

Fagleg organisering på nivå 3

Fakultet for helse- og sosialfag (FHS)

Innspel til modellar for instituttstruktur

Dekanen ved det nye fakultetet sende ut eit grunnlagsnotat for høyring til fagmiljøa 30.06.17. I perioden 9.–24. august blei det halde høyringsmøte i fagmiljøa ved alle campus, der ein noterte innspel til modellane.

I tillegg til at det blei ført referat frå høyringsmøta, inviterte ein til at fagmiljø eller enkelttilsette kunne sende inn skriftlege innspel via leiar.

Møterefaterat

Referata følgjer plan for gjennomføring av høyringsmøta:

- 9. august: Barnevern, sosialt arbeid og vernepleie, Sogndal
- 10. august: Sjukepleie/helsefag, Førde
- 16. august: Ergoterapi, fysioterapi og radiografi, Bergen
- 18. august: Vernepleie og sosialt arbeid, Bergen
- 23. august: Sjukepleie, Bergen
- 23. august: Sjukepleie/helsefag, Stord/Haugesund
- 24. august: Sjukepleie/helsefag, Stord/Haugesund

Innspel i tillegg til høyringsmøta:

- Administrativt tilsette, Campus Førde
- Avdelingsadministrasjonen ved Avdeling for samfunnsfag i Sogndal

Institutt for barnevern, sosialt arbeid og vernepleie

Sogndal, 9. august 2017

Randi Skår si innleiing vil bli sendt ut.

Høyringsmøtet vart, i samråd med dei frammøtte, lagt opp som plenumsdiskusjon. Det vil likevel vere mogleg for den einskilde å komme med innspel til instituttleiar fram mot neste møte i utvida leiargruppe 28. august, då høyringsinnspela skal diskuterast.

Høyringsspørsmål

1. Kva ser du som fordelar og ulemper med modellane som er presenterte?
2. Kva modell meiner du er den beste for fakultetet – og kva omsyn du legg vekt på som grunngeving for å meine dette (utdanning, forskning, effektivitet, etc.)
3. Er det endringar som må gjerast i valt modell for å gjere den enno betre?
4. Dersom din føretrekte modell ikkje vert valt, kva modell vil du då føretrekke?

Tilbakemeldingane frå dei tilsette var positive når det gjeld utforminga og strukturen på høyringsnotatet og ryddig framstilling av modellane. Spørsmål og kommentarar var hovudsakleg knytt til leiingsutfordringar og moglegheitene for å hauste synergjar av fusjonen sett i høve til dei tre modellane. Kva som vert lagt i omgrepet «stadleg leiing» og skilnadane knytt til beskrivinga av dei ulike leiarfunksjonane kravde også ein del avklaringar.

1.
 - a. Modell 3 vart ikkje vurdert som aktuell. Ei stør her den argumentasjonen som kjem fram i høyringsnotatet når det gjeld grunnlaget for å gjera ei slik deling og faren for ulik profilering av utdanningane.
 - b. Modell 1 vart vurdert som god sett i høve til moglegheitene for tverrfaglegs samarbeid, og for å hausta synergjar av fusjonen, men samansetjinga av det tverrfaglege instituttet og kontrasten mellom institutta vert trekt fram som ei utfordring.
 - c. Modell 2 vert vurdert som god når det gjeld den faglege samansetjinga av institutta og fokuset på arbeidet med å byggja gode felles utdanningar innafor sosialt arbeid og vernepleie. Bakdelen med denne modellen er at den ikkje er like «spenstig» når det gjeld tverrfagleheit og «nytenking». Det tverrfaglege samarbeidet blir difor viktig å sikre på anna vis. Det vart m.a. vist til at problematikken med «skott» mellom fagområda ikkje nødvendigvis kan løysast ved å organisera faga saman, og at leiing vil spele ei viktig rolle her, særleg gjeld dette utviklinga av samarbeidsformer.
2. Dei frammøtte gav leiinga ei klår tilbakemelding i høve til kva modell ein ser som den beste. Ved handsopprekking gjekk alle frammøtte for modell 2. Når det gjeld leiingsmodell, vart 2a vurdert som eit godt utgangspunkt – då med element frå modell 2b. Grunngevinga for å velje ei organisering med eitt institutt for sjukepleie, eitt institutt for fysio, ergo og radio; og eitt for barnevern, sosialt arbeid og vernepleie er som vist til i punkt 1. Det vart også lagt vekt på at ein må halda dei organisatoriske omveltingane på eit nivå som gjer det handterleg og mogleg for dei tilsette å halde fokus på dei viktigaste utviklingsoppgåvene.

Oppsummert av Anne Lone Hovland og Unni Aasen.

Avdeling for helsefag

Førde, 10. august. Personalmøte med hele avdelingen.

I etterkant er det kommet innspill fra Institutt for helsefag og administrasjonen ved Campus Førde.

Generelle innspill:

Det var flere som drøftet litt overordnet omkring det nye fakultetet. Det er viktig at vi ser oss selv utenfra. Hvordan vil omgivelsene oppfatte oss? Viktig å ha fokus på arbeidslivet og samfunnet sine behov når vi setter strukturen.

Økonomi- bakgrunnen for fusjonen handler også om forvaltning av ressursene vi får tildelt. Det må være lett å samarbeide på tvers av institutt, strukturane må ikkje hindre samarbeid.

Ved valg av modell var det noen generelle betraktninger som er verd å nevne. Det var også tatt fram hvordan vi som ansatte opplever egen situasjon. Det oppleves som liten forskjell mellom 1 og 2. Like nivå for ledelse kan lette /forenkle samarbeid. Kanskje modell 2 kunne ha opna for enno fleire institutt, argumentasjon for å få fram en inndeling etter fagområde (disiplinmodell) med bred

framfor en (svært) hierarkisk struktur. Utvikling av nye faglige aktiviteter må komme nedenfra. Noen ser på inndeling etter fagområde(disiplinmodell) som en spennende modell, en modell som kan gi bedre vilkår for god fagutvikling. En må tenke fagutvikling når en utvikler organisasjonen. Men det er fare for kan vi mister noe ved inndeling i fagområde, og det er mulig at organisasjonen ikke er moden for dette på nåværende tidspunkt.

Modell 1:

Argumenter for modell 1:

- Like institutt mot nivåer og økonomi. Dette gir tydelig ledelse innad i fakultetet på instituttnivå og på nivå 4.
- Kan vere lettere å samarbeidet med bare to institutt.
- Det faglige vil bli styrket, samlande for fagmiljøene.
- Møter fusjonsplattformen på flere av kriteriene slik de foreligger i fusjonsplattformen

Svakheter med modell 1:

- Det er nytt på institutt 1, men ikke like nyskapende på institutt 2?
- Instituttene blir store, større enn avdelingene er i dag. Blir de da også for tunge og det vil utvikle seg kulturer som fremmer silotenking framfor samarbeid?
- Legger modell 1 til rette for samarbeid?

Modell 2

- Konservativ, men det vi trenger i denne fasen. Konserverende for campus Bergen med 2 institutt som i dag.
- Kan bli meir spenstig og spennande dynamikk i leiargruppa om ein har fleire institutt, slik som denne modellen legger opp til.
- Styrker sykepleieutdanningen.
- Mulighet for faglig spissing med 3 institutt
- Kanskje modell 2 kunne ha opna for enno fleire institutt? Brei heller enn svært hierarkisk struktur.
- Ett stort og to små institutt, noen var opptatt av ulikheten mellom instituttene. En utfordring er at ett stort sykepleieinstitutt «være seg selv nok» og en vil miste det tverrfaglige.
- Vil det skape grunnlag for samarbeid?
- Møter vi framtidens behov innen helse når vi deler det opp i tre (eller flere institutt)? Faren er at vi øker skillet mellom profesjonene ved en slik inndeling.

Modell 3:

Avdelingen sier nei til modell 3. Det som taler for modell tre er at den vil kunne styrke fagområder. Regionsperspektivet vil komme bedre fram og det vil legge til rette for kliniske spesialiseringer

Inndelingen er basert på ett geografisk prinsipp som ikke fremmer det campusovergripende og samarbeidet. Hva er rasjonalet for å dele sykepleieutdanningen i flere institutt basert på ett geografisk prinsipp?

Institutt for ergoterapi, fysioterapi og radiografi

Bergen 16. august

Randi Skår presenterer seg kort og arbeidet med instituttstrukturen så langt. Modellene har også vært tema på et instituttmøte i forkant av dette møtet. Arbeidet med å utvikle modellene startet på ledernivå, og så gikk man bredere ut etter hvert. En har prøvd å utfordre hverandre på å tenke nytt i arbeidet, men falt likevel ned på mer kjente strukturer. Styrevedtaket om fakultetsstruktur er også en premissleverandør.

Premisset fra fusjonsavtalen om få, men store institutt gjør at man må se særskilt på lederstrukturen. Dette er også grunnlaget for at man har valgt å ha tre prodekaner. Dekanen avklarer spørsmål som dukket opp i formøtet rundt ansvar og myndighet knyttet til lederbenevnelser i de ulike modellene: I modell 1 har studieleder personalansvar. Økonomiansvar er ikke avklart (kommer i egen sak om budsjettfordeling).

Dekanen presiserer at man tar innspill via høringsmøtet, men at det er fullt mulig å komme med skriftlige innspill fram mot felles ledermøte 28. august. Innspill må da sendes via Bjørg Hafslund innen 24. august.

Spørsmål til diskusjon

1. Kva ser du som fordelar og ulemper med modellane som er presenterte?

Det ble sagt at modellene virker fornuftige, men skulle ønske at forskningen var mer synlig. Selv om man ikke har begynt å diskutere sentrene ennå, er det viktig å få med at de har en plass i fakultetet, ettersom de er motorer for forskning. Viktig at vi ikke bygger siloer, men tenker at forskning og utdanning skal ha like stor plass. Forstår at mye ligger implisitt, men kunne ønske at f.eks. ph.d. stod nevnt i modellen sammen med master og videreutdanning. Også viktig å huske på kommunikasjonslinjene: Hvordan har man tenkt at linjene fra prodekanen skal gå videre ned i organisasjonen?

Dekanen påpekte at forhold mellom senter/fakultet og senter/institusjon er fortsatt uavklart. Men det er absolutt viktig. Ulike måter man kan tenke seg dette, kommer i senere prosess.

Noen trakk fram at et problem med mod. 1 og to store institutt, er at det kan bli liten forskjell på den som leder institutt og den som er dekan. Det ble også ytret med tanke på hvordan en makter å utvikle samarbeid på tvers, når man kanskje får nok med seg selv.

Flere trakk fram tre institutt som en fordel: Hvis man har sin egen sterke faglige identitet, så blir det lettere å samarbeide med andre. Modell 2 var også den modellen flest sluttet opp om under diskusjonen i forkant av møtet.

2. Kva modell meiner du er den beste for fakultetet – og kva omsyn du legg vekt på som grunngeving for å meine dette (utdanning, forskning, effektivitet, etc)

Generelt er det ikke store diskusjoner rundt hvilken modell som er den foretrukne – dette instituttet kommer også noenlunde likt ut i begge modeller. I formøtet ble det likevel klart at det var en preferanse for modell 2 med tre institutter. Diskusjonen har gått mest på myndigheten til studielederen, og avklaringen rundt dette blir positivt mottatt. Et par ansatte trekker fram at en modell med to institutt også kan gi dem styrke grunnet størrelsen.

Flere i salen er opptatt av samarbeid og tverrfaglighet. Flere mener at man kan ivareta samarbeid like greit uavhengig av hvordan man er organisert. Det ble også sagt mener at det absolutt spiller en rolle, og heller kanskje litt mot modell 1 fordi du får en instituttledere som har mer utvidet faglig ansvar og bør av den grunn tenke bredere.

Andre trekker fram at samarbeid ikke bare skjer innenfor de strukturene vi legger, og at solid faglig forankring er det viktigste. Solide fagmiljø med sterk identitet kan lettere samarbeide med andre, fordi det er trygg på egen identitet og eget ståsted. Det som gjør det vanskelig, er størrelsen. Det blir trukket fram at det som ofte er vanskelig på tvers er å få hjelp til undervisning. Paradoksalt at det er lettere å leie inn hjelp utenfra, enn å få hjelp fra en kollega, pga. tette skott.

3. Er det endringar som må gjerast i valt modell for å gjere den enno betre?

Noen tar til orde for at utfordringene ikke ligger på modell 1 eller 2, men å få til samarbeid på tvers. Det ble nevnt at forskningsgruppelederne bør ha nært samarbeid med de som skal ha personalansvar. Føringer for samarbeid bør være tydelig fra avdelingsledelse og instituttledelse uansett valgt modell og organisering.

Andre problematiserer overordnet prinsipp for organisering: Hva skjer hvis ingeniørene kommer med en modell med mange institutt, og vi kanskje bare har to? Hva skjer da i styrkeforholdet mellom ulike mellomledere?

4. Dersom din føretrekte modell ikkje vert valt, kva modell vil du då føretrekke?

Ingen sterke preferanser knyttet til modell, men man heller i favør av modell 2.

Referent: Marianne Mathiesen (OU-teamet).

Institutt for sosialfag og vernepleie,

Bergen, 18. august

Høringsmøtet ble holdt i samband med et instituttmøte. Randi Skår gav en innledning om arbeidet så langt, denne vil bli sendt ut i etterkant. Dekanen knytter arbeidet med modellene opp mot ulike føringer: fra styret, eier, signal fra utdanningsmeldingen (?) og generelle trender i samfunnet. Et dilemma at man ikke vet hva som skjer ifht. statlige føringer.

Dekanen avklarer også forvirringen som har oppstått rundt benevnelsen studieleder i modell 1: Studieleder har personalansvar, studieprogramleder har det ikke. Hun presiserer også at saken ikke kommer til å gå dypt inn i lederstrukturer på nivå 4, dette kommer til å bli adressert nærmere senere.

Møtet ble, i samråd med de frammøtte lagt opp som en plenumsdiskusjon. Det vil også være mulig å sende innspill via instituttleder Svanuag Fjær fram mot neste møte i utvidet ledergruppe. Frist for slike innspill satt til 23. august.

Styresaken skal være ferdig skissert til 15. september. Saken skal til drøfting med de tillitsvalgte i forkant av innsending til styret.

Høyringspørsmål

1. Kva ser du som fordelar og ulemper med modellane som er presenterte?
2. Kva modell meiner du er den beste for fakultetet – og kva omsyn du legg vekt på som grunngeving for å meine dette (utdanning, forskning, effektivitet, etc)

3. Er det endringer som må gjerast i valt modell for å gjere den enno betre?
4. Dersom din føretrekte modell ikkje vert valt, kva modell vil du då føretrekke?

Diskusjon

Tilbakemeldingene fra de tilsette er delvis positive og delvis avventende. Flere tar til orde for at det er vanskelig å bestemme seg på det grunnlaget som foreligger, fordeler og ulemper varierer, og hva man oppnår kommer an på hvilket ståsted man inntar.

Noen heller mot «Bergensmodellen», men understreker at det er med fare for at dette ser mer kjent, og derfor tryggere ut. Noen nevner styrken i det å være i et stort institutt, mens andre understreker at det også kan bli for stort. Sykepleierne har f.eks. nevnt representasjon som en utfordring når instituttet blir veldig stort. Stor blir man også uansett i begge modellene.

Fleksibilitet i legging av arbeidsplaner blir også nevnt som en fordel med å være i ett institutt, nettopp arbeidsplanene kan være til hinder når man skal jobbe på tvers. Tverrfaglighet og muligheter for samarbeid løftes generelt fram som et viktig poeng i organiseringen, men det blir også påpekt at instituttstrukturen ikke er hele svaret på dette. For noen kan naturlige samarbeidspartnere uansett ligge utenfor instituttet, og også utenfor fakultetet.

Spørsmålet om hva som skal være fakultetsnivået blir også drøftet – kan det være en fordel med to store institutt fordi det da tvinger seg fram et behov for å utvikle fakultetsnivået bedre? Det blir også løftet opp at dette med samarbeid uansett ikke bare må bli et ideal, men det må være konkrete og realiserbare planer.

Modell 2b får støtte for å være en spennende variant, der man får en liten «twist» på lederstrukturen. Her ligger det kanskje et potensiale for å få til mer enn å utvikle gode bachelorprogram – som man allerede kan.

Referent: Marianne Mathiesen (OU-teamet).

Høringssvar – Fakultet for helse- og sosialfag, Institutt for sykepleiefag, campus Bergen

Takk for anledningen til å komme med høringsinnspill i prosessen rundt organisering av institutter, nivå 3, på Høgskulen på Vestlandet.

Institutt for sykepleiefag, campus Bergen, vil i dette høringssvaret hovedsakelig presentere fordeler og ulemper for fagmiljøene tilknyttet dagens institutt. Dette innebærer blant annet at spørsmålet om vi skal ha et eller to sykepleiefaglige institutter, og hvordan dette kan bygges opp har stått sentralt i diskusjonene internt i instituttet og også i dette høringsinnspillet.

Slik det foreligger i alle de foreslåtte modellene ender vi opp med et eller to sykepleiefaglige institutter som er av meget stor størrelse og kompleksitet. Det er fem store bachelorprogram (inkludert desentralisert utdanning) innen sykepleie samt et bredt spekter med blant annet store masterutdanninger i tillegg til master i jordmorfag. Størrelsen og kompleksiteten vil medføre en rekke utfordringer som krever at instituttet og ledelsen ved det bygges tilstrekkelig opp for å sikre kvalitet av drift, økonomi og oppfølging av både studenter og ansatte. Et avgjørende moment i organiseringen er avklaring av ansvarsområder og myndighet. Dette fordrer en budsjettfordelingsmodell som tar høyde for at lederne med personalansvar også tilføres

budsjettmidler de kan råde over. Dersom en leder, uavhengig av nivå (nivå 3 eller nivå 4) skal ha personalansvar må det også tilføres budsjettmidler som enheten kan råde over.

Det vil også være avgjørende at ansvars- og lederfunksjonene på neste nivå (nivå 4) diskuteres, og at styret i denne omgang vedtar føringer for hvordan dette nivået legges opp, og hvordan det skal videreføres. Slik vi ser det, vil det ikke være hensiktsmessig å overlate denne prosessen til instituttene alene, spesielt med tanke på myndighet og ansvarstildeling i posisjonene på dette nivået. Det blir et viktig poeng at antall studieledere representerer antallet ansatte i instituttet og at det holdes fast ved vedtaket i fusjonsplattformen om maksimalt 30 ansatte per leder.

1. Kva ser du som fordelar og ulemper med modellane som er presenterte?

Modell 1 og 2:

Noen av fordelene og utfordringene internt i institutt for sykepleiefag er ved disse to modellene nokså like da instituttet ved begge modellene er samlet i ett institutt. Det er likevel noen sider som er ulike og disse trekkes frem både her og under vurderingen av hvilke modell som er foretrukket.

Fordeler:

Det er en klar fordel at de geografisk spredte fagmiljøene i sykepleie med 220 tilsatte, samles under en felles ledelse. Organiseringen kan gi en synergieffekt for utdanning og forskning ved at de ansatte ved de ulike geografiske campusene får et kollegafelleskap og tilhørighet med bakgrunn i felles ledelse. At fagfeltet er organisert under samme ledelse bidrar til en enhetlig forståelse av gitte prioriteringer i forskning og utdanning. Samlingen i et stort institutt gir muligheter for å komme sammen og slik samles organisatorisk. Det skaper læringsmuligheter ved deling av både erfaringer og ressurser.

Ved modell 1 er det i tillegg noen fordeler utover de nevnte fellesfordelene ved de to modellene. Ved denne modellen får du to institutter som i større grad ivaretar fusjonsintensjonen som campusovergripende institutter. Det er et vesentlig poeng at fakultetet server hele regionen. Ved en slik inndeling får vi to relativt like overgripende institutter som tar ansvar og dekker likt i vestlandsregionen. Det er også en klar fordel at instituttene her vil stå ovenfor nokså like utfordringer med tanke på størrelse og organisering, som dermed også oppleves reelle både på institutt- og fakultetsnivå. En annen fordel ved denne modellen er at utfordringen tilknyttet representasjon, som ved nåværende og tidligere tidspunkt har vært tilfelle, løses gjennom en tydeligere likevekt.

Ulemper:

Hver tilsatt skal kun ha én leder. Ergo må den enkelte ansatte i denne modellen definere ett fagområde som sitt primære fagområde. Den enkelte kan likevel bruke sin kompetanse innen sekundære fagområder. Her vil det kunne variere i hvilken grad en ansatt kan komme til å oppleve at lederen og ledere for den ansattes sekundære fagområder har ulike prioriteringer når det gjelder bruk av den enkelte ansattes kompetanse. Det kan også bli en utfordring for assisterende instituttledere å holde oversikten over bredden i instituttets kompetanse, samt å gjøre hensiktsmessige prioriteringer for bruken av den enkeltes kompetanse. Samarbeidet med de øvrige assisterende Instituttlederne om en ansatt med kompetanse innen flere fagområder for utdanning og forskning kan bli utfordrende. En slik «gi og ta» organisering kan representere en begrensning i og med at bruken av hver tilsattes kompetanse vil avhenge av i hvilken grad assisterende instituttledere kan samarbeide med andre assisterende instituttledere om den tilsattes arbeidsvilkår, kompetanse og karriereplan.

En organisering som er skissert i modell 2b er slik vi ser det ikke hensiktsmessig. Modell 2b gir lange beslutningslinjer. En inndeling etter Utdanning, FOU og Samhandling ses ikke på som hensiktsmessig på dette nivået. En slik inndeling kan medføre vanskeligheter da det er svært ulikt omfang på de ulike rollene og målet om en forskningsbasert utdanning med tett tilknytning mellom forskning og utdanning vanskeligjøres.

Modell 3:

Fordeler:

For Campus Bergen er styrken på kort sikt at det ikke trengs å brukes ressurser på omorganisering. For Stord, Haugesund og Førde er det de samme utfordringene med harmonisering som ved modell 1 og 2. En felles organisering mellom Stord, Haugesund og Førde legger til rette for samarbeid mellom fagmiljøene i disse nærregionene med mulighet for å dyrke fram en regional profil.

Det kan være en fordel å ha ulike profiler i utdanningsprogram med felles rammeplan (og retningslinjer som etter hvert vil erstatte rammeplan). Dette behøver ikke føre til at de kommer i konkurranse med hverandre, men kan også åpne for større mangfold.

Ulemper:

At fagmiljøet innen sykepleie deles i to institutt kan bidra til at mindre miljø isoleres og at det i mindre grad blir rom for samarbeid og utnyttelse av kompetanse på tvers. Et mer fragmentert fagmiljø kan resultere i et mindre sterkt og tydelig fagmiljø både innad i høgskolen og nasjonalt. I tillegg vil manglende samarbeid internt i HVL også kunne begrense mulighetene for å fronte sykepleie som et sterkt og solid fagmiljø som også kan bli ledende internasjonalt. Det kan være en utfordring å sette felles mål i framtidig strategiarbeid for utdanning, forskning og fagutvikling, og slik å nå fram i ulike fora med tilstrekkelig tyngde og styrke både innad i HVL, nasjonalt og internasjonalt.

Det vil også være utfordringer knyttet til en deling mellom de tverrfaglige og de monofaglige master og videreutdanningene i to ulike institutt. Dette spesielt ved at det da er glidende overganger og at det kan bli et unaturlig skille mellom hva som er campusovergripende og hva går på utdanningen og er campusspesifikt.

2. Kva modell meiner du er den beste for fakultetet – og kva omsyn du legg vekt på som grunngeving for å meine dette (utdanning, forskning, effektivitet, etc) og 4. Dersom din føretrekte modell ikkje vert valt, kva modell vil du då føretrekke?

Modell 1 er slik det står nå den foretrukne modellen, med modell 2a som neste alternativ. I modell 1 får vi to institutt som er av relativt lik størrelse. Det er en fordel at man i en slik modell kan legge opp strategier for organisering på neste nivå relativt likt. Dette vil også legge til rette for en lik representasjon inn i avgjørende organer, som ledergruppen ved fakultetet.

Slik det står i modellene hvor det er skissert assisterende instituttledere legges det opp til at instituttleder og de assisterende instituttlederne ligger på samme nivå (nivå 3), og at det under dette kommer et ytterligere nivå, nivå 4. Dersom dette blir tilfelle bør det tilrettelegges for at også assisterende instituttlederne er i Dekanens ledergruppe og deltar på faste møter i ledergruppen. Ved modell 2 innebærer dette en ledergruppe på 15 personer, dekanen og tre prodekaner, instituttledere for de tre instituttene og deres til sammen 8 assisterende instituttledere. Dette blir en stor ledergruppe særlig med tanke på produktive diskusjoner og beslutninger. I så tilfelle vil modell 1 være et bedre alternativ da ledergruppen på fakultetet reduseres med bakgrunn i færre institutter.

Som nevnt i dokumentet vil likevel det viktigste for institutt for sykepleiefag være at fagmiljøene samles og modell 2a er derfor et alternativ, **men modell 1 er klart å foretrekke.**

Det vil bli organisatorisk utfordrende med store institutter, men slik vi ser det er den faglige gevinsten av å samle miljøer utslagsgivende for de positive effektene av store, sammenslåtte institutter.

3. Er det endringer som må gjerast i valt modell for å gjere den enno betre?

En forutsetning og således også en endring fra slik modellene foreligger i dag, er at det må ligge et krav i styrevedtaket om at også understrukturen blir vedtatt av styret. Dersom sykepleiefagene blir alene i utfordringen om å være såpass store vil det være svært viktig å ha et styrevedtak hvor det tildeles myndighet også nedover i nivåene. Prinsippet som er fastsatt i fusjonsplattformen om at personalansvaret ikke skal overskride 30 personer må ligge fast og antall studieledere må representere antallet ansatte i instituttet. Lederspennet og ansvaret må være likt internt i fakultetet.

En forutsetning for å kunne vedta noen av de aktuelle modellene slik de er presentert i dag er også at det sies noe om hvilke behov som foreligger. Da instituttets behov og endringer ikke er utredet ses det på som nødvendig at det bevilges ressurser til prosjektgrupper. Det må nedsettes prosjektgrupper for å videre utrede en fornuftig og formålstjenlig understruktur. Herunder må blant annet følgende utredes og legges en plan for:

- Samordning av bachelorprogrammene
 - o Felles studieplaner – nasjonale føringer
 - o Skal man ha ulike profiler?
 - o Mobilitet mellom studiesteder
 - o Praksis
 - Kartlegge praksisløp og praksisplasser på alle bachelorprogram
 - Samarbeid mellom fag og studieadministrasjon
 - Koordinering av praksis i ny organisasjonsmodell
- Organisering og samordning av master og videreutdanninger
 - o Samordning
 - o Restrukturering
 - o Studieplaner
- Internasjonalisering
 - o Samordnede avtaler
 - o Terminering av avtaler
 - o Studentmobilitet
 - o Samordne bachelor- og masteravtaler
 - o Utdannings- og forskningsnettverk
- Organisasjonskultur
- E-læring
 - o Samordning
 - o Koordinering av simulering og øvingsrom

Det er et behov for prosjektgruppene og deres gjennomgang uavhengig av hvilke modell som til slutt vedtas.

Gitt at hver leder med personalansvar skal ha 20-30 underordnede, trenger instituttet 9 – 10 ledere. Det kan gjennomføres ved at det eksempelvis blir 10 assisterende instituttledere hvorav 4 er i masterutdanningene og 6 er i bachelorutdanningene. Det kan initieres en prosess utover høsten

2017 for å finne fram til en hensiktsmessige inndeling av ansvars- og funksjonsområde for hver assisterende instituttleder; for eksempel én assisterende instituttledere for master i jordmorfag, én assisterende instituttledere for master i klinisk sykepleie, én assisterende instituttleder for øvrige masterutdanninger, én assisterende instituttleder for videreutdanninger som ikke inngår i masterløp og for desentralisert bachelorutdanning, én assisterende instituttleder for sykehjem og hjemmesykepleie, én assisterende instituttleder for medisinsk sykepleie og kirurgisk sykepleie, én assisterende instituttleder for rus og psykisk helsevern, én assisterende instituttleder for helsefremming og forebygging, én assisterende instituttleder for kunnskapsbasert praksis, global helse og bacheloroppgaven, én assisterende instituttleder for samfunnsvitenskapelige fag.

At det er en assisterende instituttleder for hvert ansvars – og funksjonsområde, gjør at hver leder kan følge opp sine ansattes arbeidsvilkår, deres kompetanse og karriereplaner. En slik organisering vil gi gode muligheter for faglig og pedagogisk utvikling gjennom en tydelig personalledelse i kombinasjon med tilhørighet i et relevant og avgrenset fagområde på tvers av campus. Hver assisterende instituttleder som leder den faglige virksomheten innen fagområdet vil ha behov for en nærregionkoordinator som er daglig leder av gjennomføringen av oppgavene i ansvars- og funksjonsområdet på hvert av de 4 campusene. Dette gjelder i hovedsak bachelorutdanningene, og i noen grad masterutdanningene.

Hver assisterende instituttleder vil ved en slik organisering ha personalansvar for 20-30 ansatte, ha utdanningsansvar innen sitt fagområde, samt initiere og motivere for forskningsaktivitet innen det samme fagområdet. I denne modellen er det ikke relevant å ha «årsenhetsledere».

Det er viktig at det nå fremover også fokuseres på de ansattes hverdag og arbeidsmiljø, på hvordan det kan og skal jobbes for å oppnå en felles kultur. Det er nå ulike miljøer som skal bli til ett og hvordan jobber vi med dette i et så stort institutt? Hvordan kan vi sikre at de ansatte opplever at det er nærhet til leder og ledelsesnivået og at vi samtidig er en del av et stort og knyttet fellesskap.

Rekruttering inn i lederposisjonene ved instituttet er også et viktig moment i fortsettelsen av denne prosessen. Hvordan stillingene presenteres med tanke på kombinasjonene mellom leder- og fag funksjoner ses på som avgjørende med tanke på stillingenes attraktivitet. Dersom det legges til rette for denne kombinasjonen vil det gjøre stillingene mer attraktive. For at dette konkret kan gjennomføres må det være innregnet kontorpersonell og administrativstøtte tilknyttet disse funksjonene.

Navn:

Avslutningsvis ber instituttet om å bli involvert i prosessen rundt valg av navn for instituttene. Det bør være et poeng at instituttene har noen lunde samsvarende navn og at de følger de samme prinsippene. Slik det er foreslått i modell 2 og 3 nevnes alle de store utdanningene i to av instituttene og bare en samlebetegnelse på en faggruppe det tredje og fjerde. Navnene internt i fakultetet bør følge en felles logikk. Det er også et viktig poeng at navnet gir mening og sender de rette signalene om instituttets innhold, også internasjonalt.

Forslag som er inkluderende med to institutter kan for eksempel være: Institutt for helse, sykepleie- og jordmorfag og Institutt for helse, rehabilitering og sosialfag.

Referatet er ei samanfotning av eit instituttmøte der organisering blei diskutert og referat frå høyringsmøtet.

Sjukepleie/helsefag – Stord/Haugesund

Dato: 23. og 24. august 2017

Tilstede: Haugesund 27 tilsatte, Stord 19 tilsatte og 1 studenttillitsvalgt

1) Kva ser du som fordelar og ulemper med modellane som er presenterte?

Modell 1 og 2:

Høringsmøtet slutter seg stort sett til de fordelene og ulempene som allerede er skissert i notatet.

Problemstillingen knyttet til innretting og navngiving av institutt for sykepleie og xxx», og risikoen for at dette fort kan bli for monofaglig framstilt, ble særlig diskutert på møte i Haugesund. Avdeling for helsefag driver per i dag en tverrfaglig masterutdanning, og har også en bred og tverrfaglig portefølje innenfor FoU og EVU. De tilsatte uttrykker en generell bekymring for å «miste» utdanninger og FoUvirksomhet, dersom instituttet utelukkende dreies rundt sykepleierutdanningen.

Det er unison enighet om at det er viktig framtidsretta navn som avspeiler at instituttet inneholder mer enn sykepleierutdanning. Gitt at vi lykkes med dette, er ikke nødvendigvis kontrasten mellom instituttene så stor som skissert i argumentasjonen om fordeler og ulemper knytta til modell 1. Høringsmøte på begge kampus forventer at det gjøres en grundig vurdering av dette i det videre arbeidet med instituttorganiseringen.

Modell 3:

I Haugesund ble det ble ikke brukt tid på å diskutere modell 3. Her var høringsmøtet samstemte om at denne modellen er uaktuell, da den bryter med vedtatt prinsipp om kampusovergripende enheter og ikke svarer på framtidige utfordringer for fakultetet.

På Stord ønsket en tilsett en drøfting av modellen på bakgrunn av et argument om at Haugesund, Stord og Førde har et større potensial for å samkjøre utdanningen, særlig mht. til praksis.

Det ble stilt spørsmål om en fullstendig samkjøring av alle utdanningene er realistisk, og om det er på bakgrunn av dette at modell 3 i det hele tatt er foreslått.

Dekan svarte at fordelene med en felles studieplan er at instituttet kan utnytte autonomien bedre nå som rammeplanen er på vei ut og erstattes av nasjonal forskrift. Undervisningen må likevel organiseres ulikt for å ta hensyn til regional kontekst særlig ift praksis.

Høringsmøte på Stord framstod ellers som samstemte om at det vil være uklokt å splitte sykepleierutdanningene i to institutt.

Generelt:

- Begge høringsmøtene (særlig møtet i Haugesund) mener at det framstår som noe uklart hvilken rolle de eventuelle prodekanene skal ha i ledelsen av fakultetet, og forventer en tydeliggjøring av dette i den videre utredningen. Flere mener at prodekan for samhandling er særlig uklar og mener at dette samhandlingsansvaret inngår i utdanning og FoU. Mange trakk fram en bekymring om at tre prodekaner i et fakultet med to eller tre institutt øker risikoen for «overadministrering» og uklare styringslinjer som være en kilde til konflikt. Geografi er ikke i seg selv et argument for å ha tre prodekaner.

På Stord ble det trukket fram at dersom det skal tilsettes prodekaner bør de tillegges et nær-regionansvar.

- Et utvalg av de administrativt tilsatte som er knytta til avdeling for helsefag per i dag, mener det er litt uheldig at modellene ikke tematiserer administrativ støtte og ledelse noe mer, særlig ettersom HVL nå har enhetlig ledelse. Det påpekes at dette ikke bare gjelder for denne høringen, men generelt for alle fakultetene. Det er blitt sagt at administrativ organisering skal følge faglig organisering (noe som selvsagt støttes), men det framholdes at den videre framdriften i organiseringen av fakultetene hadde blitt enklere om dette hadde blitt diskutert på et noe tidligere tidspunkt. Når det gjelder administrativ organisering mener denne høringsinstansen at mest mulig administrasjon bør samles i fellestjenester. Dette for å sikre likebehandling, felles praksis og solide adm. fagmiljø. I tillegg er det selvsagt nødvendig med administrasjon på fakultetsnivå, deriblant gode støttefunksjoner for dekan. Det er også viktig at instituttene får tilgang til profesjonelle administrative støttetjenester, men disse funksjonene må være ansatt i og rapportere til fellestjenester eller fakultet.

2) Kva modell meiner du er den beste for fakultetet og kva omsyn du legg vekt på som grunngeving for å meine dette (utdanning, forskning, effektivitet, etc)

Høringsmøtene på begge kampus er enige om at modell 1 er den foretrukne modellen. To institutt er i tråd med vedtatt prinsipper for organisering, gi mer jevnbyrdighet instituttene imellom og utfordret alle til å tenke nytt.

Høringsmøtene er også enige om at modell 2 har en bedre struktur for ledelse enn modell 1. Ettersom HVL har ambisjon om å bli universitet, er det svært viktig med en instituttledelse som tar utgangspunkt i hele virksomheten, og ikke utelukkende har personalledelse knyttet til utdanningslinja.

Høringsmøtene mener imidlertid at modell 2 a bør trekke inn elementer fra modell 2 b. Det vil si at det bør vurderes en hybridvariant av disse, der en for eksempel kan se for seg at assisterende instituttledere har et delegert ansvar for henholdsvis utdanning og FoU (eventuelt i kombinasjon med et nær-regionansvar), og at personalledelse delegeres videre til både studieprogramledere og forskningsgruppeledere.

Oppsummert:

Høringsmøtene anbefaler en organisering i tråd med modell 1 (to institutt), men at en utreder en ledelsesstruktur mer i tråd med modell 2, nærmere bestemt en hybridvariant mellom 2a og 2b.

3) Er det endringar som må gjerast i valt modell for å gjere den enno betre?

- Som allerede nevnt under spørsmål 1, så mener høringsmøtene at det framstår som noe utydelig hvilken rolle de eventuelle prodekanene skal ha i ledelsen av fakultetet, og forventer en tydeliggjøring av dette i den videre utredningen.

To store institutt vil gi mindre behov for horisontal samordning på fakultetsnivå, og derfor er det muligens viktigere å styrke instituttlederfunksjonen og nivåene under denne, framfor nivået over. Dekan må selvsagt ha tilstrekkelig med strategisk og administrativ støtte på fakultetsnivå, men 3 prodekaner og 2 instituttledere kan fort føre til uryddige styringslinjer. En fakultetsdirektør med ansvar for fakultetsadministrasjonen vil muligens være vel så viktig for å avlaste dekan, som flere prodekaner. Alternativt må det tydeliggjøres hvordan det administrative ansvaret for ulike deler av fakultetsadministrasjonen kan delegeres til

prodekaner.

- Institutt på denne størrelsen vil ha behov for et tydelig, men fleksibelt delegeringsreglement. Delegeringsreglementet må videre være tilpasset størrelsen på fakultetene og instituttene, da det her ser ut til å bli stor variasjon på tvers av og internt i fakultetene til HVL.
- Begrepsbruk må gjennomgås og forholdet mellom begrepene leder og ansvarlig må klargjøres. I noen forslag refereres det for eksempel til studieprogramansvarlig og emneleder. Viktig at dette klargjøres i det videre arbeidet.

4. Dersom din føretrekte modell ikkje vert valt, kva modell vil du då føretrekke?

Høringsmøtene er samstemte om at modell 2 (tre institutt) er det nest beste alternativet, men framholder at ledelsesstrukturen bør inneholde elementer både fra modell 2 a og 2b.

Referent: Trine Meling Stokland, avdelingsrådgiver

Uttale frå administrative tilsette HVL/Campus Førde

På bakgrunn av drøftingsmøte 10. august og administrasjonsmøte 16. august gjer vi denne kortfatta uttalen i tre punkt:

1: Nei til modell 3 (med fire institutt)

Vi markerer oss kraftig imot ei deling i to sjukepleieinstitutt. Den einaste delinga som har vore presentert til no - er ei geografisk deling. Dette vil ikkje stimulere campusovergripande samhandling.

2: Ja til modell 1 (med to institutt)

Fleirtalet av oss landar på denne modellen. Den er mest i tråd med fusjonsplattforma, og den vil gi oversiktleg styring med to jamstore og campusovergripande institutt. Modellen legg til rette for tverrfagleg satsing. Vi meiner at denne modellen best kan sikre likebehandling av studentar og tilsette.

3: Fleire av oss hallar likevel til modell 2 (med tre institutt)

Det viktigaste argumentet i den leia er sjansen for ei fagleg spissing. Det viktigaste argumentet imot er at ikkje alle institutta vert campusovergripande.

Fråsegn til framlegg til organisering av nivå 3 ved Fakultet for helse og sosial

Høyringsinstans: Avdelingsadministrasjonen ved Avdeling for samfunnsfag i Sogndal

Kontaktperson: Anne Lone Hovland

Avdelingsadministrasjonen diskuterte saka i møte 14. august 2017 og ønskjer å komma med nokre få innspel i tillegg til dei som kom fram i høyringsmøtet ved Institutt for barnevern, sosialt arbeid og vernepleie (IBSV) 9. august. Avdelingsadministrasjonen sluttar seg elles til fråsegna frå IBSV.

Administrasjonen sin plass er ikkje diskutert i høyringsnotatet (og det er kanskje den einaste innvendinga vi har), men vi ønskjer likevel å peika på ein del moment vi ser det som viktig å ha med seg i den vidare prosessen med etableringa av institutt og administrative strukturar i fakultetet.

- 1) Vi ønskjer at administrativt tilsette i fakultetet blir tilsett på fakultetsnivået.
 - a. Vi ser at ulik organisering i fakulteta kan bli ei utfordring for lik og effektiv drift i høgskulen. Sjølv om oppgåvene skal løystast i institutta der studentane og dei tilsette er, så trur vi at ei organisering der administrasjonen blir knytt til fakultetsnivået vil vera den beste løysinga med tanke på utvikling av felles praksis, effektivitet og gode administrative fagmiljø. Inngåande kunnskap om og nærleik til utdanningane er likevel svært viktig for å kunna gje institutta den støtten dei treng. Vi ser ikkje at plasseringa av tilsetjingsforholdet treng å komma i vegen for dette.
 - b. Vi trur også at dette vil vera den beste løysinga for å sikre god personalutvikling og like arbeidsvilkår i administrative stillingar. Løysinga kan kanskje også vere mindre utsett med tanke på dei utfordringane vi i dag har når det gjeld personavhengigheit på enkelte funksjonsområder i avdelingane.
 - c. Med tanke på ev. framtidige justeringar vil ei slik løysing også kunne hindre at administrative stillingar fell vekk som konsekvens av organisatoriske endringar i fakulteta si organisering, og er slik sett ein viktig trygghetsfaktor for tilsette i denne første fasen av samanslåinga.
- 2) Val av administrativ leiingsstruktur i fakulteta
 - a. ASF administrasjonen vil her understreka viktigheita av stadleg leiing og nærleik til leiar med personalansvar. Vi visar her til fusjonsplattforma.
 - b. Etablering av faste fagteam / fagnettverk på tvers av dei ulike fakulteta, campusa og felles-administrative einingar (og fagstabar på institusjonsnivå – korleis det no blir) er også noko ein må ha med seg i den vidare organiseringa av fakultetsadministrasjonane.