

## Spørgsmål og svar om

### **Københavns Professionshøjskoles organisation**

#### **Hvor mange lederstillinger skal slås op og hvornår?**

Direktionen er nu på plads. Rektor vil sammen med de enkelte direktionsmedlemmer begynde rekrutteringen af ledere så hurtigt om overhovedet muligt. De første samtaler til besættelse af niveau 2-stillinger finder sted fra den 12. marts med henblik på tiltrædelse den 1. april, hvis det er muligt.

Fra den 2. april vil rekrutteringen af niveau 3-ledere gå i gang. Tiltrædelsen vil her være fra den 1. maj, hvis det kan lade sig gøre. Senest den 1. maj – og meget gerne før – forventer vi altså at vide, hvilke og hvor mange lederstillinger, der skal slås op i forlængelse af den interne rekrutteringsproces. Der vil også være enkelte lederstillinger, som skal i eksternt opslag.

#### **Hvilke kriterier vil ligge til grund for rekrutteringen af chefer og ledere på niveau 2 og 3?**

Rekrutteringsprocessen bliver baseret på gennemsigtighed og ligeværdighed. Vi sikrer selvsagt, at udvælgelsen af ledere til den nye organisation sker på et sagligt og oplyst grundlag og på baggrund af en samlet vurdering af lederens kvalifikationer, kompetencer og erfaring.

#### **Hvornår er den samlede organisation på plads?**

Det er forventningen og ambitionen, at den samlede organisation er endelig på plads senest august 2018. De fleste enheder og afdelinger forventes at være afklaret i god tid forinden.

#### **Hvordan og hvornår bliver jeg som medarbejder placeret i den nye organisation?**

Som udgangspunkt følger alle medarbejdere med opgaverne. Etableringen af de nye områder, enheder og afdelinger sker, når ledelsen er på plads. Her vil der også blive taget stilling til opgavernes snitflader enheder/afdelinger og andre eventuelle tvivlsspørgsmål.

Indtil den nye ledelse er på plads løses opgaverne inden for de hidtidige organisatoriske rammer.

#### **Hvorfor har direktionen fået nye titler?**

De tre fakulteter får hver især en dekan i spidsen, mens ledere for hhv. videreuddannelsen og ressourceområdet får titel af direktør. Vi har set os grundigt omkring i uddannelseslandskabet, og vores nye organisation – herunder titler på direktionsmedlemmer – ligner de fleste af vores samarbejdspartnere i uddannelsesverdenen. Det er en terminologi, der giver god mening i forhold til aftagere og samarbejdspartnere. Også på internationalt niveau.

#### **Er en trimmet topledelse en del af den gevinstrealisering, vi har hørt om op til fusionen?**

Ja. Vi vil have så meget ledelse som muligt tæt på kerneydelsen. Derfor kun tre ledelsesniveauer - direktion, chefer, ledere – og flere niveau 3 ledere og færre niveau 1 og 2 chefer. Ambitionen er, at en leder højst er leder for 25 medarbejdere.

#### **Vil fusionen medføre afskedigelser blandt medarbejderne?**

Fusionen er drevet af visionen, og er ikke en spareøvelse. De to institutioner har hver for sig taget skridt til at imødekomme de besparelser, som finansloven pålægger os. Der vil naturligvis være mulighed for at indhente en række synergier, fordi vi kan spare ved at vi er én og ikke to institutioner, der fx køber ind og derfor kan få bedre aftaler. Der er også flere opgaver, der kun skal løses én gang og ikke to som i dag. Der bliver arbejdet på en plan for, hvordan de gevinster, der skal understøtte de uddannelsesmæssige ambitioner, vil blive realiseret. Gevinster rummer også nye muligheder for øget indtjening

### **Hvordan vil den nye organisation skabe kvalitet i uddannelserne – er det noget, de studerende vil kunne mærke?**

Ved at få så meget ledelse som muligt tæt på kerneydelsen, får vi ledere, som også er faglige eksperter. Det er et godt udgangspunkt for at skabe og understøtte uddannelser af høj kvalitet. Desuden vil direktionens ansvar for et hovedområde skabe grobund for fagligt stærke fakulteter, hvor uddannelserne baserer sig på et solidt videngrundlag og er tæt koblet til praksis og forsknings- og udviklingsarbejdet. Det samtidige ansvar for et tværfagligt strategisk område skal give et helhedsorienteret blik, som også er vigtigt for at sikre høj kvalitet.

Den nye organisation, som er præsenteret i dag udgør grundlaget, som vi skal stå på, når vi i den kommende tid skal arbejde sammen om strategien for Københavns Professionshøjskole – her vil vi i fællesskab formulere de faglige mål for fremtiden.

### **Hvad betyder campusansvar?**

En dekan er en slags campusambassadør for de uddannelser, han eller hun har ansvaret for. Ikke i form af driftsopgaver men som en slags ansigt udadtil. Man er fx værten ved et borgmesterbesøg, eller tager den alvorlige snak med de studerende, der har holdt en vild nattefest uden tilladelse. Når man har uddannelser i fx Hillerød og på Bornholm, har man naturligvis et særligt ansvar for at vedligeholde forbindelserne dér.

### **Hvordan fortsætter fusionsprocessen i den kommende tid?**

Vi er nu gået ind i fusionens fase 2. I de næste 3-6 måneder formulerer vi ambitioner og strategisk retning. Med andre ord skal vi sammen sætte rammerne for Københavns Professionshøjskole i den kommende tid. Vi har fokus på at udfolde visionen for fusionen og etablere et stærkt strategisk grundlag.

### **Hvorfor er pædagoguddannelsen og læreruddannelsen ikke samlet på ét fakultet?**

En organisationsplan vil altid være præget af tilvalg og fravalg. Vi mener, at pædagoguddannelsen er så vigtig, at den fortjener særlig opmærksomhed og en tydelig plads i organisationen. Vi tror på, at den nye organisation vil give pædagoguddannelsen den ledelsesmæssige forankring, der er brug for – også i direktionen.

### **Hvad er baggrunden for at samle videreuddannelse i ét område?**

Ved at samle efter- og videreuddannelse i ét stærkt område kan vi videreudvikle vores orientering mod markedet i tæt samspil med vore aftagere samtidig med, at det faglige indhold kan udvikles i samarbejde med nye stærke faglige miljøer i fakulteterne. Et samlet område vil give robusthed og understøtte kvalitetsudvikling af vore ydelser og skærpe vores konkurrenceevne. Ved at samle og fokusere kræfterne får området desuden en stærk ledelsesmæssig forankring i direktionen.

### **Hvorfor er forsknings- og udviklingsarbejdet placeret i fakulteterne med en central FoU-afdeling placeret på Det Lærerfaglige Fakultet?**

Forskning og Udvikling bliver forankret tæt på alle vores grunduddannelser. Ansvar for forskning er dermed placeret i alle fakulteter. I det Lærerfaglige fakultet etableres en tværgående Stab for forskning og udvikling der har det tværgående strategisk ansvar for forskning. Stab for forskning og udvikling understøtte på tværs og yde tværgående support til alle områder og fakulteter

### **Hvorfor samler I Biblioteket og IT?**

Et tidssvarende og toneangivende bibliotek er andet og mere end bøger – snarere handler det om informationsteknologi, learning management-system og andre applikationer. Det giver derfor rigtig god mening, at IT er koblet helt tæt sammen med Uddannelsesbiblioteket. Det nye Institut for Didaktik og

6. marts 2018

Digitalisering vil rumme Center for undervisningsmidler, Digitalisering, Future classroom teacher og lab samt Nationalt center for erhvervspædagogik (NCE).

**Hvorfor er katastrofe- og risikomanageruddannelsen placeret på Institut for forvaltning- og administrationsuddannelser?**

Katastrofe- og risikomanageruddannelsen rummer et stort og vigtig element af ledelse – både i form af projektledelse, datahåndtering og styring af forskellige personalegrupper. Derfor bør uddannelsen naturligt sammen med de øvrige uddannelses tilbud inden for ledelse og forvaltning.

**NCE er placeret på Institut for Didaktik og Digitalisering – hvad er baggrunden for det?**

Vi vil gerne sikre, at Nationalt Videnscenter for Erhvervspædagogik får en naturlig tilknytning til et stærkt fagligt fællesskab inden for teknologisk didaktik. Det er et område, der ifølge alle eksperter på området vil få kolossal betydning for erhvervspædagogikken i de kommende år.