REFERAT

fra

IDF – møte 29.11.2019 (sak 1 til 3 tom S-sak 62/19) og møte 2.12.2019 (sak 3 fom 63/19 til sak 4.)

Til stede 29.11.2019:

Kristin Øye Gjersdal (Parat), Alec Howe, (Forskerforbundet) og Anders Hamre (NTL)

Annemarie Bechmann Hansen (Ledelsen - direktør)

Referent: Rannveig Reknes Overvik (HR)

Til stede 2.12.2019:

Kristin Øye Gjersdal (Parat), Alec Howe, (Forskerforbundet) og Anders Hamre (NTL)

Pål Stephensen (Ledelsen – seksjonssjef Virksomhetsstyring)

Referent: Benedicte Angell (HR)

Følgende saker ble behandlet 29.11.2019:

1. **Referat fra IDF-møte**
   Referatet er godkjent allerede med kommentarer.

2. **Styret møte 10.12.2019**

Beslutningssaker

S-sak 63/19 Budsjett 2020

S-sak 64/19 Kvalitetsrapport 2018 - 2019

S-sak 65/19 Forslag til endring i valgreglementet – midlertidig fravær i rektoratet

Orienteringssaker

S-sak 49/19 Endring av vedtak av stilling som viserektor for kunstnerisk utviklingsarbeid, forskning og doktorgradsprogram.

Rektor orienterer om noen modeller for organisering av forsknings- og doktorgradsarbeid i andre relevante land og om plan for å utarbeide forslag til organisering på KHiO.

S-sak 66/19 Retningslinjer for arbeidsplaner

S-sak 67/19 Presentasjon av virksomhetsområdet Virksomhetsstyring ved seksjonssjef Pål Stephensen

S-sak 68/19 Orienteringer fra ledelsen

S-sak 69/19 Orienteringer fra studentrådet

Sak 63/19 Budsjett 2020

Spørsmål til budsjett noteres og besvares skriftlig fra saksbehandler i etterkant av møtet.

a. Direktøren presenterte hovedtrekkene i budsjettforslaget:

Ett av de viktigste premissene for budsjettet 2020 ligger i ABE reformen:
«Regjeringen begrunner reformen i at de ønsker å motarbeide sløsing, byråkrati og ineffektivitet.»

1. Vi vil få kutt årlig på cirka 0.5 %.
2. Stipendiattilsettinger: ingen midler for neste år heller. Det er tredje året på rad hvor vi ikke får bevilgninger knyttet til stipendiattilsettinger. Dette kan skyldes en politisk prioritering av fag og fagområder, hvor kunstneriske fag ikke har fokus fra regjeringen. Stipendiatprogrammet ved KHiO er underfinansiert.
3. Årlige lokale lønnsoppgjør er kun delvis finansiert. Sosiale utgifter legges ikke inn i rammen. Leder lønnes ikke av rammen. Rammen skal fordeles i sin helhet, det er press på lønninger. Fastlønn har økt fra 34 % til 36 % av budsjettrammen. Denne økningen har skjedd over fire år. Lederlønninger følger ikke med.
4. Noen trekk ved budsjettet 2020 – nye krav til institusjonen:
    a. Studentombud
    b. Personvernombud
    c. Kvalitetsreformens konsekvenser
    d. Internasjonalisering
    e. Mangfold og likestilling
    f. Etikk
    g. Grønt skifte
    h. Digitalisering
    i. Arealeffektivitet
    j. Tilsyn – NOKUT, DIKU, RR

Vi spleiser på studentombud og personvernombud. Mer arbeid i krav til å dokumentere Likestilling og mangfold, etikk og digitalisering. Arealeffektivitet tas som en egen sak på et senere IDF-møte. Tilsyn er arbeidskrevende og vil igangsettes for KHiO høsten 2020.

Konsekvenser:

- Mer byråkrati – ikke bare administrasjon, men også kjerneoppgaver.
- Kvalitetsreformens «tidstyver».
- Mer digitalisering – Spleiseløsninger, med gevinster over tid.
- Mer kontroll
- Færre ressurser å sette inn

Muligheter:

- Grønt skifte
- Bedre kvalitet
- Økt mangfold.

Økonomiske mål for 2019 -2020

- Få kontroll med økonomien
- Underfinansiering av teknisk produksjon (verksteder og scener), modell for innfasing + kostnadskontroll. Lønns- og driftsmidler.
- Rom for noen nødvendige investeringer + avsetning til reinfisering i bygg, it og teknisk
  Nytt modell for reinvesteringer vedtatt av styret. Avsetter 3 mill. til reinvesteringer.
- Omstilling av administrasjonen gjennom at vi løser flere oppgaver med færre

ressurser til forskningsadministrasjon, servicetorget, utstillingskoordinator, juridisk kompetanse, prosjektledelse og lokale ressurser + medarbeiderutviklingsprogram. Flere oppgaver løses sammen med andre høgskoler (personvernombud, studentombud, faglig nettverk, beredskap mm.).

Utfordringer med rammene 2020:

- Faglig:

Samtlige avdelinger har foretatt kutt og vært lojale. Alle melder at kuttene smerter – og at ostehøvelmetoden ikke lenger kan fortsette, det må gjøres prioriteringer. Alle prøver å skjerme undervisning og studenter, kutter på kompetanseutvikling og felles tiltak.

- Teknisk:

Reinvesteringssbehov: avsettes 3 mill i 2020 + overføring +5 mill. Søknad utenfor rammen også for 2021. Plan for innfasing av underskudd – 0.8 mill

- Adm.

Nye fellesutgifter må utarbeides. Kapasiteten må økes noe ifbm. nye oppgaver
Nye retningslinjer for arbeidstid/ arbeidsplaner må igangsettes - mulig behov for ekstern bistand/ kapasitet.

Løsningsveier 2020-2021:

- Organisering og utvikling av faglig virksomhet:
  Vurdere programstruktur, mer standardisering av løsninger, finansiering økt aktivitet noen steder ved reduksjon i aktivitet andre steder.
- Økonomisk styring: flere faste og hele stillinger, analyse av kostnader ved opptak og avgang, forskningstiden og arbeidsplaner
- Arealeffektivitet: fortsette arbeidet for effektiv utnyttelse av areal

b. De tillitsvalgte har følgende kommentarer til budsjett:

Indirekte kritikk til saksforberedelse fra seksjon Virksomhetsstyring. Budsjett er drøftingssak, og det bes om at tillitsvalgte får mulighet/nok tid til å bli satt inn i budsjettet i forkant.

IDF er enighet om at våre utfordringer ikke handler om sløsing.

Forskerforbundet: viktig å involvere fagansatte i prosesser ved gjennomføring, f.eks. grønt skifte. Informasjonsflyt mellom ledelse og fagansatte.

Forskerforbundet: det at avdelingene kutter i kompetanseutvikling og felles tiltak, gir motsatt effekt for faglig utvikling. Behov for felles løsninger som frigir kapasitet i avdelingene

Parat:

1. Budsjettprosessen: Det fremkom ikke tydelig at budsjettet er en drøftingssak. Savner bedre informasjon til tillitsvalgte. Ref. møteplan for neste år, hvor budsjett bør fremkomme i møteplan, det er ønske om at medvirkning tydeliggjøres.
2. Nederst side 3. Fullservice DFØ. Ønske om informasjon. Vil Fullservicemodellen medføre nedbemanning, vil det være nødvendig med mer informasjon. Direktør avkrefter at det er nedbemanninger knyttet til dette.
3. Medarbeiderutviklingsprogrammet / lederutviklingsprogrammet. Vil det bli innhente eksterne ressurser, eller vil det kunne benyttes interne ressurser? Direktør bekrefter at det vil måtte benyttes eksterne ressurser. Organisasjonene

mener dette er bra at dette tiltaket videreføres.

4. Teknisk produksjon: Det er lagt inn 0.8 mill. for å dekke inn underfinansieringer? Dette hentes fra reinviserteringsfondet. Det er forskjell på budsjett og regnskap og dette er måten det er ment å komme i balanse.

   Kommentar fra Forskerforbundet: Aktivitet og budsjett for Teknisk produksjon må knyttes til KHiOs faglige aktivitet, blant annet til studieplanene.

   NTL opplyser at også ansatte ved Teknisk produksjon er opptatt av hvordan bruken av verksteder planlegges på sikt. Det er igangsatt en gruppe som skal se på problematikken knyttet til hva vi tilbyr og hva etterspørres fra fagmiljøene.

Forskerforbundet:

1. I hvilken grad gjenspeiler avdelingenes budsjettildeling årets opptakstall?

   Dette avgjøres i møtet i morgen ref. opptak MA teater, ellers er dette rammestyring. (Dette må spørsmålet må stilles for studie, forskning og formidling.) Det undersøkes om man kan øke opptak ved andre avd. om det tas opp få ved studenter ved noen fagområder.
2. Hvor legges midlene for veiledning av doktorgradskandidater? Dette må undersøkes med seksjon Studie, forskning og formidling.
3. Hvor legges midlene til tillitsvalgtes arbeid? Det bør synliggjøres i budsjettet med tanke på langsiktighet.

Kommentarer fra Parat til virksomhetsrapportene:

- Flere av avdelingene skriver at de synes det er vanskelig å gjøre gode prioriteringer, og at det med strammere budsjett blir spart inn på bl.a. kompetanseheving for å skjerme undervisningen. Samtidig prioriteres det svært ulikt mellom avdelingene, for eksempel når det gjelder studieturer. Hvordan kan ledelsen hjelpe avdelingene med å spare inn der det er mulig? Og kan KHiO fra sentralt hold gjøre noe for å sikre at kompetanseheving ikke blir nedprioritert? F.eks. identifisere felles opplæringsbehov eller øremerke midler?
- Kunstakademiet skriver at avdelingens evne til innsyn i og styring av egen økonomi blir negativt påvirket av redusert bemanning sentralt. Dette er uheldig.
- Avdeling Design bemerker at de ikke har hatt lange nok ventelister i studentopptaket. Avdelingen ønsker en grundig gjennomgang for hele KHiO av opptakstall opp mot forventet kandidatproduksjon basert på statistikk for frafall. Parat mener at dette bør følges opp. Det er viktig at forholdet mellom kandidatproduksjon og økonomi er tydelig for avdelingene.
- Seksjon Studier, forskning og formidling peker på at det går mye tid til driftsoppgaver. Det er potensiale for effektivisering på flere områder, men effektivisering forutsetter likere prosesser. Viktig at seksjonen har nok ressurser til utvikling for å kunne utarbeide og implementere gode prosesser som effektiviserer driften, men samtidig er tilpasset avdelingenes behov.
- Seksjon Virksomhetsstyring skriver om manglende oppfølging av tiltak etter ARK 2018. Dette er kritikkverdig, både i lys av de utfordringene enkelte seksjoner i Fellesadministrasjonen har med sykefravær, og i lys av resultatene etter kartleggingen av mobbing og trakassering i UH-sektoren, som kom i august 2019. Viktig at neste ARK blir fulgt opp på en god måte.

3. Eventuelt

De tillitsvalgte ønsker et opplæringsprogram for å skape felles forståelse av blant annet Hovedavtalen og HTA, og det foreslås et felles seminar ved KHiO for ledere og tillitsvalgte.

Direktøren informerer om at det vil bli gjennomført et lederutviklingsprogram våren 2020, og i denne sammenheng vil det bli lagt opp egne opplæringsbolker med ulikt innhold og til ulike grupper. Her vil både styremedlemmer, hovedtillitsvalgte, vernelinjen og andre inviteres inn.

Temaer for opplæringsbolker kan være Grønt skifte, AML, UH-loven, økonomi, HMS, HTA, og Hovedavtalen mm.

Følgende saker ble behandlet 2.12.2019:

Sak 63/19 Budsjett 2020 (fortsetter)

Parat:

- Virksomhetsrapporten – Seksjon Virksomhetsstyring: personalreglementet ble ikke ferdigstilt november 2019 som det står i rapporten.
- Spørsmål ift. Bemanningsplaner: har vi ikke bemanningsplaner? Pål kommenterte at det skal det stå arbeidsplan, og at dette vil bli endret.
- Seksjon Teknisk produksjon: Rapport fra TP om økonomiske utfordringer sendes til de tillitsvalgte.
- Kandidatproduksjon og måltallet; Hva slags konsekvenser kan manglende oppnåelse få? Pål informerte om at dette på sikt kan dette få økonomiske konsekvenser for tildelingen fra KD.

S-sak 64/19 Kvalitetsrapport 2018 -2019

Ingen kommentarer fra organisasjonene.

S-sak 65/19 Forslag til endring i valgreglementet – midlertidig fravær i rektoratet

Pål redegjorde for saken. Ordlyden for «den gjenværende delen av perioden» kan tolkes ulikt, og bør kvalitetssikres. Organisasjonene så seg ellers fornøyd med saksfremlegget.

<u>Orienteringssaker</u>

S-sak 49/19 Endring av vedtak av stilling som viserektor for kunstnerisk utviklingsarbeid, forskning og doktorgradsprogram.

Det etterspørres om denne orienteringen følger referatet i styremøtet.

S-sak 66/19 Retningslinjer for arbeidsplaner

Organisasjonene stiller seg bak forslaget.

4. Møteplan for IDF-møter første halvår 2020

Følgende møteplan for første halvår godkjennes med forbehold om at det passer for ny leder for Forskerforbundet

- 30.1.2020
- 27.2.2020
- 26.3.2020 (IDF-dag)
- 23.4.2020
- 20.5.2020
- 4.6.2020

Administrasjonen kommer tilbake med et forslag til årshjul med faste saker til behandling, som økonomi mm.

5. Eventuelt

Status Personalreglementet
Pål informerte om at nytt Personalreglementet ikke er ferdig forhandlet som planlagt innen 30.11.2019. Reglementet må bli ferdig behandlet før jul, og begge parter må sette av tid til dette. Begge parter sjekker med sine respektive ift. fremgangsmåte, og ny møteplan fastsettes.