

Møteinnkalling

05.12.2018

Til: Styret i Studentsamskipnaden på Vestlandet

Fra: Adm. direktør

Tid/sted: **Torsdag 13. desember, kl. 10.00**

Kollegierommet, Musépllass 1

Styremøte nr. 8/2018

Lunsj på Muntlig Studentsenteret serveres fra kl. 12.00

Styremedlemmer som ikke kan møte er selv pliktig til å innkalle varamedlemmer.

Dersom verken styremedlem eller varamedlem kan møte, bes styremedlem gi melding til Britt T. Trones britt.trones@sammen.no – tlf. 55 54 51 19.

Etter styremøtet (ca kl 17.00) inviteres styremedlemmene til den tradisjonelle julemiddagen i Villaveien.

Forslag til dagsorden:

S.72/2018: Godkjenning av møteinnkalling og dagsorden

***S.73/2018: Godkjente protokoller fra styremøte 6/2018 og ekstraordinært digitalt styremøte 7/2018.**

VEDTAKSSAKER

***S.74/2018: Budsjett 2019**

***S.75/2018: Kjøp og rehabilitering av Meieriet**

***S. 76/2018: Rehabilitering av Langblokken, Fantoft**

***S.77/2018: Kontrakt Frydenbø II studentboliger**
Styredokumenter vil ettersendes til denne sak

S.78/2018: Forslag møteplan 2019

S.79/2018: Evaluering organisasjonsstruktur

***S.80 /2018: Ny overordnet fristasjonsavtale**

ORIENTERING-/DISKUSJONSSAKER

***S.81 /2018: Driftsoppfølging**

- a) Økonomi
- b) Generell drift – oppdatering

S.82/2018: Innkomne skriv og meldinger

- a) Protokoll fra VT

S.83/2018: Medieovervåkning

***S.84/2018: Styreevaluering**

S.85/2018: Eventuelt

***) Sendes bare til styrets faste medlemmer.**

Per Kristian Knutsen
adm. direktør

Saksutredning til styret

Til: Styret
Fra: Adm. direktør

Dato: 5/12 - 2018

Møte nr. 8/2018

Sak nr. 78/2018: Møteplan for styret 2019

Vedtakssak

Vedlagt følger forslag til møteplan inkludert årshjul for styret i 2019.

Vi vil foreslå at styremøtet 6. juni legges til Stord, men at de øvrige møtene avholdes i Bergen.

Det fremmes slikt forslag til vedtak:

«Møteplan for styret i Studentsamskipnaden på Vestlandet for 2019 besluttet som fremlagt.»

Per Kristian Knutsen
Adm. direktør

Årshjul for styret 2019

TID: Kl. 12.00 – dersom ikke annet er angitt

Onsdag 6. februar:	Ordinært møte	- Strategisk agenda-Kafe
Torsdag 21. mars:	Ordinært møte	- Foreløpig regnskap 2018 - HMS-rapport - Strategisk agenda-Trening
Torsdag 25. april:	Ordinært møte	- Årsregnskap 2018 - Styrets beretning 2018 - Rapportering 1. kvartal 19 - Strategisk agenda-Barnehage
Onsdag 6. juni:	Ordinært møte	- Strategisk agenda – Kommunikasjon
Torsdag 5. september:	Ordinært møte	- Rapportering 2. kvartal 19 - HMS-rapport
Onsdag 30.oktober :	Ordinært møte	- Strategisk agenda – Helse og Råd
Onsdag 11. desember:	Ordinært møte	- Budsjett for 2020 -Strategisk agenda - Bolig -Juleavslutning styret

Vi vil foreslå at styremøtet i juni avholdes på Stord.

Saksutredning til styret

Til: Styret i Studentsamskipnaden på Vestlandet

Dato: 6/12 - 2018

Fra: Adm. direktør

Møte nr. 8/2018

Sak nr. 79/2018: Evaluering av organisasjonsstruktur

Vedtaks sak

I styremøte 5/2018, 6. september vedtok styret i sak 49/18 at det skulle gjennomføres en evaluering av organisasjonsstrukturen i SAMMEN basert på en internt ledet prosess. Resultatet fra dette arbeidet legges nå frem for styret i form av en rapport som følger vedlagt.

Resultatene fra evalueringen kan kort oppsummeres som følger:

- Studentene ved HVL er fornøyd med dagens organisering med nærhet til stedlig ledelse i SAMMEN og lokalt budsjettansvar. De mener en organisering basert på en funksjonsmodell ikke vil gi denne nærhet og gi samme mulighet for lokal medvirkning til tjenestetilbudet.
- De ansatte i regionene opplever det også som positivt med en lokal ledelse som kan fatte beslutninger basert på lokale forhold. Samtidig peker mange på uklarhet hva faglig koordinering betyr og har større forventninger til dette enn det de opplever i hverdagen. Dessverre må vi også slå fast at vi ikke har klart å skape en tilhørighet til et større fellesskap og mange i regionene føler seg glemt av de i Bergen.
- De faglige ansvarlige i Bergen føler en frustrasjon i hvordan «faglig koordinering» skal gjennomføres i praksis så lenge de ikke har personal og budsjettansvar og kan ta beslutninger i forbindelse med f.eks organiseringen av arbeidet i regionene.

Evalueringen peker på behov for å gjennomføre en del tiltak uavhengig av organisasjonsmodell. Dette omfatter bl.a. det å skape en positiv følelse til det å tilhøre et større fellesskap og dessuten en styrking av lederrollen som utføres av avdelingslederne i alle regioner.

Når det gjelder valg av organisasjonsmodell, vurderer administrasjonen at en overgang til en Funksjonsmodell vil ha fordeler for bl.a. å skape en større tilhørighet til et fellesskap og utvikle kvalitet og effektivitet i produksjonen av våre tjenester. Dette er også den modell som er valgt av de fleste andre samskipnader som har fusjonert.

Vi ser imidlertid at det innenfor enkelte av våre virksomhetsområder er et større behov for nærhet til studenter og lokalmiljø. Dessuten tar administrasjonen på alvor de negative reaksjoner som har fremkommet til å gå over til en Funksjonsmodell og vil derfor ikke anbefale at en slik modell legges til grunn for vår virksomhet fremover.

Imidlertid ser administrasjonen behov for å foreta noen justeringer av dagens organisasjonsmodell for på en bedre måte skape utvikling av kvalitet og effektivitet basert på den spisskompetanse vi har i Bergen. Dette gjelder Barnehage, Mat og Drikke og

Eiendomsdrift. Vi mener dette er virksomhet hvor faglig kompetanse er viktigere enn direkte lokal ledelse.

Regionsdirektørene vil fortsatt ha ansvar for den del av vår virksomhet hvor vi vurderer nærhet til studentene som helt sentralt – Helse og Råd inklusive alle studentorganisasjoner og trening, studenthus, boligtildeling og bomiljø. Regionsdirektørene vil fortsatt også være en dialogpartner for studentene når det gjelder vår totale virksomhet. Innenfor området Mat og Drikke kan studentenes påvirkning av f.eks. mattilbudet sikres ved etablering av brukerråd ved alle campus for Mat og Drikke.

Basert på det som har kommet frem i gjennomgangen er administrasjonens anbefaling at Regionsmodellen videreføres med følgende justeringer og presiseringer:

- Regionsdirektør har budsjett- og personalansvar for Råd og Helse herunder studentaktiviteter/studenthus og trening
- Regionsdirektør har budsjett- og personalansvar for Bolig (tildeling, bomiljø, renhold og vedlikehold)
- Regionsdirektør har budsjett- og personalansvar for kommunikasjon/informasjon
- Regionsdirektør Sogn og Fjordane har budsjett- og personalansvar for Fjordbok
- Personal- og budsjettansvar for Mat & Drikke, Barnehage og Eiendom legges til fagdirektørene i Bergen
- Videre sentralisering av fellesfunksjoner, f.eks. innen økonomi og regnskap
- Regionsdirektør har ansvar for lokal koordinering av tjenestetilbudet og kontakten med studenter, HVL og lokale myndigheter
- Regionsdirektør er stedlig kontaktperson og lederstøtte for lokale avdelingsledere
- Regionsdirektør har ansvar for oppfølging av lokale arbeidsmiljø- og HMS-tiltak
- Avdelingsledere i regionene nord og sør styrkes med lederutvikling og kompetanseheving i avtaleverk osv.
- Kommunikasjonskanalene i bedriften forbedres for å sikre bedre samhandling på tvers
- Det innføres faste møtepunkter mellom regionsdirektører og fagdirektører, utover ledermøtene, som sikrer et tett samarbeid om drift og utvikling i tråd med regionale behov
- Det legges til rette for «hospitering» på tvers av virksomheten der ansatte får anledning til å jobbe i en annen region i en periode

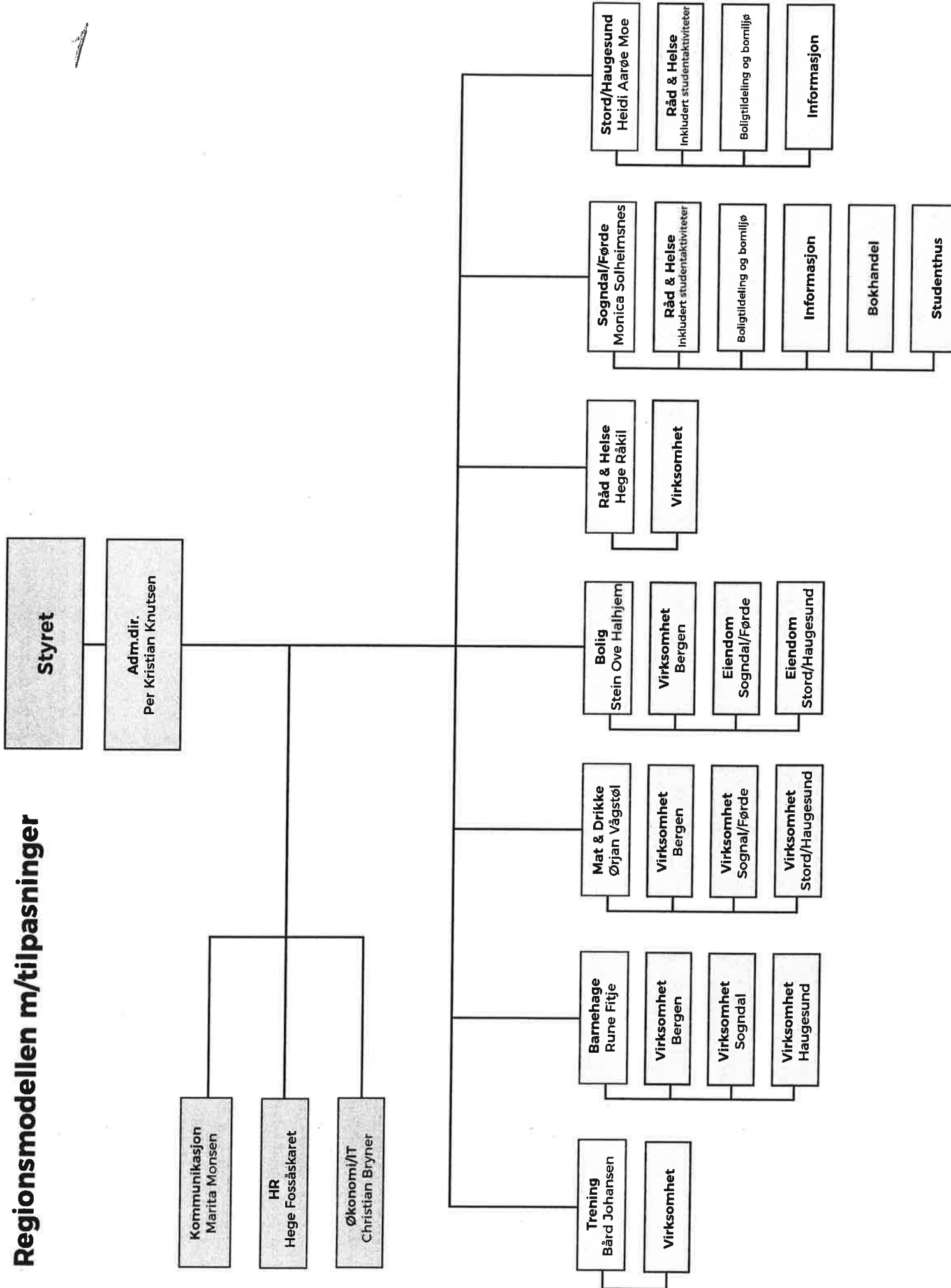
Vedlagt følger et organisasjonskart basert på Regionsmodellen m/tilpasninger.

Forslag til vedtak:

Styret tar evalueringen av organisasjonsstrukturen til orientering og slutter seg til at Regionsmodellen fortsatt skal være gjeldende organisasjonsmodell, men at det gjøres enkelte tilpasninger slik som anbefalt av administrasjonen.

Per Kristian Knutsen
Adm. direktør

Regionsmodellen m/tilpasninger



Organisasjonsmodell og samhandling i Sammen

Innledning

Bakgrunn

I vedtaket om sammenslåing av SiB, SSH og SISOF september 2016 la Kunnskapsdepartementet til grunn at styret for den fusjonerte samskipnaden skulle treffe beslutninger om intern organisering. KD forutsatte i den sammenheng at det skulle etableres gode løsninger for å ivareta de ulike studiestedenes behov.¹

Styret vedtok den 2.2.17 i styresak 08/17 at Sammen skulle være organisert i den såkalte *regionsmodellen*², og at administrasjonen på et senere tidspunkt skulle komme tilbake med en orientering om hvordan modellen fungerte.³ *Regionsmodellen* innebærer at regionsdirektørene i Sogn og Fjordane og Stord/Haugesund har budsjett- og personalansvar for sine regioner. Direktørene for de ulike tjenesteområdene i Bergen har ansvar for faglig koordinering innenfor sine områder på tvers av regionene.

Evaluering

Høsten 2018 har en arbeidsgruppe bestående av adm. dir. Per Kristian Knutsen, regionsdirektør for Stord/Haugesund Heidi Aarøe Moe og HR-sjef Hege Rognøy Fossåskaret gjennomført en evaluering av dagens organisering med særlig vekt på følgende områder:

Organisasjonsmodell – fordeler og ulemper med regionsmodellen

Samhandling – hvordan sikre god kommunikasjon, felles rutiner og kultur på tvers av regionene

Tjenestetilbudet – har Sammen optimale løsninger for å ivareta studiestedenes behov på en god måte?

Ressursbruk – hvordan benytte bemanning og kompetanse best mulig

For å belyse et alternativ til regionsmodellen la arbeidsgruppen frem en organisasjonsmodell der alt budsjett- og personalansvar følger tjenesteområdene på tvers av regionene og er underlagt direktørene for hvert tjenesteområde. I denne så kalte *funksjonsmodellen*⁴ er regionsdirektørene lokale kontaktpersoner og koordinatører uten egne regionsbudsjett.

¹ Vedtak fra KD 19.9.2016

² Vedlegg 1

³ Protokoll fra styremøte 02.02.2017

⁴ Vedlegg 2

Arbeidsgruppen har innhentet erfaringer og synspunkter fra studenter, HVL, ansatte, ledere og andre samskipnader:

- Møte med studenter i Haugesund
- Møte med HVL i Haugesund
- Skype-samtaler med Den arktiske studentsamskipnaden, Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge (SSN) og Studentsamskipnaden i Gjøvik, Ålesund og Trondheim (Sit)
- Anonym spørreundersøkelse blant alle ansatte i Stord/Haugesund og Sogn og Fjordane samt toppledergruppen

Evalueringsmodell av dagens organisasjonsmodell

Innspill fra studenter og HVL

Regionrådet Sør, Studenterådene og de sosiale og faglige foreningene ved HVL Campus Stord og Haugesund har gitt en samlet tilbakemelding på spørsmålet om hva de mener det er viktig å ivareta i organiseringen av Sammen. Saken har også vært behandlet i Studenttinget på Vestlandet som har vedtatt resolusjonen *Nei til sentralisering av all makt i Studentsamskipnaden på Vestlandet*⁵. Tilsvarende resolusjon ble vedtatt i Velferdstinget lørdag 1. desember 2018⁶.

Studentene er særlig opptatt av at Sammen må ha en stedlig ledelse med økonomisk handlefrihet på hvert campus. Videre legger de vekt på at studentene må bli hørt og ha mulighet til medvirkning lokalt. Når det gjelder tjenestetilbudet, er studentene opptatt av at alle skal ha minst like godt tilbud som før. Deres oppfatning er at lokal handlefrihet og nærhet til studentene er en forutsetning for et godt velferdstilbud. Samtidig har studentene en klar forventning om at velferdstilbudet må være tilgjengelig for alle studenter i samme samskipnad, uavhengig av campustilhørighet.

Tilbakemeldingen fra HVL i Haugesund er at høgskolen er veldig godt fornøyd med tjenestene fra Sammen og samarbeidet med den lokale ledelsen. HVL er opptatt av at samskipnaden må ha en stedlig strategisk ledelse.

⁵ Vedlegg 3

⁶ Vedlegg 4

Innspill fra ansatte og ledere

Alle ansatte i Stord/Haugesund og Sogn og Fjordane samt toppledergruppen ble invitert til å dele sine tanker og erfaringer etter det første halvannet året med fusjon via en elektronisk spørreundersøkelse (Netigate).

Tilbakemeldingene fra de ansatte er at de i all hovedsak opplever det som positivt med en lokal ledelse som kan fatte beslutninger basert på lokale forhold og studentenes behov i den enkelte region. Majoriteten av de ansatte merker ingen store endringer i sin arbeidshverdag. De forholder seg først og fremst til sin nærmeste leder og de kollegaene de arbeider tettest sammen med.

På spørsmålet om hva de ser som utfordringer med dagens organisering, er det derimot mange som peker på at det er uklart hva det betyr at direktørene for tjenesteområdene har faglig koordineringsansvar. De ansatte forventer tettere faglig oppfølging fra Bergen, mens direktørene på sin side er usikre på hvor grensene går mellom budsjett-/personalansvar og ansvaret for faglig koordinering.

Det er en uttalt målsetning at alle ansatte i Sammen skal føle at de hører til i et større fellesskap som beriker tjenestetilbudet og arbeidshverdagen. Dessverre rapporterer flere av de ansatte i regionene i nord og sør at de opplever å bli «glemt» av sine kollegaer i Bergen, og at de ikke får ta del i relevante diskusjoner og prosesser. Dette er en problemstilling som arbeidsgruppen ser alvorlig på, og som det er viktig å ta tak i uavhengig av hvordan samskipnaden er organisert.

Erfaringer fra andre fusjonerte studentsamskipnader

Den arktiske studentsamskipnaden har hovedkontor i Tromsø og avdelinger i Alta, Harstad, Narvik, Hammerfest og Svalbard. De er organisert i det de kaller *campusmodellen* med fire campussjefer; Tromsø/Svalbard, Narvik, Finnmark og Harstad. Campussjef har budsjett- og personalansvar for sitt område. Fagdirektørene har ansvar for faglig koordinering på tvers, som i dagens modell i Sammen.

I følge administrerende direktør i Den arktiske studentsamskipnaden har behovet for nærledelse vært viktig for deres valg av organisasjonsmodell. Campussjefene ivaretar lokal ledelse på en god måte i en samskipnad med store geografiske avstander. Utfordringen er imidlertid at det kan oppstå interessekonflikter mellom direktørene for de ulike tjenesteområdene og campussjefene. Området studentboliger har de nylig besluttet å dele opp i en eiendomsavdeling som ligger sentralt i Tromsø, og boligutleie der ansvaret ligger på den enkelte campussjef.

Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge (SSN) har avdelinger i Bø, Drammen, Kongsberg, Notodden, Porsgrunn, Rauland, Ringerike og Vestfold. Øverste ledelse og administrasjon sitter samlet på campus i Vestfold. I motsetning til Den arktiske samskipnaden har SSN sentralt styrt faglig og administrativ ledelse på de fleste tjenesteområdene. Barnehagene er selvstendige enheter som ikke har en faglig felles leder, men rapporterer administrativt til Direktør for utvikling og forretningsstøtte.

Adm.dir., Divisjonsdirektør for utvikling og forretningsstøtte, Divisjonsdirektør bolig og Divisjonsdirektør campustjenester er campusansvarlige for hvert sitt område. Rollen som campusansvarlig innebærer å representerer SSNs ledelse ovenfor studenter og ansatte på de respektive campus. Campusansvarlig er også kontaktperson og koordinator for daglig drift ved sitt campus.

Adm. dir. ved SSN ser det som en styrke ved deres modell at det er sentral faglig og administrativ styring og sentral administrasjon. Ulempen er at lederne tilbringer mye tid på farten mellom de ulike campus. Avstandene er likevel ikke større enn at dette er gjennomførbart.

Studentsamskipnaden i Gjøvik, Ålesund og Trondheim (Sit) har en linjeorganisering der direktør for hvert tjenesteområde har fag-, budsjett- og personalansvar for sitt område på tvers av regionene. I Gjøvik og Ålesund er det stedlige koordinatorene som ivaretar de oppgaver som ikke er i direkte tilslutning til tjenestene, som f.eks. arbeidsmiljø. Stedlig koordinator er kontaktperson for studenter, utdanningsinstitusjonen, kommune og andre lokale samarbeidspartnere. Rollen som stedlig koordinator er en tilleggsfunksjon som er lagt til to ansatte som har andre oppgaver i bedriften.

Sit opplever at denne modellen fungerer bra med tanke på å sikre en helhetlig kvalitet på tjenestene. Utfordringen kan være at det for noen ansatte er stor avstand til nærmeste leder. Medarbeiderundersøkelser viser imidlertid høy medarbeidertilfredshet.

Arbeidsgruppens drøftelse

Arbeidsgruppen har diskutert fordeler og ulemper med dagens organisering i lys av de innspill og evalueringer som er innhentet.

I vurderingen av hvordan Sammen skal være organisert, er det først og fremst hensynet til studentene som må ligge til grunn. Hvordan kan vi gi studentene et best mulig velferdstilbud i

Stord, Haugesund, Sogndal, Førde og Bergen? Arbeidsgruppen har lagt særlig vekt på følgende tre faktorer i sine diskusjoner:

1. Nærhetsprinsippet
2. Fagkompetanse
3. Effektiv ressursutnyttelse

Nærhetsprinsippet

Studentene er i sine innspill tydelige på viktigheten av å ha stedlig ledelse som er lett tilgjengelig, har kunnskap om lokale forhold og beslutningsmyndighet. Arbeidsgruppen ser at dette er et viktig prinsipp som ikke i tilstrekkelig grad blir ivaretatt i *funksjonsmodellen* der regionsdirektør kun har en koordinerende rolle.

Arbeidsgruppen har sett på hvordan samarbeidet mellom studentene og regionsledelsen fungerer i dag, og på bakgrunn av dette diskutert på hvilke områder det er viktig å sikre fortsatt lokal beslutningsmyndighet. Innenfor området Råd & Helse, herunder studentdemokratiet, studentaktiviteter og trening, er det i dag tett og godt samarbeid mellom regionsdirektørene og studentene. Arbeidsgruppen mener at det på dette området ikke er formålstjenlig å flytte beslutnings- og budsjettansvar fra regional til sentral ledelse.

Boligtildeling, bomiljø og vedlikehold er et annet område der studentene er best tjent med at ansvaret fremdeles ligger lokalt i regionene. Det er arbeidsgruppens vurdering at det også her gjøres et svært godt arbeid i regionene i dag, og at «fjernstyring» fra Bergen hverken vil bidra til økt kvalitet eller effektivitet.

På områdene Mat & Drikke og Barnehage er arbeidsgruppen delt i synet på hvor vidt det er avgjørende for kvaliteten på tjenestetilbudet at regionsdirektør har personal- og budsjettansvar. Et argument for å beholde ansvarsfordelingen slik den er i dag, er at regionsdirektør må ha dette ansvaret for å være en relevant samarbeidspartner for studentene, HVL og kommune m.fl. På den andre side er det en forventning fra studentene om like tilbud på tvers av regionene, og erfaringen så langt gir grunnlag for å anta at dette best kan sikres ved å la personal-, budsjett- og fagansvar følge tjenesteområdet.

I diskusjonen om nærhetsprinsippet har arbeidsgruppen også vurdert de ansattes behov for nærledelse, dvs. at nærmeste leder er fysisk tilstede og lett tilgjengelig. Arbeidsgruppen ser at geografisk avstand mellom ansatte og leder kan være problematisk. En av fordelene med dagens organisering er nettopp at regionsdirektørene har mulighet for tett oppfølging av både medarbeidere og mellomledere.

Det er imidlertid et viktig ledelsesprinsipp i Sammen at alle ledere med personalansvar har den kompetansen som er nødvendig for å utøve selvstendig lederskap. En vesentlig oppgave for mellomledere i bedriften er å ta et helhetlig ansvar for medarbeidere, økonomi og drift i sin avdeling. Arbeidsgruppen er opptatt av at avdelingslederne i alle regioner skal styrkes og utvikles i lederrollen.

Ansatte i barnehagene og kafeene i Stord/Haugesund og Sogn og Fjordane har barnehagestyrer og kaféleder som sin nærmeste leder. Flertallet av de ansatte i regionene vil derfor ha nærledelse uavhengig av hvor personalansvaret høyere oppe i organisasjonskartet er plassert.

Når det gjelder strategisk ledelse, ligger det øverste ansvaret hos administrerende direktør - uavhengig av organisasjonsmodell. Alle som sitter i adm.dir. sin ledergruppe, har ansvar for å løfte frem perspektiver og synspunkter som har betydning for strategiske så vel som operative beslutninger. I dag består ledergruppen av direktørene for alle tjenesteområdene, regionsdirektører, økonomidirektør, kommunikasjonssjef og HR-sjef. Det er på den måten lagt til rette for at både faglige og regionale perspektiver blir ivaretatt i strategiske diskusjoner.

Fagkompetanse

Gjennomgangen har avdekket at vi med dagens organisering på noen områder ikke klarer å benytte oss av intern fagkompetanse i tilstrekkelig grad. Dette gjelder særlig innenfor områdene Mat & Drikke, Barnehage og Eiendomsutvikling. Det at regionsdirektør er et mellomledd mellom avdelingslederne og fagdirektører, kan resultere i manglende helhetlig fokus fra fagdirektørenes side.

Det er en gjennomgående tilbakemelding fra både ansatte og ledere at ansvarsfordelingen mellom fagdirektører og regionsdirektører når det gjelder fagansvar, faglig koordinering og budsjettansvar har en innebygd uklarhet med risiko for misforståelser og ansvarspulverisering. Konsekvensene av dette er at kafeene, barnehagene og eiendommene i Stord/Haugesund og Sogn og Fjordane ikke i tilstrekkelig grad har fått den samme faglige oppfølgingen og utviklingen som i Bergen.

Selv om det på noen områder er en spisskompetanse i Bergen som ikke finnes i regionene i nord og sør, og som bør benyttes i større grad, er det viktig at fagmiljøene i Bergen har en bevissthet i forhold til viktigheten av medvirkning og involvering fra de mindre regionene. Et tett samarbeid mellom regionsdirektører og fagdirektører med respekt for lokale forhold, spesifikke behov og regionale perspektiv er avgjørende for å skape gode tjenester.

Flere av de ansatte peker i sine tilbakemeldinger på at de i liten eller ingen grad opplever å være del av et faglige fellesskap på tvers av regionene. Arbeidsgruppen er bekymret over den manglende «vi-følelsen» som her kommer til uttrykk. Bedre samhandlingsløsninger og muligheter for hospitering er tiltak som kan bidra til å knytte de ansatte tettere sammen.

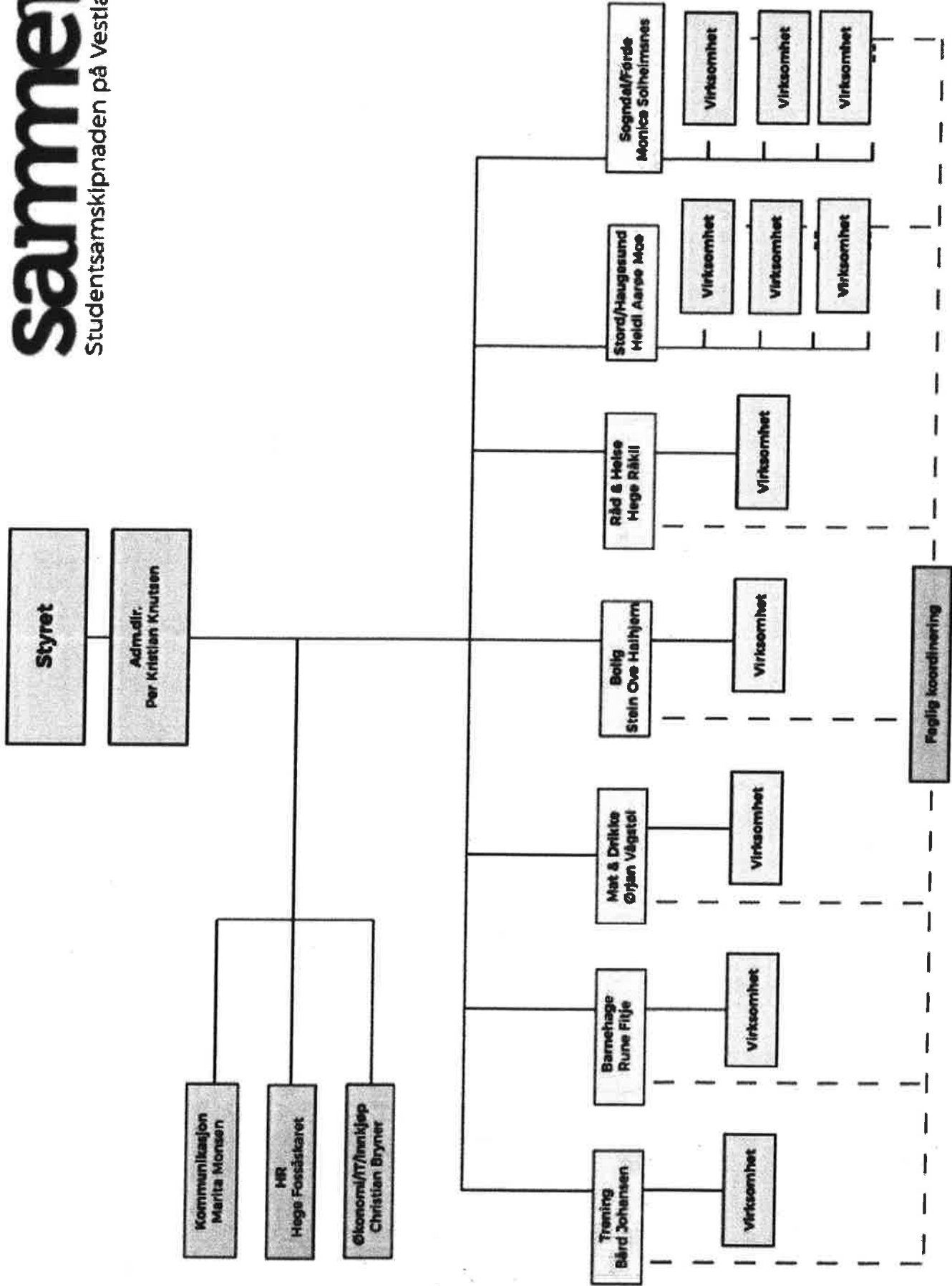
Effektiv ressursutnyttelse

En forventet gevinst av fusjonen var effektivisering og kostnadsbesparelser ved bruk av felles administrative verktøy og fagsystemer. Denne samkjøringen har skjedd gradvis. Neste skritt er å sikre at også arbeidsrutinene er felles, og at det ikke brukes unødvendige ressurser på dobbeltarbeid osv. Innenfor de administrative områdene er det i dag tett samhandling mellom personalet i de tre regionene. Her er det viktig å fortsatt vurdere hvordan arbeidsoppgavene skal utføres på best mulig måte, og hvordan den enkelte medarbeiders kompetanse kan bli benyttet til fordel for bedriften som helhet.

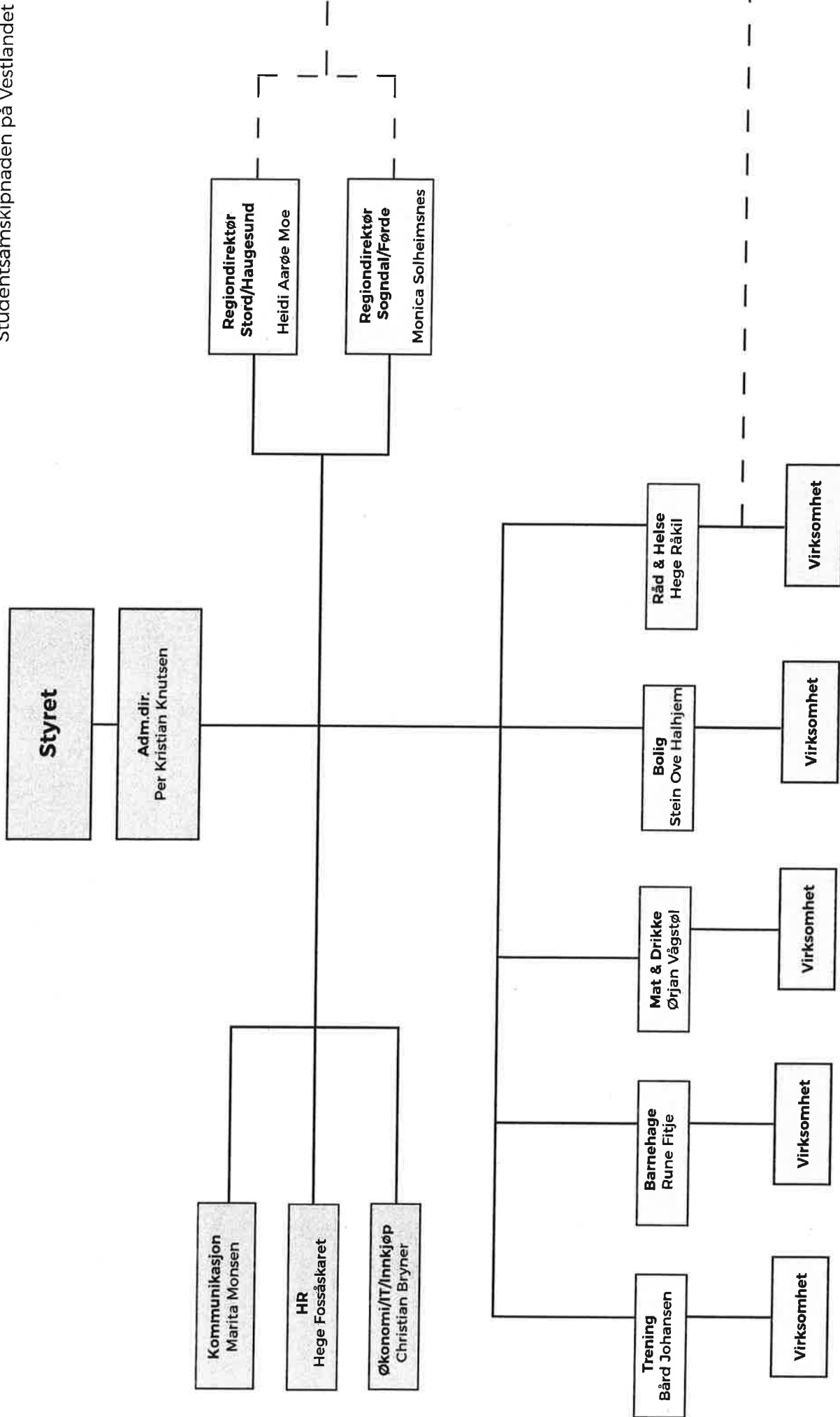
2.1.

sammen

Studentsamskipnaden på Vestlandet



Alt. organisasjonsmodell



107-18 Resolusjon: Nei til sentralisering av all makt i Studentsamskipnaden på Vestlandet (V)

Innmeldt av: Arbeidsutvalget

Vedlegg

V107-18.1 – Informasjon om organisasjonsgjennomgang i Sammen/Saman (kun elektronisk)

V107-18.2 – Innspill til styresak i Sammen/Saman (kun elektronisk)

Formål

Å bevare studentenes velferdsinteressen i alle regioner.

Sakspresentasjon:

I september kom det fram at det er et forslag om at endre organisasjonsstrukturen i SAMMEN/SAMAN.

I samband med dette fikk AU-medlemmene i region sør forespørselene om å starte en saklig prosess om hva studentene i region sør syntes om dette.

Vedlagt ligger det som studentene i region sør kom fram til samt den alternativa organisasjonsstrukturen som ble foreslått.

Resolusjon

Nei til sentralisering av all makt i Studentsamskipnaden på Vestlandet

For å sikre studentenes velferdsinteresser i regionene, krever vi at høgskolen og SAMMEN/SAMAN ber om innsikt fra lokale/regionale-studenter ved endringsforslag som påvirker de regionene.

Studenttinget på Vestlandet mener at:

- Ved endringer som påvirker regionene skal det legges opp til at aktuelle studentråd, regionråd og studentorganisasjoner får tilstrekkelig tid til å utarbeide høringssvar.
- Studenttinget stiller seg bak det dokumentet som er fremlagt av studentrådene, regionrådet og de aktuelle studentorganisasjonene i Region Sør.

Forslag til vedtak:

Resolusjonen vedtas med de endringer som kommer frem på møtet.

Arbeidsutvalgets innstilling:

Vedtas.

Resolusjon: «Nei til sentralisering av all makt i Studentsamskipnaden på Vestlandet» ble vedtatt.

Resolusjon fra Velferdstinget Vest

Vedtatt 05.12.2018

Nei til sentralisering av all makt i Sammen

For å sikre studentenes velferdsinteresser i alle regioner er det viktig at studentenes muligheter til medvirkning sikres. Studentene skal høres i alle spørsmål vedrørende organisering av velferdstilbud i alle regionene. Det er samtidig særlig viktig at tilbud som finansieres av studentenes semesteravgift dimensjoneres og bestemmes på lokalt hold med studentmedvirkning. Effektiviseringshensyn må ikke gå på bekostning av studentenes mulighet til å ha en stemme inn i eget tilbud.

Det er også viktig at prosesser som kan medføre endringer i organisering og utføring av studentenes velferdstilbud er gode og at studentdemokratier og -organisasjoner gis tilstrekkelig informasjon og tid til å gi gode innspill.

Velferdstinget Vest stiller generelt seg kritisk til endringer av organisasjonsstrukturen som gjør avstanden mellom brukere og beslutningstakere større.

Velferdstinget Vest mener at:

- Regionene skal ha en stedlig ledelse
 - Fordeling av semesteravgift skal avgjøres av stedlig ledelse
- Studenter skal ha en stemme i vedtak som påvirker velferdstilbudet der de er. Beslutningsnivået bør derfor ligge så nært studentene som mulig.
- Ved strukturendringer som påvirker regionene skal studentene gis tilstrekkelig informasjon og tid til å komme med innspill.
- Det er samtidig viktig at det jobbes for et likeverdig tilbud for alle Sammens studenter uavhengig av studiested.
- Organisasjonsstruktur av Sammen skal fortsette som den gjør nå. Regionsmodellen ivaretar alle studenters interesse og sikrer at studentene blir hørt.

Tilbakemelding frå dei tilsette på evaluering og forslag til ny organisasjonsmodell:

Vi ser at det er viktig å evaluere organisasjonsmodellen som vi har i dag. Den organisasjonsmodellen har vi ikkje hatt så lenge og ser at det er viktig med forbetringar og det å kunne jobbe vidare med den. Vi ser at å starte med ein ny organisasjonsmodell kan bli meir utfordrande.

På informasjonsmøte for vår region vart det etter ønskje frå dei tilsette sendt ut nokre spørsmål slik at alle kunne få gi ei skriftleg tilbakemelding.

- Spørsmåla: - Kva er positivt med organisasjonsmodellen vi har no?
- Kva kan utviklast med organisasjonsmodellen vi har no?
 - Kva kan bli bra med den nye organisasjonsmodellen?
 - Kva kan bli utfordrande med den nye organisasjonsmodellen?

Positivt med dagens organisasjonsmodell og lokal leiing er at ein lettare kan tilpasse tjenestane til studentane etter lokale behov. Lokal kunnskap og budsjettmyndigheit gjev grunnlag for betre avgjersler på den enkelte studiestad. Viktig at vår studentvelferd blir vidareført. I vår region er det viktig å støtte opp om campus og miljøet som er blitt skapt der. Lettare å vera nært på studenten og imøtekomme deira behov når ein har lokal handlekraft, det å kunne yte det lille ekstra. At vi i Sogndal og Førde i mange år har bygd opp ein lokal identitet og kultur der dei ulike delane av organisasjonen samarbeider på tvers av avdelingane, kjem studentane og kundane til gode og er med på å skape eit godt arbeidsmiljø og ein positiv bedriftskultur. Det er veldig positivt med tett samarbeid til administrasjonen. Døra er alltid på gløtt og det er kort responstid og ting blir løyst fortløpande. God oversikt over avdelingane og god oppfølging av arbeidet og personalet.

Ved å utvikle den organisasjonsmodellen vi har i dag kan og bør ein få til eit betre samarbeid i og mellom avdelingane, og auke kompetansen. Klarare retningslinjer kring rolla til fagkompetansen som er i Bergen. Kor mykje og i kva saker skal/ kan dei bidra. Kva skal vera felles/ kva skal ikkje vera felles på dei ulike områda.

Med den nye modellen kan det bli eit bra fagleg samarbeid mellom regionane.

Det som kan bli utfordrande med den alternative organisasjonsmodellen er at den byggjer på gjennomgåande organisering etter funksjon (fag/avdeling), det betyr at dei som jobbar innanfor ein funksjon (t.d. mat eller bustad) skal forholde seg til dei som jobbar med det same på dei andre «lokasjonane» og i mindre grad til dei som jobbar innanfor andre funksjonar på same campus / region. Det er ein stor fare for at ei slik organisering vil føre til mindre samarbeid og dårlegare arbeidsmiljø innad i regionen, noko studentane vil merke. Kan bli lite effektivt om vi må til Bergen med alle forespørsler og ikkje ha lokal beslutningsmyndigheit. Mange er bekymra for å møte større utfordringar om leiinga blir endå lenger vekke enn den er i dag. Regionane vil sjå mindre til sine leiera og at det i mindre grad vil vera rom for regionale tilpassingar. At leiar ikkje er tilstade og ser dei utfordringane som regionane har. Med mindre beslutningsmyndigheit i regionane vil vi alle ha direktørar i Bergen som skal ta avgjersler, som gjer at det vil bli meir krevjande å gjennomføre noko felles. Og ein leiar med personalansvar bør vera nær, medan ein kompetanseperson kan ein tilkalle ved behov. Dei tilsette i små fagmiljø (t.d. helse) meiner at ein lokal leiar er nødvendig som støttefunksjon. Det å sjå behova tett på, vera talsperson inn til Bergen og vera til stade (nokon å

parere med) når det oppstår utfordrande saker/ hendingar. Mykje reisetid mellom regionane på oppfølging, møter og kurs kan gå ut over tida ein burde bruke på studentane og barna.

Fjordbok og Studenthusa er ikkje nemnd i den nye modellen så for dei er det vanskeleg å sjå for seg korleis det blir eller å vera positiv til den modellen. Det er og usikkerheit i korleis den alternative modellen vil bli. Gir ikkje noko klart svar på det. Korleis er det tenkt at den skal forståast/ fungera.

Regionmodellen som er utgangspunktet i dag må styrkast, ikkje endrast til ein funksjonsmodell. Sjølv sagt bør organisasjonen arbeide meir med samordning og stordriftsfordeler innanfor dei ulike funksjonane og sjå på rutinar m.m. for å få dei så gode som råd, men ein må alltid ha ei lokal forankring og tilpassing. Viktig at regionane har reell påverknadskraft i sitt arbeid. At vi er likeverdige i dei ulike regionane, at vi kan lære av kvarandre og bygge på det beste frå alle tre.

Oppsummert er det frå dei tilsette eit sterkt ønskje og oppmoding om å behalde og utbetre den organisasjonsmodellen vi har i dag.

På vegne av dei tilsette i Saman Sogn og Fjordane;
Bodil Skrede, Utdanningsforbundet
Gunn Berit Uglum, Ntl
Tor Loftesnes Fardal, Verneombod