samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling med sin næraste leiar.

Arbeidstakarar som kjem tilbake frå foreldrepermisjon skal få tilbod om slik samtale.

2 Innleiing

2.1 Bakgrunn

Etter fusjonsvedtak i 2016 blei Høgskulen på Vestlandet etablert 1.1.2017. Dei tre gamle høgskulane er «flytta på rot», og verksemda er ikkje omstilt. Det er sett i gang eit organisasjonsutviklingsprosjekt som i 2018 skal munne ut i at alle tilsette blir innplasserte i stillingar i ein ny, felles organisasjon. Omstillingsprosessen er regulert i ein eigen omstillingsavtale og -handbok.

Partane i fellesskap legg opp til å kome fram til ein heilskapleg omforent lønnspolitikk for HVL innan sommaren 2018. Lønnspolitikken må spegle den nye organisasjonen, og skal utformast på grunnlag av endelege bemanningsplanar og ny strategisk plan.

Dette dokumentet er ein førebels/mellombels lønnspolitikk som er utforma med sikte på å danne grunnlag for bruken av lønssystemet i perioden fram til ein ny lønnspolitikk er på plass. Den førebelse lønnspolitikken regulerer altså **ikkje** endringar som heng saman med omstillinga. Dette er nærare omtalt under pkt. 2.3 under.

2.2 Mål for lønnspolitikken

Den førebelse lønnspolitikken skal gje partane i fellesskap eit grunnlag for å bruke lønssystemet i staten i overgangsåret 2017/-18 ved å regulere samarbeidet og verkemiddelbruken og avklare prosedyrar for prosessar etter HTA.

Lønnspolitikken skal:

- støtte opp om dei overordna måla i fusjonsplattforma
- skape transparens, forståing og føreseielegheit i ein overgangsfase
- legge til rette for at Høgskulen på Vestlandet skal kunne rekruttere og behalde kompetente og motiverte medarbeidarar i alle nærregionane
- ivareta likelønn, kompetanse og ansvar, mellombels tilsette og tilsette i permisjon

2.3 Presiseringar om tilhøvet til fusjon/omstilling

Den førebelse lønnspolitikken medfører ikkje store endringar. Dei endringane som blir gjort handlar i hovudsak om å tilpasse tidlegare praksis slik at HVL opptre som éin institusjon.

Partane er einige om å vere tilbakehaldne med å nytte kodeendringar som verkemiddel i denne fasen. Nærare omtale av verkemiddelbruken kjem under pkt. 5 i dokumentet.

Partane er også einige om at ein ikkje vil ha grunnlag for å vurdere om det oppstår ugrunna lønnsforskjellar som følgje av fusjonen før innplasseringa er gjennomført i den nye organisasjonen. Spørsmålet om vurdering og utjamning av eventuelle forskjellar skal ein kome attende til i 2018.

Partane har felles intensjon om å følgje opp OU-prosjektet og strategiprosessen i HVL ved å utvikle ein ny lønnspolitikk der verkemidla i lønssystemet kan takast i bruk for å støtte opp under den nye høgskulen sin utvikling gjennom eit konstruktivt og effektivt partssamarbeid.

2.4 Kort om strukturen i dokumentet

Dokumentet er utforma for å gi ei samla oversikt over verkemiddel og prosedyrar i lønnspolitikken ved HVL, og samtidig gje eit grunnlag for å orientere seg i lønssystemet i staten meir generelt. Teksten i dokumentet gjeld i hovudsak lokale tilpassingar ved HVL, medan overordna lov- og avtaleverk er henta inn med lenker/tilvisingar, anten undervegs i teksten eller i lenkesamlinga til slutt.

3 Fullmakter og retningslinjer

3.1 Tilhøvet mellom partane, fullmakter og teieplikt

Forhandlingane skjer mellom arbeidsgjevar HVL og organisasjonar med partsrett etter Tjenestetvistloven, etter reglane i HTA. Arbeidsgjevar skal ha skriftlig melding om kven som representerer den einskilde organisasjon. Alle organisasjonar med forhandlingsrett skal ha skriftlig varsel når det kjem krav om forhandlingar.

Det skal førast reelle forhandlingar. Partane er likeverdige, med same høve til å bryte forhandlingane. Dette inneber også eit felles ansvar for å finne løysingar på en konstruktiv måte.

Forhandlarane skal møte med tilstrekkeleg fullmakt til å forplikte sin organisasjon/arbeidsgjevar. Dersom organisasjonar vel å følgje hovudsamanslutningsmodellen, må den følgjast i heile forhandlinga. Organisasjonar kan gi samarbeidande organisasjonar fullmakt til å forhandle for seg.

Partane har teieplikt om det som kjem fram i forhandlingane.

3.2 Delegasjon

HTA opnar for delegasjon av alle eller nokre typar lokale forhandlingar, for heile tariffperioden eller for eit bestemt tidsrom. Bestemte einskildforhandlingar kan også delegerast. Forhandlingsfullmakta kan berre delegerast eitt nivå ned, og eventuell delegasjon skal først drøftast/avklarast på verksemdnivå.

Verksemdnivået (HVL) er forhandlingsstad etter HTA, og det er ikkje fastsett vidaredelegasjon.

3.3 Protokollar og informasjon om forhandlingsresultat

Reglane i Offentleglova gjeld for lokale forhandlingar. Protokollar etter alle lønnsforhandlingar er offentlege, og skal vere tilgjengelege for gjennomsyn lokalt.

Tilsette som har fått endra lønn etter forhandlingar skal ha individuell melding om dette frå sin næraste leiar.

Før forhandlingane blir avslutta bør partane avklare om det er behov for generell informasjon om/forklaring av forhandlingsresultatet, og korleis dette eventuelt skal formidlast.

4 Lønns plassering

4.1 Nytilsetting – HTA pkt. 2.5.5

4.1.1 Utlysing og tilsetting

Kunngjeringsstekster blir fastsette av tilsettingsorganet. Medbestemming ved den aktuelle eininga skal utøvast i samsvar med Hovedavtalen (HA) og lokal tilpassingsavtale (TA). I perioden fram mot etablering av den nye organisasjonen vil utforminga av stillingar som må utlysast baserast på tidlegare praksis i den einskilde nærregionen. Stillingar på HVL-nivået skal handsamast på verksemdnivå.

Det skal alltid vere samsvar mellom stillingskode, lønn, stillingsomtale og kvalifikasjonskrav. Lønssystemet skal brukast slik at høgskulen kan rekruttere og behalde dei best kvalifiserte medarbeidarane. Partane skal sjå til at det ikkje oppstår urimelege lønnskilnader mellom tilsette i samanliknbare stillingar. Rekrutteringssituasjonen kan likevel føre til at einskilde nytilsette blir lønna høgt i høve til andre tilsette.

Før utlysing av ei ledig stilling skal tillitsvalde orienterast om og ha høve til å krevje å få drøfta lønns plasseringa, jf. HTA pkt. 2.5.5.

4.1.2 Vurdering innan eitt år

4.1.2.1 *Heimel*

Arbeidsgjevar skal etter HTA pkt. 2.5.5 nr. 3 vurdere lønns plasseringa for alle nytilsette på nytt inntil 12 månader etter tilsetting, og ved overgang frå mellombels til fast tilsetting.

4.1.2.2 *Prosedyre*

Arbeidsgjevar utarbeider felles rutine for å sikre at slike vurderingar blir gjennomført, og at dei skjer på riktig grunnlag og etter eins praksis. Orientering om bruken av heimelen skal leggjast fram for dei tillitsvalde ein gong i året.

4.2 Kompetanseopprykk

Det er inngått sentral særavtale mellom Kunnskapsdepartementet og tenestemannsorganisasjonane med ein sikringsregel om at dei som får opprykk til førsteamanuensis, førstelektor og førstebibliotekar blir innplassert minst to lønnstrinn eller tilsvarande over lønns plassering i tidlegare stilling.

Ved Høgskulen på Vestlandet blir lønnsinnplassering etter kompetanseopprykk praktisert slik:

- Ved kvalifikasjonsopprykk til høgskulelektor blir ein plassert slik at ein vert sikra to lønnstrinn eller tilsvarande over lønns plasseringa i tidlegare stilling som høgskulelærar.
- Ved kvalifikasjonsopprykk etter doktorgrad og kvalifikasjonsopprykk til førsteamanuensis/førstelektor/førstebibliotekar skal det alltid vurderast innplassering ut over dei to lønnstrinna/tilsvarande som sikringsregelen i den sentralt inngåtte avtalen gir. Vurderinga skal ta omsyn til forventningar ut frå tidlegare praksis, men samtidig ta høgde for nivå i samanliknbare stillingar, rimelegheit og likskap mellom nærregionane.
- Ved opprykk til dosent eller professor blir det gjort individuelle vurderingar.

Lønnskompensasjon vert gitt berre ein gong. I tilfelle der førsteamanuensis/førstelektor utan doktorgrad disputerer for doktorgrad, kan det likevel etter særskilt vurdering bli gitt to lønnstrinn eller tilsvarande over tidlegare innplassering.

Presiseringar om tidspunkt for opprykket: opprykk til høgskulelektor blir gitt med verknad frå den første i månaden etter bestått eksamen. Dato for andre opprykk blir fastsett ut frå forskrift.

Partane vil vurdere å legge inn føringar om lønnsjustering etter kompetanseheving for teknisk og administrativt tilsette i arbeidet med ny lønnspolitisk plan.

5 Virkemiddelbruk og prosedyrar ved forhandlingar

5.1 Oversikt over virkemiddel

Virkemidla som er tilgjengelege går fram av HTA pkt. 2.5.4. Sjå likevel pkt. 5.2 og 2.3 om virkemiddelbruk ved HVL i overgangsfasen.

5.2 Særskilt om virkemiddelbruk i omstillingsfasen

Ut frå situasjonen HVL står i, der heile organisasjonen om kort tid skal definerast på nytt, vil partane vere tilbakehaldne i bruken av einskilde virkemiddel. Dette er omtalt under pkt. 2.3, og under dei aktuelle forhandlingsheimlane.

5.3 Personal- og lønnsstatistikk

HTA seier at det lokalt «skal utarbeides nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og klarlegge eventuelle forskjeller».

Ved HVL skal i tillegg oppdatert oversikt over kven som har fått lønnsendring med heimel i HTA pkt. 2.5.1, 2.5.2, 2.5.3 og 2.5.5 dei siste åra vere tilgjengeleg for partane.

Partane er einige om å nytte Excel-format (utan formalar) i utveksling av lister, statistikk og krav.

Ønskjer/behov for statistikk som går ut over det som ligg i HTA og i punktet her kan òg avklarast i førebauande møter ved forhandlingar.

5.4 Ordinære lønnsforhandlingar etter HTA pkt. 2.5.1 hausten 2017

5.4.1 Heimel

Forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.1 blir gjennomført kvar haust, om det er sett av midler. HVL-styret vil kunne legge til ein lokal pott.

Etter dei sentrale forhandlingane i 2017 er det sett av:

LO/Unio/YS: Ramme på 0.8 % med verknad frå 1. juli 2017. Ved HVL utgjer dette kr. 6 144 715.

Akademikerne: Ramme på 0,85 % med verknad frå 1. oktober 2017. Ved HVL utgjer dette kr. 1 112 981. Frist for gjennomføring av forhandlingane er sett til 31. oktober 2017 i begge avtalane.

5.4.2 Prosedyre

5.4.2.1 Førebauande møter

Det skal gjennomførast separate innleiande møter for organisasjonane som er tilslutta dei to hovudtariffavtalane innan utgangen av august.

I møtet skal partane avklare fristar, behov for statistikk/data, eventuelle presiseringar som gjeld kriterium/føringar, ta stilling til førebels møteplan og løyse ev. praktiske spørsmål.

5.4.2.2 Styresak

Styret får framlagt sak om forhandlingane i tråd med tidlegare praksis og innan utgangen av september.

5.4.3 Forhandlingar for tillitsvalde

Tillitsvalde som deltek som forhandlarar skal forhandlast først i lønnsforhandlingane.

5.4.4 Særskilt om kodeendring

Partane er einige om at krav om kodeendring ikkje vil bli tatt opp før innplassering i ny organisasjon, jf. pkt. 5.6.3.

5.4.5 Profil for lokale lønnsforhandlingar i 2017

HVL har gjennomført førebuande møter med forhandlingsdelegasjonane etter dei to hovudtariffavtalane. I begge møta hadde partane same syn på korleis forhandlingane burde leggst opp, og kom fram til følgjande felles formulering:

Partene hadde to felles signaler i diskusjonen om profil for forhandlingene: Det er en prioritering å sikre rimelig lønnsutvikling for alle, og det vil ikke fremmes krav/føres forhandlinger på individnivå i årets lokale lønnsforhandlinger ved HVL. Forhandlingene vil dermed dreie seg om innretning på gruppevis/generelle tillegg, og kravene som utveksles i forkant vil ta utgangspunkt i dette.

Denne avklaringa inneber at HVL-tilsette ikkje skal skrive individuelle søknadar i dei lokale forhandlingane i 2017.

5.5 Forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.2 – leiarar

5.5.1 Heimel

HTA pkt. 2.5.2 gjeld justering av lønn for leiarar. Alle lønnsendringar etter denne heimelen går direkte frå verksemda sitt budsjett.

Rektor får fastsett si lønn av styret, medan lønn for leiarar på nivå 2 skal forhandlast mellom rektor og dei tillitsvalde. Leiarlønn kan forhandlast i forbindelse med forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.1, eller når det elles hadde vore grunnlag for det etter vilkåra i HTA 2.5.3.

5.5.2 Prosedyre

Ved HVL er alle tilsette leiarar på dette nivået nyttilsette i 2017, og endring etter HTA pkt. 2.5.2 er difor ikkje aktuelt. Partane vil kome tilbake til framtidig prosedyre i det vidare arbeidet med lønnspolitikk i 2018.

5.6 Forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.3 – særskilt grunnlag

5.6.1 Heimel

Forhandlingar etter HTA pkt. 2.5.3 skjer på særskilt grunnlag

5.6.2 Prosedyre

Særskilt om å behalde: I situasjonar der en arbeidstakar har et skriftlig jobbtilbod med kort frist og tilbod om høgare lønn, kan arbeidsgjevar avklare lønnsauke direkte. Om det er mogleg skal HVL forsøke å gjere vurderinga i dialog med tillitsvald. Lønnsendringa skal protokollerast i neste forhandlingsmøte etter HTA 2.5.3.

5.6.3 Særskilt om kodeendring

Partane er einige om at krav om kodeendring ikkje vil bli tatt opp før innplassering i ny organisasjon, anna enn i heilt spesielle tilfelle der grunnlaget for kravet er særskilt klart og strekk seg tilbake i tid.

6 Kriterium ved endring av lønn

6.1 Innleiing

Lønnsvurdering skjer ved tilsetjing, ved lokale lønnsforhandlinger, og ved innplassering etter kvalifikasjonsopprykk. Kvar einiskild lønnsplassing er ei samansett vurdering der innhald i og forventningar knytt til stillinga, personleg kompetanse og innsats, og arbeidsmarknaden i høgskulen sine omgjevnader er sentrale faktorar. Felles for alle vurderingar er at dei skal vere saklege og objektive, bygge på eit riktig grunnlag, og skje ut frå kriterium og retningslinjer som er gitt i avtaleverk og i den lokale lønnspolitikken.

Overordna skiller ein mellom stillingsvurderingar og personvurderingar. Stillingsvurderingar skjer ut frå stillingsomtalar og kvalifikasjonskrav. Til støtte i personvurderingar er det utforma generelle personvurderingskriterium som gjeld alle tilsette, supplert med kriteriesett som gjeld spesielt for høvesvis undervisnings-, forskings- og formidlingsstillingar, teknisk-administrative stillingar og leiarstillingar.

6.1.1 Stillingsvurdering

Stillingsvurdering er vurdering av arbeids- og ansvarstilhøve, krav til sjølvstende, krav til initiativ og krav om utdanning/kompetanse. Denne vurderinga gir grunnlaget for stillingsplassing/stillingsendring og gir også grunnlag for lønnsplassing. Dette er ei personnøytral vurdering.

6.1.1.1 Stillingsomtalar og kvalifikasjonskrav

Kunnskapsdepartementet har fastsett følgjande forskrifter om kvalifikasjonskrav for undervisningsstillingar og for stipendiatar, vitenskapelige assistentar m.m:

- Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger
- Forskrift om ansettelsesvilkår for stillingar som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat

Stillingsomtalar og kvalifikasjonskrav for tilsetjing i tekniske/administrative stillingar og kode 0996 Dykkeinstruktør er etablert ved dei tidlegare høgskulane. For overgangsfasen bygger ein på dette, jf. pkt. 5.6.3 (sjå også punkta 2.3, 5.2 og 5.4.4). Nye slike omtalar skal utarbeidast i tilknytning til organisasjonsutviklingsprogrammet og vil inngå i den endelege lønnspolitikken for HVL.

6.1.2 Personvurdering

Personvurdering er vurdering av innsats i og utføring av dei oppgåvene som er lagt til stillinga, jf. stillingsvurderinga. Ved at vurderinga skjer ut frå dei oppgåvene som er lagt til stillinga, vil alle tilsette ha likeverdige moglegheiter til lønnsutvikling.

6.1.2.1 Generelle og særskilte kriterium for lønnsvurdering

I tidlegare lønnspolitikk og forhandlingspraksis ved institusjonane er det fastsett generelle kriterium for vurdering av lønnsendring, og særskilte vurderingskriterium for tilsette i høvesvis undervisnings-, forskings- og formidlingsstillingar, teknisk-administrative stillingar og leiarstillingar. Som det går fram i pkt. 5.4.5 vil det ikkje bli gjennomført individuelle lønnsforhandlinger ved HVL i 2017. Det er difor ikkje utarbeidd nye felles kriterium for HVL. Dette vil ein kome attende til i den endelege lønnspolitikken.

6.1.3 Særskilte grunnlag

Kriterium for lønnsendring på særskilt grunnlag går fram av reglane i HTA pkt. 2.5.3 – sjå pkt. 5.6 i lønnspolitikken.

7 Nyttige lenker

- Statens personalhandbok: <http://www.lovdata.no/sph>
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet si samleside om lønnsoppgjøret 2017:
<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/Statlig-arbeidsgiverpolitikk/lonn-og-tariff-i-staten/lonnsoppgjoret-2017/id2545837/>



**Høgskulen
på Vestlandet**

Arkivsak-dok. 17/03640-14
Saksbehandler Wiggo Hustad

Arkivkode. 013

Saksgang
Høgskulestyret

Møtedato
01.02.2018

10/18 EVALUERING - OU-PROGRAMMET

Forslag til vedtak:

Styret tek saka til orientering.

Samandrag

Styret har jamleg fått orienteringar om OU-programmet. I kommande årsmelding vil hovudpunkta frå dette arbeidet bli rapportert frå. Systematisk evaluering av tiltak og effektar vert lagt til eksternt følgjeforskningsoppdrag.

I notatet som følgjer denne saka vert styret orientert om refleksjonar og læringspunkt ein har gjort seg etter eitt år på innsida av organisasjonsutviklingsprogrammet, jf. styret sitt ønske om å få ei slik orientering (sak 102/17).

Vedlegg:

OU-programmet i bakspegelen

OU-programmet i bakspegelen

Refleksjonar og læringspunkt etter eitt år i OU- programmet

Dokumentet er ei kort oppsummering av korleis det har vore å leie og å delta i OU-programmet, sett frå innsida. Notatet er laga på bakgrunn av eit spørsmål frå styret, og er meint som eit grunnlag for læring i kommande program og prosjekt.

OU-programmet i bakspegelen

Refleksjonar og læringspunkt etter eitt år i OU-programmet

Bakgrunn og format

Styret og leiinga av ved HVL har beslutta at prosess og utfall skal evaluerast gjennom ekstern følgjeforskning. Dette arbeidet vert utlyst i desse dagar. Styret har også oppmoda oss i programmet om å reflektere litt over arbeidet med OU-programmet i 2017. Dette notatet er ein freistnad på å komme styret i møte med omsyn til dette. Dokumentet må difor lesast mest som eit augneblinksbilete frå innsida av eit av dei mest spennande OU-prosjekta ein kan ha hatt tilhald i, i statleg verksemd i 2017. Det betyr også at dokumentet kan kritiserast for å ikkje vere teoritungt og basert på omfattande innhenting av data. Den jobben får vi overlate til dei eksterne.

Datamaterialet som er nytta er interne notat, rapportar til styret og ikkje minst refleksjonar vi har gjort oss i samband med avslutninga av programmet. Formatet som er vald og ordvala er programleiar sitt ansvar.

Mandat og programleiing

Mandat for OU-programmet vart handsama i styret den 9.3.17 og programmet skulle ha særleg merksemd mot:

1. Å legge til rette for ein godt planlagt, heilskapleg og involverande strategiprosess
2. Å utvikle ein formell fagleg og administrativ organisasjonsstruktur som sikrar evne til å utnytte den samla kapasiteten og kompetansen i organisasjonen.
3. Å identifisere digitale utviklingsområde som bidrar til å etablere bærekraftige digitale praksisar i heile verksemda, til støtte for vitskapeleg og administrativ kvalitetsutvikling.
4. Å utvikle nye felles arbeidsprosessar som skapar rom for kapasitetsauke og dermed gjer det mogleg å løyse nye oppgåver i den framtidige HVL.

Glimt frå tilbake-meldingar

...

Vi kjende på lite tid til å førebu sakstilfang

Fekk leiargruppa for lite tid til å sette seg inn i framlagde problemstillingar?

Rektor var i prinsippet den eneste lederen på plass våren 2017

Prinsipp for ledelse kom på plass for sent og for utydelig

Folk vurderer løsningsforslag med sin gamle organisasjon som referanse, ingen har sett den nye fullt ut

Et bredt mandat har gitt muligheter for tilpassing underveis

Var mandatet for uklart?

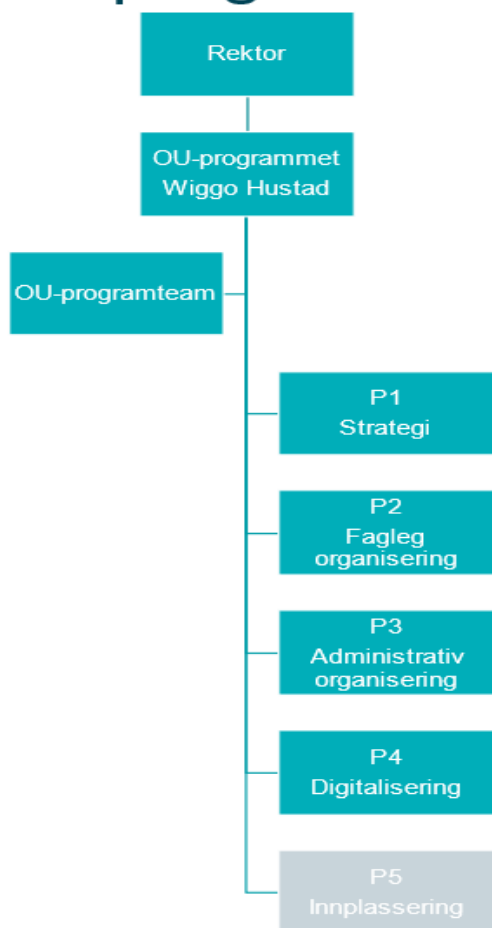
Har trivdes svært godt med team-organiseringen

OU-programmet i bakspegelen

• • •

I den endelege innramminga vart prosjekta sett saman med noko annleis samansetjing, der fagleg og administrativ organisering vart delt, og kor felles arbeidsprosessar vart del av prosjekt «Administrativ organisering»

OU-programmet



Hovudprosjekta

I mitt siste «vekebrev» til om lag 100 leiarar og tillitsvalde i desember reflekterte eg som programleiar litt over kva som hadde skjedd, og eg gjenbruker dette innleiingsvis til å omtale dei konkrete leveransane. Figuren syner dei fire hovudprosjekta, samt at innplassering ikkje var del av vårt mandat.

Fagleg organisering

Å få på plass i instituttstrukturen i september var ei nøtt, både for tilsette og for styret. Styret hadde vedteke nokre prinsipp for etableringa av institutt, men opna likevel for å avvike frå desse for å komme nokre synsmåtar i møte. Det kunne opplevast som endring av spelereglar etter at kampen var i gang. Dette avdekte etter mitt syn at avgjerda eit halvt år tidlegare om fire - og ikkje tre fakultet – også fekk konsekvensar for i kva grad dei vedtekte prinsippa for organisering på nivå 3 vart følgde. Personleg håper eg at ein innanfor fakulteta finn saman på måtar som aukar verdiskapinga meir enn kva ein ville gjort kvar for seg. På tvers av fakulteta vil vi truleg sjå at sentra får ei styrkt rolle i samband med

strategiarbeidet.

Felles praksis

Ikkje alle leiarar har lagt merke til det, men mange tilsette har vore deltakarar i arbeidet med å beskrive administrative prosessar i det siste halvåret. Dette har vore eit delprosjekt i arbeidet med administrativ organisering, primært for å sikre like administrative prosessar uavhengig av geografi. Meir enn 150 prosessar er teikna ut, med tilhøyrande dokumentasjon. I mine auge er dette heilt avgjerande grunnlag for å sikre solide og like administrative prosessar på tvers av einingar og geografi¹. I tillegg, og kanskje enno viktigare, er at dette er grunnlaget for betre kvalitet på styringsdata og meir effektive administrative prosessar, gjennom å vere basis for auka digitalisering.

¹ Nytt prosess- og kvalitetssystemgrensesnitt er utarbeidd og blir no rulla ut som følgje av dette. Sharepointløysinga denne bygger på er demonstrert for organisasjonsdirektøren i veke 4.

OU-programmet i bakspegelen



Eg vil, som tidlegare dekan, tru at også prosessar knytt til dei faglege gjeremåla har godt av ein runde prosessorientering. Dei tilsette som har jobba med dette har alt peika på mange titals administrative prosessar som er modne for digitalisering. Ikkje alt av dette kan gjerast på ein gong. Difor var det flott at eit anna hovudprosjekt (P4 Digitalisering) beskriv porteføljestyling som mekanisme, og toppleiinga som porteføljestyre, som ein vesentleg premiss for å lukkast.

Ei leiing for digitalisering

Digitaliseringsprosjektet peiker også på trongen for å styrke kunnskapen om, og bruken av, digitale løysingar i undervisning og forskning². Dette er sjølvstendig eit ansvar alle faglege leiarar og tilsette må kjenne på, men vi trur at det er på sin plass å markere dette også med ei eiga organisatorisk løysing. Leiargruppa vart orientert om forslaga i november, og vil handsame denne i meir detalj no. Det er viktig at mange tek del i diskusjonen om korleis vi kan nytte teknologien til å realisere HVL-ambisjonane best mogeleg, og at eit porteføljestyre set av og styrer ressursane dit dei gir avkastning for HVL og eigarane.

Strategiprosessen

Strategiarbeidet er starta opp i samsvar med plan, med unntak av at nokre av dei planlagde tiltaka føresette at tilsetjingar i visse posisjonar var på plass litt tidlegare. Styret og strategigruppa har starta på dialogen om visjon og verdiar. Dette arbeidet kan følgjast på eigne [nettsider](#). I strategiarbeidet ligg mange av dei styrande dokumenta alt til grunn. Men operasjonaliseringa av ambisjonane, innrettinga av arbeidet og dimensjoneringa av ressursbruken står att. Sjølv er eg spent på korleis vi grip fatt i spenninga mellom regional relevans og akademisk spissing. Særleg er dette interessant i lys av signala på Kontaktkonferansen om auka institusjonell autonomi innafor (vidare?) etablerte rammer.

Funksjonsplanar og innplassering

Til sist - den administrative organiseringa – og attståande arbeid her. Vi har ei tid sett at nokre av dei grunnlaga som vi i OU-programmet var avhengige av, ville bli forseinka. Vi håpte likevel at vi skulle greie å halde framdrifta. Eg tek fullt ansvar for å ikkje ha sett ned tempoet, sjølv om det kunne vere gode grunnar til det. Men eg har stor respekt for at leiinga har utsett ferdigstillinga. Mi grunngjeving for å halde fast ved tempoplanen så lenge som råd, har vore at det er mange i administrative stillingar som ventar på ei avklaring. No varer denne uvissa ved noko lengre. Truleg er ikkje det avgjerande kritisk, men vi veit frå andre tilsvarande prosessar at utsetjingar medfører auka risiko for tap av sentrale medarbeidarar, og redusert merksemd mot marknaden vi lever av.

Rekruttering til prosjektleiing

Det arbeidet som er omtala over er utført av eit team som vart rekruttert i tidleg i mars 2017. Vi hadde ikkje ein normal tilsetjingsprosedyre, men opna for at tilsette i HVL kunne melde si interesse

² Eg vil peike på gode innlegg under kontaktkonferansen til statsråden 16.1. for å understreke dette ytterlegare. Særleg Volker Hirsch og Silvija Seres sine innlegg var svært scenesettande. Sjå ca. midt ute i dette klippet frå Khrono: <https://khrono.no/kunnskapsdepartementet-kontaktkonferansen-forskning/kontaktkonferansen-anbefaler-mer-fleksible-campus/207411>

OU-programmet i bakspegelen



på beskrivne område, og dokumentere sin relevante kompetanse. Fleire av søkerane hadde hatt sentrale roller i arbeidet med fusjonsprogrammet, og kjende kvarandre godt. Andre var heilt nye i fusjonssamanheng, men hadde sterk fagleg interesse. For strategiarbeidet, fagleg og administrativ organisering meinte eg at vi burde ha gode interne prosjektleiarkandidatar, noko som også synte seg rett, medan eg var meir usikker med omsyn til eit heilskapleg digitaliseringsprosjekt. Her fekk vi fagleg gode kandidatar til delprosjekta, men måtte ut i marknaden og kjøpe tenester for overordna prosjektleiing. Leverandør har vore Deloitte, med konsulentar frå Bergens-kontoret³. Dessverre slutta leiar for det eine delprosjektet (infrastruktur) i løpet av våren. Dette har vi kompensert noko for i etterkant, både med auka tenestekjøp og interne ressursar.

Bygging av team

OU-teamet har hatt ei sjølvevaluering no på tampen av året. Dette er gjort både munnleg gjennom eit halvdagsseminar, og i form av skriftlege tilbakemeldingar frå prosjektleiarar og medarbeidarar. Mine medarbeidarar beskriv eit svært kjekt og lærerikt år, men ikkje utan motbakkar, feil og manglar.

Eg kan lett sjå at det er grunnlag for einskilde av dei til å peike på at eg burde nytta noko av tida annleis i oppstart av arbeidet. Dette handlar både om å sjå at dei tok fatt i arbeidet med noko ulike grunnlag, enten som rein vidareføring frå fusjonsprogrammet, eller som heilt nye, og at dei hadde erfaringane sine frå tre ulike kontekstar med omsyn til korleis dei hadde utvikla sine forventningar til leiarmerksemd og styring. Det handlar også om min ambisjon om å bruke eit prosjektstyringsverktøy, for å kunne avviksstyre, som var vel avansert. Utfallet vart at vi fall ned på meir tradisjonell styring, med enklare rapportering frå prosjektleiarane, både i form av munnlege rapportar kvar fredag, og skriftlege inn i ulike avgjerdsprosessar, etter kvart som at slike vart aktuelle. Eg trur i ettertid ikkje at vi har hatt høgare programrisiko som følgje av at vi ikkje nytta prosjektstyringsverktøyet, men eg er sikker på at kompleksiteten i prosjektfloraen ikkje skal bli mykje høgare før ein har nytte av slikt.

Trass i desse relativt hyppige møta, og elles at det var svært opne kanalar mellom meg som programleiar og prosjektleiarane, har det i periodar eller i bestemte saker vore visse uklære punkt. I periodar var det såpass høg detaljrikdom at det var uråd å følgje med på alt. Det var som forventa⁴, men neppe alltid behageleg for medarbeidaren å kjenne på. Ekstra utfordrande har det vore at «kunden» enten ikkje var på plass (td dekanar før 1.8.), eller at kunden hadde mange hovud (KA-strukturen var aktiv etter at prorektorar og direktørar var tilsette). Utfallet av slike prosessar har stort sett vore at medarbeidaren likevel har utvikla gode løysingar for og i lag med oppdragsgjevar.

³ Seinare har vi også kjøpt tenester på teknologiområdet frå Atea (Sharepoint) knytt til vidareføring av P3.2 Felles praksis.

⁴ Vi har internt i programmet snakka om det som eit «varmt oppdrag» for ein flyskvadron. På bakken er programleiar ansvarleg leiar, i lufta er han leiar så lenge han har den beste oversikten over utfordringane, men overlet leiinga til andre når deira innblikk aukar sjansane for at fellesskapen skal lukkast. Vel attende på bakken er ansvaret for «debriefing» attende i linja. Dette handlar om kvalitetar i laget, og tillit til den einskilde faglege medarbeidaren.

OU-programmet i bakspegelen



Det er eit viktig læringspunkt at ein kontinuerleg spør seg sjølv om forventningar og utfordringsbiletet er klårt⁵, eller om ein bør avklare det nærmare i fellesskap mellom program- og prosjektleiing, og mellom prosjektleiing og «kunde». I visse tilfelle kom eg for seint inn i «reforhandlingar» av oppgåver og forventningar frå t.d. dekanar og andre oppdragsgjevarar.

Vi såg relativt tidleg i haust at det var naudsynt å sjå P2 og P3 i tettare samanheng. Altså at det var så klåre samband mellom fagleg og administrativ organisering at dei burde knytast saman. Formelt gjorde vi ikkje desse endringane, men prosjektleiarane for desse store prosjekta vart tettare kopla. Dei kjende begge på den situasjonen som fanst, og framleis delvis finst, at dei administrative funksjonane ikkje var avklara og at nivået eller omfanget av den administrative støtta på fakultetsnivå ikkje var på plass. Vesentlege input til dette arbeidet vart også forseinka, ikkje minst sidan det administrative apparatet var opptekne med nettopp det å administrere, og det til dels doble sett med oppgåver.

I nokre av desse situasjonane ser eg at det hadde vore tenleg om eg gjekk tydelegare inn. På den andre sida har vi frå dag ein sagt at avgjerdene skal ligge i linja når den er på plass. Det er difor ikkje i ein programleiar eller ein prosjektleiar sitt mandat å styre den styrande. Det er lett å erkjenne at vi kunne teke dette ut i det opne rom og fått tydelegare signal frå toppleiinga. På den andre sida kan det hende at det ville utløyst meir støy enn naudsynt.

Verdigrunnlaget

Vi hadde med oss nokre verdier inn i arbeidet:

- Deling
- Openheit og innsyn
- Undersøkjande og kunnskapsbasert
- Lærande og utfordrande
- Ressurseffektiv

Desse verdiane var viktige for korleis vi gjekk til verket, og ligg i botn når vi er i stand til å sjå kritisk på eiga verksemd. Dei er også viktige når eg hevdar at teamet – etter mitt syn - har prestert godt, om enn ikkje alltid slik vi trudde i mars 2017, og at vi fekk etablert svært gode interne relasjonar i teamet. Dei har også hatt mykje å seie for kvifor relasjonane til våre «kundar» i all denne viraken har vore gode. Det har stort sett handla om å ikkje vite sikkert, ha evne til å ha eit ope ordskifte, og å prøve å avslutte prosessar når dei var modne. Vi har sett at einskilde av våre «kundar» har vore nokså sikre tidleg, for så å oppdage at det ikkje var så lurt. Vi kan også ha gått for fort fram nokre gonger, men utan at det har vore forsøk på å overkjøre fag eller administrasjon, og vi har justert oss. Ein slik handlemåte hadde ikkje vore mogeleg utan den tidlege erkjenninga av at det ikkje var OU-programmet, men resten av organisasjonen som måtte vere ansvarleg for løysingane, sidan det var den som skulle leve med dei. Men stundom har vi, med god tilgang på brei informasjon, sett eit

⁵ Eg vil tru at HVL framover vil måtte løyse både administrative og faglege oppgåver i form av prosjekt, eller langt meir studentnære undervisningsopplegg. Da vil standardiserte system og strukturar vere føresetnadane for fleksibel, målretta og autonom fagleg og administrativ handling.

OU-programmet i bakspegelen



overordna bilete som ikkje har vore synleg for administrative eller faglege leiarar på relativt høgt nivå. At desse innimellom har tillagt oss å vere løpegutar/-jenter for bestemte interesser har vi måtta leve med. Ei rolle som fender, buffer og pådrivar må ein ofte ta, når informasjonsstraumane er kryssande, mange og krevjande. Vi har meir enn ein gong sett at det vi har trudd var god og rettidig informasjon frå oss ikkje er blitt fanga opp, sjølv av leiarar på heller høgt nivå. Det har vore frustrerande til tider, men lite å gjere med.

Program og overordna leiing

Prosjektleiarane har formidla om sine opplevingar. Noko av dette er nyttige detaljar vi vil ta med oss inn i grunnlaget for vidare arbeid med forbetring av prosjektplanlegging og -gjennomføring framover. I denne samanhengen vel eg til slutt å ta med nokre punkt om relasjonane til leiing og styret.

Mandat, mål og realitetar

Som tidlegare omtala var det vanskeleg å få eins praksis tidleg inn i arbeidet med fagleg organisering, all den tid ein ikkje hadde fakultetsleiinga klar. Likevel meiner eg at dei gamle dekanane fortener ros for å ikkje trekke seg unna, sjølv om nokre av dei ikkje vurderte å vere søkjarar til dei nye stillingane. At ein i tillegg fekk svært store ulikskapar i storleiken på fakulteta som følgje av styrevedtak om tre og ikkje fire fakultet, påverka også arbeidet. Det gjorde at dekanane hadde svært ulike forventningar til om og korleis ein skulle etterleve prinsipp som var fastlagde i styrevedtak. I samband med vedtak om instituttstruktur valde styret sjølv å akseptere at ein ikkje følgde prinsippa. Kanskje burde vi på eit tidlegare tidspunkt ha testa ut om prinsippa for instituttstruktur var etablerte med eit utgangspunkt om tre fakultet, og at dei ikkje fullt ut var passande for to store og to små? I så fall er det noko eg som programleiar burde ha vore merksam på.

Knytt til P2 Fagleg organisering jobba vi også mykje med å legge til rette for samkøyring av utdanningar tidleg på våren 2017. På det tidspunktet at dekanar vart tilsette og prorektor for utdanning kom på plass, syntet seg å vere lite støtte for å prioritere slikt arbeid på det tidspunktet. Desse signala hadde vore gode å fått tidlegare, sidan det kunne frigjort ressursar til dei andre aktivitetane på vårparten. Men arbeidet er uansett ikkje fånytt, og vi vil oppmode dei ansvarlege for å følge opp denne delen av fusjonsavtalen⁶ om å nytte det grunnlagsmaterialet som vart utarbeidd.

Når linja kom og KA besto

Både P2 Fagleg organisering og P3 Administrativ organisering hadde interesse av at den administrative organisasjonen skulle komme på plass. Heile hausten 2017 hadde ein prorektorane og ein direktør på plass, medan deira linje til administrative einingar ikkje var klære. Vi hadde som prinsipp at ansvaret for løysingane skulle ligge på leiarane etter kvart som dei kom på plass. I den

⁶ «HVL skal samordne fag- og undervisningstilbod, og skape nye, breiare og spissare tilbod enn institusjonane ville greidd kvar for seg»

OU-programmet i bakspegelen



administrative delen av HVL vart det difor mange krav retta mot dei nye leiarane, medan dei i ulik grad hadde ein organisasjon å spele på⁷. For klassiske funksjonar som studiekvalitet eller forskingsadministrasjon var dette relativt enkelt. For nye funksjonar, eller område i betydeleg endring var det langt verre. Verst vil eg tru det var for prorektor for Samhandling, som for ein stor del må skape ei ny eining. Men på den andre sida er det sjølvsagt eit rom å skape innafor. Vi opplevde vel at OU-programmet vart forventet å bidra til å fylle dette rommet. I tråd med våre prinsipp, verken kunne eller skulle vi det utan ei klår bestilling om mål og retning.

Tilsvarande har vi for «nye» område som ikkje tidlegare har hatt organisatorisk merksemd opplevd at ein i funksjonsplanarbeidet har mangla talsmenn. Det vart dei gamle KA-områda som fekk råde grunnen. Det gir kanskje for mykje erfaringslæring og for lite forventningslæring?⁸ Vi har ikkje hatt ein god og grundig diskusjon om kva vi vil med administrasjonen, og kvar vi vil utvikle den. Denne kritikken er også framsett av andre som ein generell kritikk. Den får vi ta i samband med strategiarbeidet og –implementeringa. Meir spesifikke område som ikkje har fått tung merksemd i funksjonsplanarbeidet er t.d. digitalisering. Dette er vesentleg framover. Heldigvis har styreleiar, rektor og organisasjonsdirektør løfta dette fram ved fleire høve.

Møte med og i HVL

OU-programmet generelt, og eg som leiar, har stort sett opplevd å bli godt motteke. I både munnlege og skriftlege vurderingar som er gjort av arbeidet, er det eintydig at OU-programmedarbeidarane har opplevd arbeidet som krevjande og gjevande, og at dei har hatt god og lett tilgang til, faglege og administrative leiarar, når dei har kome på plass. Dei meiner vel også at programleiar har vore til støtte i det meste av arbeidet. Programmet har rapportert til rektor, og det er ikkje alle forunt å ha så tett dialog med toppleiinga. Vi har opplevd ein rektor som har sett av tid til å gå i dialog med oss, som har lytta og har korrigert. Resten av den strategiske toppleiinga har også vore lette å samarbeide med, sett frå meg som programleiar. I konkrete saker der det finst interessemotsetnader mellom representantar i denne toppleiinga har ikkje det prega vår personlege relasjon. Men vi skulle sjølvsagt alltid ønskt oss at dei vart tilsette tidlegare, og hadde klårare og felles syn på løysingar tidlegare. Men det var det jo vårt ansvar å legge grunnlaget for⁹.

Som programleiar har eg hatt høve til å ta del i mange leiarmøte, både før og etter 1.8.17. I juni møttest nye leiarar og dei som skulle halde fram i leiarrøler hausten 2018 på Bekkjarvik, for å diskutere sentrale sider ved det å vere leiar i HVL. Her sette rektor for første gong søkelyset på arbeidet med å bygge gode kvalitetar i leiargruppa. Dette arbeidet må halde fram både i toppleiinga

⁷ Eg meiner i ettertid at – særleg når vi no ved årsskiftet ikkje har ein endeleg administrativ struktur på plass – med fordel kunne ha gjort overflyttinga av administrasjonen vi no gjer langt tidlegare, kanskje så tidleg som i august. Da kunne vi terminert KA-strukturen, og fått enklare kommunikasjonslinjer i endringsarbeidet. Dette er det sikkert ulike oppfatningar om.

⁸ Hustad, Wiggo: [Expectational learning in knowledge communities](#), Journal of Organizational Change Management, Volume 12 (5): 14 – Oct 1, 1999

⁹ Ein liten Catch 22-situasjon

OU-programmet i bakspegelen



som gruppe, og med nye instituttleiarar og administrative leiarar som målgruppe – gjennom etableringa av eit eige leiarutviklingsprogram i HVL. Slikt grunnlag er lagt i OU-programmet, og første samling er avvikla når styret har møte 1.2.18.

OU-programmet vart etablert utan ei eiga styringsgruppe, og utan etablert møteplass med tillitsvalde. Vi skulle produsere løysingar, som i sin tur skulle drøftast og vedtakast i ordinære organisasjonsledd, med basis i lov og avtaleverk, og omstillingsavtalen. Likevel valde vi å etablere eit heller uformelt møte mellom meg som programleiar og dei hovudtillitsvalde. Oppstarten på dette var litt krevjande, sidan vi hadde litt ulike oppfatningar av roller og tilnærmingsmåtar. Over tid meiner eg at vi fekk etablert både ei form og eit innhald som passa til behovet for å dele informasjon. I ettertid er det ikkje vanskeleg å sjå at mykje av dette har vore nyttig, ikkje minst som informasjonskanal ut til resten av organisasjonen.

Kommunikasjonsutfordringa er stor i slike prosjekt. Informasjonsmengda er stor, talet på mottakarar er stort, og dei er ikkje alle interesserte i det same, eller samstundes. Det har vore utfordrande til tider å få klare meldingar frå einskilde om at slik og slik burde vi ha gjort ting, for å så å seie frå om at det har vi gjort, og det vart informert om på møte da, eller på nettside slik. Ofte krydder i kvardagen, stundom litt for sterkt.

Sett i bakspegelen er eg svært glad for å ha fått høve til å treffe, og å jobbe saman med medarbeidarar som har teke stort ansvar, og stundom meir enn det dei kunne forventast å ta. Eg er glad for å ha bidrege til at prosjekt- og delprosjektleiarar har funne handlingsrom og støtte til å kunne spele på sine sterke sider, sider som dei i tidlegare rollar ikkje alltid fekk synt fram. Eg er også glad for at det finst ekstern kompetent kapasitet i marknaden, når vi sjølve ikkje har slik. Eksternt tenestekjøp bør nyttast når ein enten ikkje har kompetanse eller kapasitet, og ikkje kan bygge slik på kort sikt om ein treng det. Mange har vore skeptiske til tenestekjøpet, og det har sjølvstykta kosta. Men i den situasjonen vi har vore i har det synt seg naudsynt – og effektivt. Det har gjeve oss tilgang til både kompetanse og kapasitet både som leveranse, og som utfordrar til å bli betre internt¹⁰.

I vedtaket om oppretting av OU-programmet la styret avviksstyring til grunn. Styret har likevel – og kanskje med både ønske om å vurdere avvik sjølve, og andre grunnar til å ville vere orientert – bedt om jamleg rapport frå programmet. Dette har vore både disiplinerande internt, og eit nyttig grunnlag for å systematisere informasjon og tenke gjennom dei val vi har gjort.

¹⁰ Eg valde sjølv å avstå frå å ha vesentleg medverknad i tenestekjøpet, sidan min førre arbeidsgjevar var Deloitte - Human Capital Norge. Når først leverandøren var på plass, var det neppe til ulempe at eg kjende verksemda og medarbeidarane der godt.

Arkivsak-dok. 17/00146-28 Arkivkode. 011
Saksbehandler Linda Marie Hvaal McGuffie

Saksgang Møtedato
Høgskulestyret 01.02.2018

O-1/18 ORIENTERINGAR FRÅ REKTOR - STYREMØTE 01/18

Framlegg til vedtak:

Styret tek sakene til orientering.

O-1/18-1 Referat frå IDF-møte

Vedlegg: Referat frå IDF-møte 29. januar (Vert ettersendt).

O-1/18-2 Campsutvikling/Orientering om kronstad 2 - seminaret

Vedlegg Saka har ikkje vedlegg.

O-1/18-3 Leiaropplæring

Vedlegg Saka har ikkje vedlegg.

O-1/18-4 RSA

Vedlegg Saka har ikkje vedlegg.
