



Høgskulen  
på Vestlandet

# Rapport fra nasjonale koordinatører for DeKomp i UH

Nettverksarbeid i UH 2018-2021

---

Anne Chr. Aandahl, Trine Kielland

16. mars 2022

Nasjonalt koordineringsteam  
UH-nettverk



# UH-nettverket som et lærende nettverk- evalueringer

- › Positivt å dele erfaringer på tvers i UH
- › Får innblikk i ulike praksiser
- › Verdsetter faglige innspill med refleksjon i grupper
- › Nettverket som støtte i implementeringsarbeidet i UH
- › Suksessfaktorer: God struktur, organisering, teknisk gjennomføring, faglig variasjon, progresjon, tid til erfaringsdeling og refleksjon.
- › Felles nasjonal informasjon



# Spørreundersøkelse 2021

*“Vi er på vei, men veien er kronglete”*

# og dialogmøter

## Ledelse og adm. ansatte.:

- › System, struktur, ansvar, roller på plass
- › Ansatt koordinator, faglig leder
- › Kontinuerlig arbeid med forankring og å fremstå enhetlig utad
- › På god vei som lærende organisasjon
- › DeKomp bidratt til læring og endring hos den enkelte, mindre i org.som helhet
- › Det doble formålet:
  - Arbeides med å systematisere arbeidet med å styrke lærerutdanningene
  - Delt fagstilling GLU/LU- DeKomp en suksessfaktor

## Faglig ansatte:

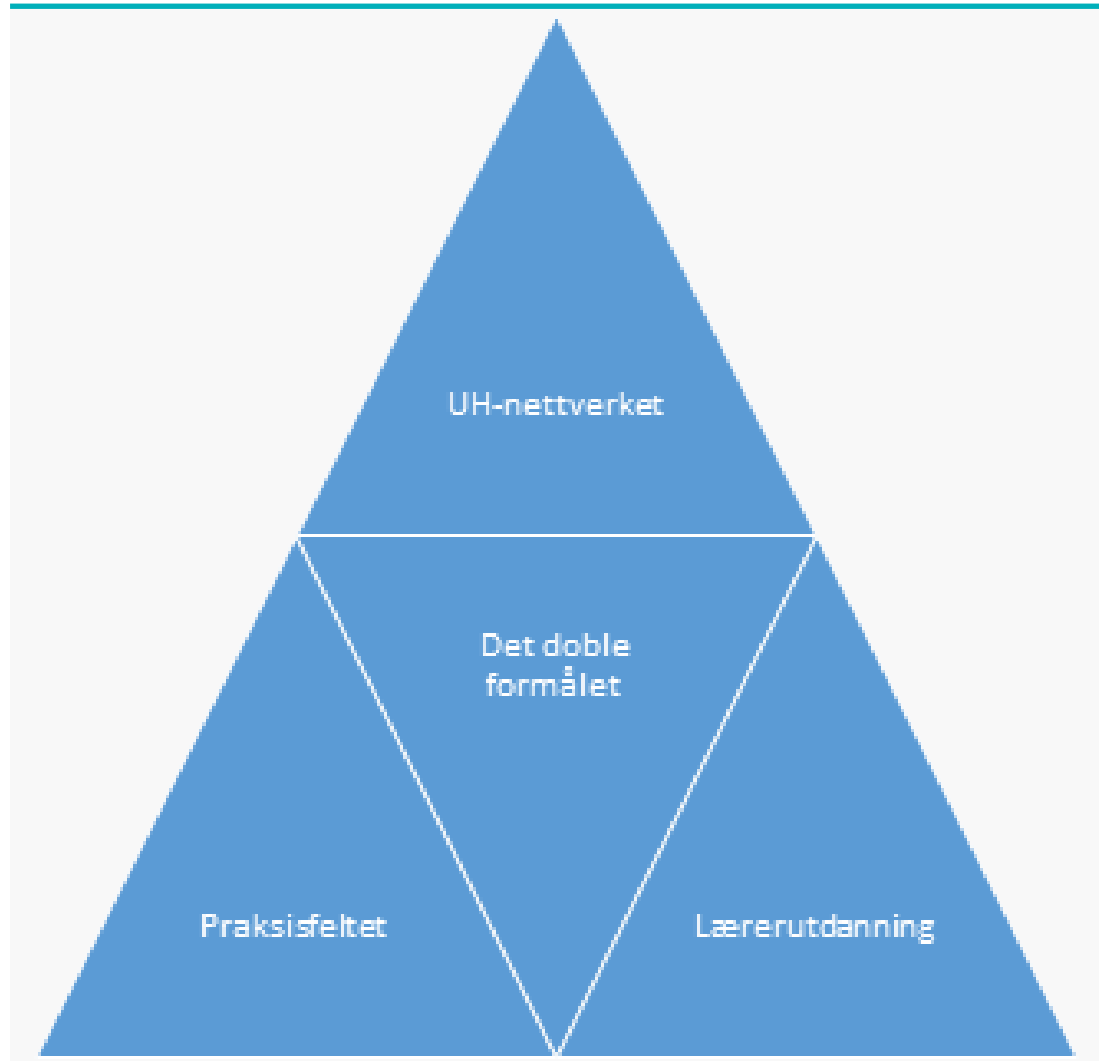
- › Usikre på organisering på egen inst.
- › Usikre på forankring i ledelsen
- › DeKomp bidratt til læring hos den enkelte, pararbeid positivt
- › Eget fagmiljø lærende, oppleves i mindre grad på organisasjonsnivå
- › Det doble formålet:
  - få eller ingen grep fra ledelsen for å styrke GLU/LU
  - noen individuelle tiltak gjennomført
  - DeKomp arbeidet må inn i emneplaner

# Forts.

## Kapasitet, kompetanse og rekruttering:

- Forutsigbarhet viktig
  - Forpliktende og langvarige avtaler
  - Rekruttering og tilsetting i faste stillinger utfordrende med årlige tildelinger
  - Kapasitet - Utfordrende å dekke behov
  - Ønske om å øke tilsettinger fra skolesektoren
  - DeKomp må bli naturlig del av fagstilling
  - Tidkrevende å bygge infrastruktur-attraktivitet og rekruttering
  - Tidkrevende å kartlegge behov i kommunene – bør inn tidligere enn tilskuddsordningen krever
- › Små ressurser spredd på mange personer
  - › Noe uvilje i fagmiljø mot DeKomp arbeid
  - › Utfordrende med nytilsatte og delte stillinger – «frakobling» tilhørighet UH
  - › Arbeidet har lavere prioritet enn annen virksomhet i UH
  - › Egen inst. har ikke tilstrekkelig kapasitet til å dekke behov
  - › DeKomp må bli naturlig del av fagstilling
  - › Pararbeid og samarbeid på tvers av fagdisipliner oppleves positivt

# Enhetlig forankring og forståelse



- › Krever ledelse som holder de ansatte sammen I endringsrommet- går mot felles mål. (Hennestad og Revang)
- › Krever arbeid med visjoner og mål – få felles eierskap, driv og samhandling I arbeidet. ( Kools&Stoll, Grutle)
- › Aktivt arbeid med partnerskapsbegrepet
- › Aktivt arbeid for Dekomp som del av samfunnsoppdraget – inn I GLU/LU
- › Aktivt arbeid for å øke tempo på endringsprosesser I UH
- › Evaluering på alle nivå



# Veien videre



- › FoU og publisering
- › Kontinuitet i nettverksgruppen
- › Aktivt arbeid for å knytte midlertidige/vikariat/delte stillinger til inst. - representere UH
- › Trekke praksisfeltet (delte st.) inn i undervisning – styrke det doble formålet
- › Bygge videre på nettverkets kompetanse og utviklingsarbeid – videreutvikle regionalt og nasjonalt

## Problemstillinger

- › Er det funn I rapporten som kan være aktuelt å drøfte med samarbeidsforum?
- › Udir er i prosess med å etablere tre nye UH-regioner (Øst, Vest og Nord) som skal samarbeide om etterutdanning/lokal kompetanseutvikling og videreutdanning. Hvilke forventninger vil dere ha til et slikt UH-samarbeid?
- › Økonomisk forutsigbarhet er viktig for UH- sektoren. Ser statsforvalter muligheter til å bedre forutsigbarheten?



Takk for oss