

STYRKING OG VIDEREUTVIKLING AV PROGRAMANSVARLIGEFUNKSJONEN – HØRINGSSVAR FRA AVD. FOR MAT- OG MEDISINSK TEKNOLOGI (AMMT)

Programområdene, dekan og utreder ved AMMT har kommet med innspill til utvalgte punkter til HiST sitt høringsutspill vedrørende styrking og videreutvikling av programansvarligefunksjonen. Innspillene er sammenfattet i dette notatet.

Studieleder

Leder av grunnenhet bør ha tittelen "studieleder". Denne betegnelsen brukes i fortsettelsen i dette notatet. Studielederstillingen er svært vesentlig, og det bør tilrettelegges slik at det faktisk blir en reell lederstilling. Oppgaver i tillegg til ledelsesfunksjonen må være av en slik art og utføres på en slik måte at det ikke forringer ledelsen av programmet.

Rekrutteringsmåte

Ved AMMT har det kommet frem flere synspunkter på hvordan rekruttering skal foregå. Det ene synspunktet er at man skal foreta intern utlysning, mens det andre er at man har intern utlysning som regel, med åpning for ekstern utlysning dersom ikke kvalifiserte kandidater melder seg. Det tredje alternativet er fast tilsetting etter utlysning. I det siste foreslåtte tilfellet bør eksterne også kunne søke på fast stilling som studieleder, fordi dette er lederstillinger som er meget krevende.

Ved avdelingen ser man fordeler og ulemper både ved intern og ekstern rekruttering av studieleder. Utover det som nevnes i høringsutspillet, vil AMMT bemerke følgende: Ved intern rekruttering er det en faglig tilsatt som tas helt eller delvis ut av undervisningen, på grunn av at det kan være vanskelig å kombinere studielederrollen med undervisningsplikt. Dette kan være et reelt problem da noen andre må overta vedkommendes oppgaver. Samtidig må det sees på hvilke krav studielederen har til sin "gamle" jobb ved avsluttet 4-årsperiode. Arbeid fordeles på de øvrige ansatte - og hva skjer når så åremålet går ut og personen skal tilbake i undervisningsstilling? Har vedkommende krav på å få tilbake sine gamle undervisningsoppgaver?

En annen utfordring ved intern rekruttering er at lederen skal tilbake til utøvelse av vanlige oppgaver i programmet etter endt lederperiode. I løpet av en periode kan det komme opp mange personalforhold som det synes vanskelig å kjenne til i etterkant av perioden – både for leder og den det angår. Det kan evt. løses ved at det er mulig å gå til en i sentral SPO i helt spesielle saker. Dette må i så fall bekjentgjøres for de ansatte. Problemstillingen unngås ved ekstern rekruttering, uansett om det er snakk om åremålsstilling eller fast stilling – så lenge det ikke er snakk om retrettstilling på programmet.

Ved ekstern utlysning har man andre viktige problemstillinger som må vurderes. Ekstern tilsetting av studieleder kan bety at HiST pådrar seg en moralsk – om ikke juridisk - forpliktelse til å skaffe en retrettstilling etter endt åremålsperiode. For enkelte eksterne søkere kan retrettstilling være et krav for å ta studielederstilling, og hvis dette er kontraktsfestet er HiST juridisk forpliktet til å videreføre arbeidsforholdet i en annen stilling.

En annen utfordring ved ekstern tilsetting kan være å skaffe en leder med tilstrekkelig breddekompetanse for stillingen. Det kan være manglende kunnskaper om UH-systemet og UH-politikk, bredden av arbeidsoppgaver - studieadministrasjon, personal, økonomi, etc. Disse momentene kan tale for en intern tilsetting. Det betyr at det kan være mye å sette seg inn i hvis vedkommende skal arbeide i en kort åremålsperiode. Det stiller seg imidlertid annerledes hvis det er snakk om fast stilling – fast stilling vil kunne forsvare en lengre opplærings- og innkjøringsfase.

Tiltak for å styrke funksjonen og gjøre den mer robust

Det er viktig med en avklaring om hvilke arbeidsoppgaver som tilligger studieleder. Avklaring om arbeidsfordeling er nødvendig både når det gjelder dekan/studieleder og administrasjon (dekanstab og SFS) / studieleder. Det er nødvendig med en velfungerende administrativ støtte rundt studielederne.

Dette vil kunne sikre kontinuitet innenfor flere administrative (og noen faglige) oppgaver ved lederskifte.

Intern tilsetting vil kunne sikre noe kompetanse om forhold som gjelder innen sektoren og organisasjonen. Studielederne må før tilsetting få vite hvilke oppgaver stillingen innebærer, og det må gis systematisk opplæring for oppgaven. De som tilsettes er vitenskapelig/faglige tilsatte, og kan være helt uten ledererfaring. For å få en godt fungerende ledelse som kan bidra til måloppnåelse for grunnenhet, trenger nye ledere kunnskap for å kunne løse sine oppgaver innen personal, administrasjon, økonomi, studentsaker, osv. En arbeidsbeskrivelse bør utarbeides for hvert av hovedområdene studieleder har ansvar for, hvor det også angis ressurspersoner i dekanens stab og/eller sentralt ved HiST som kan svare på ulike spørsmål.

I dag tilfaller både driftsoppgaver, HMS og drift av lokaler på studieleder – noe som gjør det vanskelig å få tilsatt en faglig studieleder. Det er ønskelig at den sentrale komiteen kommer opp med noe som er mer konkret når det gjelder dette. Tilsetting av en programsekretær vil kunne avhjelpe situasjonen betraktelig.

Dersom programansvarlig skal rekrutteres fra programmet, bør det fortløpende kjøres lederopplæring fra sentralt nivå, med fokus på konkrete arbeidsoppgaver som forventes fra programmene, og det bør i tillegg lages felles samlinger for denne ledergruppen, som i programmet med Kaupangen. Studielederfunksjonen vil vare i 5 år hvis dekaner har 4-årig åremålsstilling. 3 år blir alt for kort til å "sette" seg inn i rollen.

Dersom det er internt rekruttert studieleder i åremålsstilling, kan det være viktig å få hjelp fra SPO eller dekan i vanskelige personalsaker. Dette på grunn av at studieleder skal tilbake som "menig" fagperson etter endt åremålsperiode.

Synspunkter på hvordan administrativ støtte fra dekanstab og seksjonene i høgskoleadministrasjonen bør fungere

I dag er det lite tilrettelagt for at administrative oppgaver på programnivå kan utføres av en programsekretær. En slik stilling ville ha vært hensiktsmessig, og ville ha gitt studieleder mye bedre rom for personalledelse, utviklingsoppgaver, strategiske oppgaver og evt. andre oppgaver knyttet til aktiviteten ved programmet og avdelingen eller for HiST som hele.

Det er viktig med en dekanstab som har utrederfunksjon. I tillegg er det viktig med en del administrativ ressurs til å ta både administrasjons-, drifts- og studiemessige oppgaver på grunnenhetsnivå. Mangel på dette kommer tydelig frem ved vår avdeling med flere campuser.

Administrativ støtte bør være slik at man sikrer seg størst mulig fleksibilitet og best mulig utnyttelse av de administrative ressursene – kompetansemessig og tidsmessig. Arbeidstopper bør kunne avhjelpes, og kompetanse bør kunne brukes på tvers av dekanstab og seksjon. Dagens organisasjonsmodell fører til en del diskusjoner om disponering av ressurser (arbeidskraft, økonomi og kompetanse) mellom stab og seksjon. Dette kan i enkelte tilfeller føre til heft med igangsetting av arbeidsoppgaver som skal ivaretas. Dersom man ikke kommer til enighet, får man ikke alltid optimale administrative løsninger. Det er viktig å finne gode løsninger som hindrer tidkrevende drakamper om ressurser – noe som i siste instans også vil virke negativt for det faglige arbeidet.

Når bør eventuell ny ordning innføres?

Ny ordning bør innføres på en slik måte at nye dekaner og nye studieledere ikke blir skiftet ut samtidig. Siden det i dag ikke er særskilt administrativ støtte for programlederne/studielederne, vil et skifte på avdelingsnivå og programnivå samtidig kunne medføre et alvorlig tap av taus kunnskap som programleder sitter inne med. Dersom vedkommende ikke går inn i fagstilling etter avsluttet lederperiode, vil denne kunnskapen være tapt, eller den vil være vanskelig tilgjengelig. Interne fagpersoner som har virket som studieleder, har behov for å fokusere på faglig oppdatering etter sin lederperiode, og ønsker naturlig nok ikke å bli for opptatt med altfor langvarig opplæring og kunnskapsoverføring til ny leder.

Avdelingsprogrammene er enige om at det er uheldig med sammenfallende perioder for dekan og studieleder. Ny ordning for å unngå sammenfallende perioder bør innføres i løpet av 3 år. Dersom dekaner skal ha 4-årig åremålstilsetting, bør åremålsperioden for studieleder være i 5 år i innfasingsrunden, og deretter gå over til 4-års perioder som ikke sammenfaller med dekanskifter.

Hvorvidt det bør være gjennomgående og mest mulig like ordninger ved alle avdelinger?

Ved avdelingen er det ulikt syn i denne saken. Noen mener at det bør være lik ordning ved alle avdelinger i HiST, og at samme tittel bør bety likt arbeids- og ansvarsområde. Andre igjen, støtter komiteens anbefaling om at ordningen kan være ulik: Der det er grunnenheter som er opprettet av høgskolestyret selv, skal studieleder ha fullt økonomisk og personalmessig ansvar, og alle studieledere underlegges de samme bestemmelsene. Høgskolestyret kan velge å ikke opprette grunnenheter ved enkelte avdelinger. Da vil det heller ikke være noen "studieleder" ved denne avdelingen.

Andre sider ved saken som høringsinstansene ønsker å uttale seg om

Internt rekruttert studieleder må få en friperiode etter endt åremål til faglig oppdatering. Det må avklares når, hvor lenge og til hva. Vedr. økonomi: Kan vedkommende forvente støtte til eventuelle kurs og reiser? Avklaring bør også gjøres med hensyn til opplæring / overlapping mellom gammel og ny studieleder?

Med vennlig hilsen

Hilde Gade
Dekan

Mari Ann Ree
Seniorkonsulent