

## Referat fra ledersamling Budapest 22. mars 2018

Tilstede:

Annemarie Bechmann Hansen, Karianne Bjellås Gilje, Suzanne Bjørneboe, Tore Dingstad, Atle Faye, Lillian Andersen, Torben Lai, Jon Ivar Strømmen, Hege Undem Støre, Jørn Mortensen (ref)

### **Tema 1: Ressursdisponering og budsjettmodell på Kunsthøgskolen i Oslo**

Ambisjonen med ledersamlingen i Budapest – basert på styrets bestilling – var å utvikle omforente prinsipper for en ny budsjettmodell for Kunsthøgskolen i Oslo. Dette omfatter prinsipper for ressursdisponering som både gjør at Kunsthøgskolen når sine strategiske mål for perioden 2017 – 2022, som kan bidra til tydelighet og transparens i budsjettprosessen.

På dette grunnlaget ble dekanene gitt følgende oppgave:

*Hvilket råd vil du/dere gi til direktør og rektor om hvilke prinsipper som bør ligge til grunn for ressursdisponeringen i forhold til utdanning, KUF og formidling.?*

Dekanene representert ved Suzanne Bjørneboe, Tore Dingstad og Karianne Bjellås Gilje svarte på utfordringen med en presentasjon som har følgende hovedmomenter knyttet til prinsippene for ressursdisponering\*:

- I henhold til Strategiplan 2017-2022 skal ressursdisponeringen på Kunsthøgskolen være kunnskapsbasert og basere seg på prinsippet om «best practice» i sektoren
- Kunnskapsbasering knyttes spesifikt opp mot benchmarking av kostnadsomfang av studieprogrammer, balanse mellom fag og administrasjon, balanse mellom utdanning, KUF, formidling
- Transparens og forståelse i virksomheten for budsjettmodellens komponenter er viktig for ressursdisponeringens legitimitet
- Studentene på avdelingene/studieprogrammene må sikres studieforhold som er kvalitetsmessig likeverdige (ulike, men likeverdige)

Øvrige innspill som ikke direkte relaterer seg til budsjettmodellprinsipper men som er viktige for ressursforvaltningen og organiseringen på KHiO:

- KHiOs fordelingsmodell bør være noenlunde avstemt mot KDs finansieringsmodell i betydningen en basiskomponent og en resultatbasert komponent
- Kunsthøgskolen bør ha én ledergruppe – ikke slik modellen er i dag med en rektors ledergruppe og en utvidet ledergruppe
- Normering: det bør være et likebehandlingsprinsipp overfor ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger på KHiO (med KUF-tid/over 50 % stilling) mht. muligheten til intern støtte til sitt KUF-arbeid. Dekaner anbefaler at det vurderes en felles KUF-støtte-pott på KHiO (der fagansatte må søke om for eksempel konferansedeltakelse med paper, prosjektmidler etc.)
- Normering: det bør være et likebehandlingsprinsipp overfor KHiOs ansatte mht. kompetanseutvikling, sosiale tiltak og representasjon.
- På formidlingssiden bør ikke KHiO gjøre mer – snarere mindre og heller fokusere på å styrke synliggjøringen av tiltakene
- Nye retningslinjer for arbeidstid for ansatte i undervisnings og forskningsstillinger og tilhørendeansatte må utvikles. Her bør normering, felles retningslinjer og prinsipper bære koplet til et enkelt verktøy for tids- og undervisningsplanlegging
- For Ph.d. satsingen bør det utvikles prognoser om langtidsvirkninger for prioriteringer.
- Opptakskramme/måltall kandidater på KHiO (inkl. nasjonalt ansvar) – ledergruppas felles ansvar.
- Ordinære budsjettprosesser må starte allerede tidlig vår for å være klare til styrevedtak før årsskiftet

-----  
\* Referatet skiller ikke mellom utdanning, KUF og formidling, da hovedmomentene omfatter hele kjernevirksomheten.

## TEMA 1: Ressursdisponering og budsjettmodell på Kunsthøgskolen i Oslo

*Følgende prosjekter ble anbefalt iverksatt:*

### 1. Benchmarking ressursinnsats mot ulike utdanninger

Innen utgangen av vårsemesteret skal KHiO ha gjennomført en benchmarking av ressursbruk på studieprogrammer mot tilsvarende utdannelse. Ambisjonen er å finne *forholdstallet* i ressursinnsats mellom tilsvarende utdanninger i samme land. Selve kostnadstallene i andre land er ikke interessante i seg selv. Aktuelle land er Sverige og Finland. Forholdstallet skal danne et kunnskapsgrunnlag for å gi en indikasjon om et forholdstall mellom utdanningene på Kunsthøgskolen.

### 2. Redefinering av rammestyringens komponenter

For neste budsjettår skal deler av rammene til avdelinger og seksjoner i større grad være «lukket». Dette kan bety normering av ressurser brukt på sosiale tiltak, kompetansehevingstiltak, representasjon, o.a. Det anbefales at ingen avdelinger setter av egne midler til KUF tiltak. Policy for ressursinnsats mot personal (sosiale, representasjon, reiser, kompetanseheving) etableres før rammene for 2019 defineres.

### 3. Analyse av ressursinnsats mot fag/administrasjon/teknisk

Institusjonen skal analysere (avlese) samlet ressursinnsats mot fag (utdanning-KUF-formidling)/administrasjon/tekniske tjenester. Hensikten er å skaffe et kunnskapsgrunnlag for utvikling av en eventuell policy på hvordan måltallet (forholdstallet) bør være, sammenliknet med resten av sektoren.

### 4. Retningslinjer arbeidstid

Kunsthøgskolen må utvikle nye retningslinjer for arbeidstiden til ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger. De gamle retningslinjene er fra 2006 og er utdaterte. Det er for eksempel andre forventninger til deltakelse i faglige utvalg, fagutvikling o.a. i 2018 enn hva de gamle retningslinjene åpner for. Nye retningslinjer bør normere utdanning, KUF, administrasjonsbyrde kompetanseheving, sosiale tiltak o.a. etter nye prinsipper. Videre har institusjonen behov for etablering av arbeidsplanverktøy som er enkelt og hensiktsmessig for arbeidstaker og arbeidsgiver.

## TEMA 2: Teknisk produksjon

*Følgende prosjekter ble anbefalt iverksatt:*

### 1. Avklaring servicenivå på tekniske tjenester mot utdanning/Phd/KUF

Teknisk seksjon opplever et stort behov for avklaring av servicenivå og omfang mot virksomhetens ulike deler av kjerneaktiviteten. Det må utvikles en politikk for nivå og omfang, som kan være normerende for ressursbruk og ansettelsespolitikk.

### 2. Aktivitetsanalyse

Det skal gjennomføres en aktivitetsanalyse som skal gi kunnskap om bruken av scener/verksteder. Denne kunnskapen skal danne grunnlag for utvikling av en policy for eventuell av reduksjon/nedskalering/avvikling av teknisk utstyr/service. Det er bør etableres en «verkstedgruppe» og en «scenegruppe».

### 3. Effektiviseringsøvelse

Alle avdelingene (og seksjonene) bør selv alene og sammen peke på hvor og hvilke tekniske ressurser de hadde valgt å kutte dersom avdelingene selv bekostet tekniske tjenester direkte. Øvelsen vil gi kunnskap om prioriteringer i forhold til egne studieprogrammer, og kan være retningsgivende for reduksjon/nedskalering/avvikling, sammen med aktivitetsanalysen.

### 4. «Standardløsninger vs. skreddersøm»

Det er behov for en gjennomgang av scenen for å avklare hvor [hvilke scener] det er behov for «skreddersøm» og hvor man kan klare seg med standardløsninger. Dette henger sammen med studieplaner o.a., men ved involvering av fagmiljøene kan en revisjon av sceneplanen gi ressursmessige gevinster.

### 5. Scenedesign som utdanning

Det bør utredes en mulig scenedesignutdannelse pga. faglige behov. Dette kan også bidra til å redusere kostnader knyttet til sceneproduksjon.

