

STYRESAK 72/16 - VEDLEGG

Styremøte 13. desember 2016

4. desember 2016

PRIORITERINGER OG NOEN AVKLARINGER AV POLICY

Det er gjennomført dialogmøter med samtlige avdelinger høsten 2016. På bakgrunn av avdelingenes rapport og plan er det gjennomført diskusjoner med dekaner og medarbeidere fra avdelingene, samt med tillitsvalgte. Det er tilsvarende gjennomført drøftinger på det administrative området. Ny seksjonssjef for teknisk produksjon vil være på plass primo januar 2017. Det gjenstår noe planarbeid på denne seksjonen.

Det er avholdt ressurs- og prioriteringskonferanse for dekaner, seksjonssjefer og hovedtillitsvalgte den 18. november. Her ble noen nøkkeltall for virksomheten presentert (gis som vedlegg til denne sak). Oppsummeringen til styret er basert på konferansen.

Styresaken vil bli fulgt opp av punktnotater som behandles i IDF og implementeres i linjen.

1. Prioriteringer med budsjettkonsekvenser (på institusjonsnivå)

Prioriteringene finansieres innenfor KHiOs totalrammer og det anvises inndekning før tiltaket iverksettes.

- a. Det tilsettes en forskningsleder (ny stilling).
- b. Økt stipendiatvolum, reorganisering av ansvar for stipendiater
- c. Koordinatorfunksjon for avdelingene (nye stillinger)
- d. Kunstnerisk utviklingsarbeid uke 2017
- e. Arbeidsplaner – nye retningslinjer og system for planlegging
- f. Tegneskolen 2018
- g. Strategisk pott

2. Policy-endringer med budsjettkonsekvenser

Endringer i policy implementeres fra årsskiftet 2017.

- a. Åremål tilsettes som hovedregel for seks år (gjelder nye åremål).
- b. Gjestelærerkontrakter reduseres i omfang og arbeidet med kontraktene effektiviseres
- c. Reinvesteringsfondet omdøpes til Investeringsfond, og formålet utvides
- d. Faglige endringer (undervisning/forskning/formidling) som innebærer økt/endret bruk av verksteder og scener skal klareres med rektor og direktør.
- e. Overføring av innsparte midler fra 2016 til 2017 vil kunne skje ved faseforskyvning eller oppsparing til planlagte formål. Ubrukte midler som skyldes endring av planer eller bortfall av oppgaver vil bli overført til fellesnivået og brukt til å finansiere prioriterte områder.
- f. Det innføres «sommerrevisjon» av 2017-budsjettet i juni. Budsjettjusteringer presenteres for styret 13. juni 2017

3. Økonomiske utfordringer knyttet til faglige ambisjoner.

På en rekke av våre utdanningsprogrammer er det behov for justeringer, utvikling og konsolidering.

- a. Opera – ny bachelorgrad
- b. Teater – ny rigg på masterprogrammene
- c. Design – revisjon av masterprogrammet

I tillegg er må vi finne løsninger på

- (i) Teater – produksjonskostnader på bachelorprogrammene
- (ii) Ballett – kapasitetsutfordringer på scener, studioer og teorirom
- (iii) Scenografimiljøet er uhensiktsmessig organisert
- (iv) Kunstakademiet – lønnskostnader utgjør 85% av budsjett
- (v) Kapasiteten på scener og verksteder er generelt sprengt

Et samlet inntrykk etter ressursdialogmøtene er at vi må øke vår kompetanse på å beregne økonomiske og administrative konsekvenser av faglige ambisjoner. Flere studieprogrammer, større forventninger om bredere tilbud til studentene (ønsket tverrfaglighet) og flere utstillinger og forestillinger gjennom året (ønskelig praksis og synlighet) fører til stort press på fellesressursene, særlig verksteder og scener, men også andre felles ressurser.

Den forestående strategiprosess skal bidra til å avklare hvilke ambisjoner vi vil være i stand til å finansiere i perioden 2017-2021.

4. Forslag til områder for effektivisering

Undervisnings- og forskningsaktivitet;

- a. Redusere undervisningstetthet på bachelorprogrammene
- b. Redusere en-til-en undervisning
- c. Samle «fellesfag» (unngå dobbeltundervisning)
- d. Samkjøre emner på master
- e. Innføringskurs – strukturering og avklaring
- f. Normering av avdelinger (antall stillinger og nivå – antall prof/1.am/høgskolelektor osv)

Administrativt;

- g. Effektivisere rekrutteringsprosessene
- h. Bedre ressursutnyttelse - samle drifts-/serviceoppgaver (servicetorg)
- i. Omlegge verksteder som ikke produserer (nok) studiepoeng/er lite relevante
- j. Justere ned bruk av gjestelærere (viktig med gjestelærere – men vurdere behovet)
- k. Nedbemanne ved naturlig avgang/pensjon (gjelder hele KHiO)

PRESENTASJON AV NØKKELTALL TIME-/GJESTELÆRERE OG ÅREMÅL – med kommentarer

Tallene som presenteres er fremskaffet av seksjon for økonomi og infrastruktur, seksjon for studier og forskning og seksjon for personal og organisasjon. De inngår i et større arbeid med «tallknusing» som skal skaffe oss et grunnlag for strategiske og administrative beslutninger. Tallene er bearbeidet og presentert av konsulent Odd Helgesen hos Agenda Kaupang AS. Han har lang erfaring med økonomigjennomganger i UH og har også tidligere hatt oppdrag for Kunsthøgskolen.

Tallene presenteres i forbindelse med denne sak til styret, for å forklare hvor vi leter etter områder for innsparing og effektivisering. Det finnes en lang rekke andre nøkkeltall, som vil bli presentert i senere saker til styret.

1. Bruk av timelærere/gjestelærere

Det følger av studieplanene at det er behov for å knytte til seg ulike typer lærere til å dekke ulike kompetansemål – og det er selvsagt helt utenkelig å fast ansette nok lærere til å dekke alle behov for kompetanse. Det er derfor ikke noe galt med å ha utstrakt bruk av time- og gjestelærere.

Omfanget av kontrakter er imidlertid stort (og stigende) og det varierer sterkt over tid. Det er derfor fornuftig å se på muligheten for

- Å redusere antallet noe (betaler vi dobbelt opp for både lærer og gjestelærer?)
- Å effektivisere og standardisere (og sentralisere?) administrasjonen av kontraktene

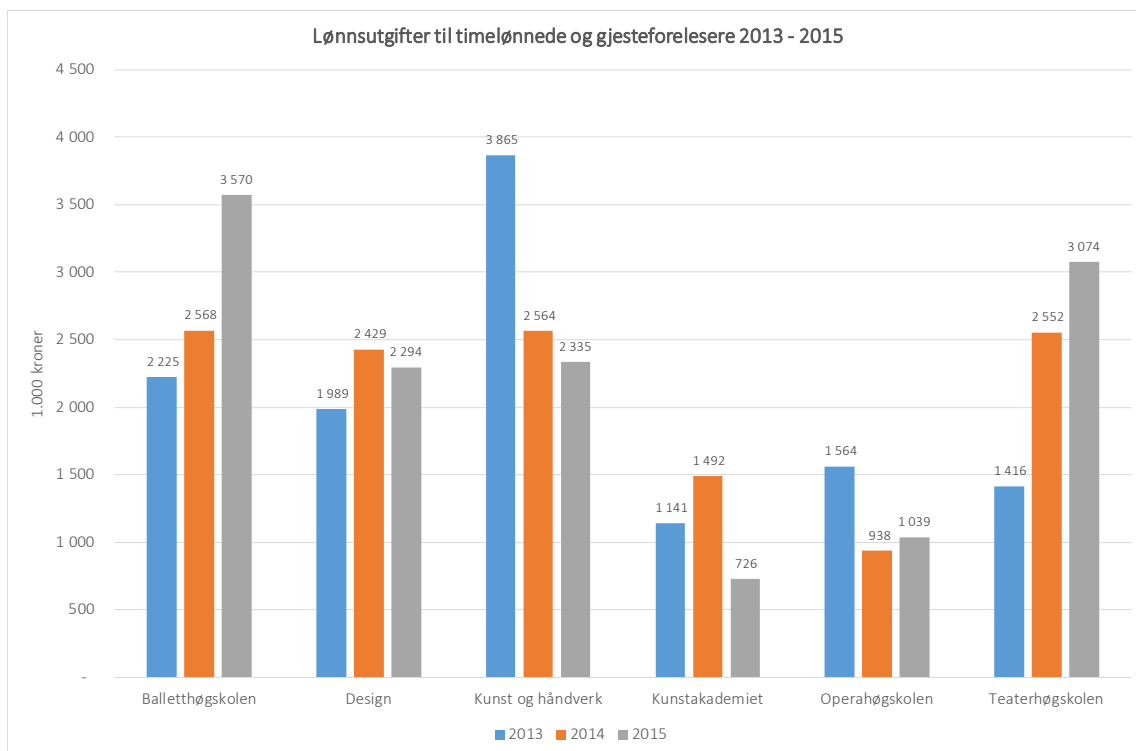
I 2015 hadde vi i underkant av 1000 kontrakter:

	2013	2014	2015
Antall kontrakter/ 50 timer pr kontrakt	896	904	937

Lønn til timelærere og gjesteforelesere økte med 0,8 mill kroner, fra 12,2 mill kroner i 2013 til 13 mill kroner 2015.

Lønnsutgifter til timelærere/gjesteforelesere	2013	2014	2015
Balletthøgskolen	2 224 565	2 568 060	3 569 597
Design	1 988 613	2 428 761	2 294 493
Kunst og håndverk	3 864 827	2 564 152	2 334 683
Kunstakademiet	1 141 185	1 491 537	726 460
Operahøgskolen	1 563 546	938 367	1 038 636
Teaterhøgskolen	1 416 099	2 552 433	3 074 064
Totalt	12 198 835	12 543 310	13 037 932

Lønnsutgifter til time- og gjestelærere varierer en god del fra år til år innenfor den enkelte avdeling. Ser dermed ut til å være en kostnad som kan styres på kort sikt (i motsetning til fast lønn).



Bruk av timelærere og gjesteforelesere utgjør en ikke ubetydelig årsverksinnsats (basert på estimater – omregnet til 100% stilling). I 2015 utgjorde dette 21,75 årsverk. Samme år utgjorde lærerårsverk 37,15.

Bruk av timelærere og gjesteforelesere utgjør en ikke ubetydelig årsverksinnsats

Avdeling	Lønnsutgifter omregnet til 100 prosent stillinger		
	2013	2014	2015
Balletthøgskolen	4,21	4,77	6,61
Design	3,76	4,51	4,25
Kunst og håndverk	7,31	4,76	1,35
Kunstakademiet	2,16	2,77	1,92
Operahøgskolen	2,96	1,74	1,92
Teaterhøgskolen	2,68	4,74	5,69
Totalt	23,09	23,28	21,75

- Antall årsverk er beregnet med utgangspunkt i lønnsutgiftene presentert i forrige lysark
- Det er forutsatt at timelærere og gjesteforelesere i gjennomsnitt er lønnet i ltr. 63
- Lønnsutgiftene er omregnet til stillinger med 100 prosent undervisning
- Normalt vil undervisningen utgjøre 65 prosent av et årsverk
- Tar vi hensyn til dette vil antall lærerårsverk være slik som vist i tabellen nedenfor

	2013	2014	2015
Lærerårsverk	35,52	35,81	37,15

2. Bruk av åremålsstillinger

Å innføre åremål for lederstillinger og faglige stillinger har vært en bevisst og villet politikk. Oppsiden er selvsagt ny og relevant kompetanse, mulighet for fleksibilitet og justering av kompetanseprofil.

	Fagansatte				Ledere		Totalt
	3 år	4 år	5 år	6 år	4 år	6 år	
Ledelse (rektor og direktør)					1	1	2
Balletthøgskolen		11		4	1		16
Teaterhøgskolen		3		7	1		11
Operahøgskolen		4			1		5
Kunst & håndverk	1	8	1	4	1		15
Kunstakademiet		8		5	1		14
Design		1		9	1		11
Sum	1	35	1	29	7	1	74

Kommentar til tabellen;

- 21 av stillingene er heltidsstillinger (100%)
- 38 stillinger er i 50-70%, de fleste i 50%.
- 15 stillinger har stillingsandel under 50%

I praksis betyr dette at vi hele tiden har et stort behov for opplæring av nye medarbeidere, at første år er «på vei inn» og siste år «på vei ut» - noe som skaper ustabilitet.

Dagens praksis betyr at det i gjennomsnitt må lyses ut og tilsettes 16 åremålsstillinger hvert år.

Det er gjort et forsøk på estimere ressursbruken ved rekruttering av åremålsstilling:

Ressursbruk pr åremålsstilsetting

Oppgave	Hvem utfører	Timer	Personer	Sum timer
Kunngjørings tekst/stilling beskrivelse	Dekan	2	1	2
Behandling i innstillingsutvalg	Dekan og innstillingsutvalg	1	3	3
Forberede sak til TU	Personal	1	1	1
Behandling i TU	TR	1	5	5
Kunngjøring	Personal	1	1	1
Besvare henvendelser fra søkere	Dekan	3	2	6
Mottak av innkomne søknader	Personal	4	1	4
Gjennomgang og vurdering av innkomne søknader	Dekan, TU	8	4	32
Forslag til sakkyndig komité	Dekan	4	1	4
Oppnevning av sakkyndig komité	TR	0,5	5	2,5
Kommunikasjon med sakkyndig komité	Personal	2	1	2
Oversendelse av materiale til komité	Personal	1	1	1
Tidsforbruk for sakkyndig komité *)	Sakkyndig komité	40	3	120
Gjennomgang av uttalelse fra komité	Personal	8	1	8
Intervju og prøveforelesninger	Dekan, personal, IU/TU	10	6	60
Skrive innstilling	Dekan/personal	8	2	16
Forberede sak til Inns till. utv. Og TU	Personal	8	1	8
Behandling i innstillingsutvalg	Innstillingsutvalg	3	3	9
Behandling i TU	TR	3	3	9
Ansettelse, lønnsforhandling m.m.	Personal og dekan	3	2	6
Anslag timer				299,5

AGENDA
KAUFANG

Vi bruker altså ca 1/6 stilling på å rekruttere pr åremål. Ved å innføre en policy med 6 års åremål som hovedregel (i stedet for 4 år) ønsker vi å redusere ressursbruken noe. Det bør nok også vurderes om «alle» faglige og lederstillinger bør lyses ut som åremål.