Til alle ansatte

Fra Annemarie Bechmann Hansen, direktør

Oslo, 17. oktober 2017

**ORGANISERING AV FELLESADMINISTRASJONEN**

Styret vedtok våren 2017 en ny strategi for Kunsthøgskolen i Oslo for perioden 2017-2022.
Et strategisk mål er at vi skal være;

**En transparent, attraktiv og dynamisk organisasjon**. Kunsthøgskolen i Oslo skal bruke menneskelige og materielle ressurser til det beste for undervisning, kunstnerisk utviklingsarbeid og formidling, og være attraktiv som arbeidsplass og studiested.

Et delmål er

* sikre at faglige, administrative og tekniske medarbeidere og ressurser organiseres og brukes slik at de understøtter kjernevirksomheten

Som ett av flere tiltak for å følge opp strategien, startet vi i april/mai opp et arbeid med å se på organiseringen av fellesadministrasjonen.

Fellesadministrasjonen er organisert under direktør og består i dag av følgende seks seksjoner

* Studie og forskning
* Teknisk produksjon
* Økonomi og infrastruktur
* Personal og organisasjon
* Kommunikasjon
* Bibliotek

Hovedstrukturen har vært stort sett uforandret siden KHiO ble etablert, bortsett fra at skolen i 2014 slo sammen seksjon for plan og økonomi med seksjon for drift og infrastruktur til seksjon for økonomi og infrastruktur.

 **ARBEIDET MED Å VURDERE ORGANISERING**Arbeidet med å vurdere hovedstrukturen startet i april 2017, med et 2-dagers seminar for seksjonssjefer, direktør og ekstern konsulent Nina Lidahl, Saga Corporate Advisors. Resultatet av arbeidet foreligger som en oppsummering av seminaret og dette ble gitt som et startpunkt for det videre arbeidet.

 I mai 2017 ble det etablert en arbeidsgruppe bestående av representanter for ledere og ansatte. Gruppen ble ledet av Nina Lidahl.

 Ansatte i fellesadministrasjonen ble orientert om prosjektet i allmøte xx. mai

**Arbeidsgruppens mandat**Arbeidsgruppen skal vurdere organiseringen av fellesadministrasjonen og foreslå alternative modeller til dagens organisering. Det skal etableres et sett med mål/kriterier som både dagens og alternative organisasjonsmodeller skal vurderes opp mot. Disse skal i hovedsak kunne begrunnes i KHiOs nye strategidokument, i krav og forventninger til UH-sektoren og i mer almene forståelser av målene for god administrasjon.

**Arbeidsgruppens sammensetning**Arbeidsgruppen har hatt følgende medlemmer

* Karianne Bjellås Gilje (dekan avdeling Design, arbeidsgiverrepresentant)
* Jon Ivar Strømmen (seksjonssjef økonomi og infrastruktur, arbeidsgiverrepresentant)
* Jim Fainberg (seksjonssjef teknisk produksjon, arbeidsgiverrepresentant)
* Theodor Barth (professor Design, arbeidstakerrepresentant Forskerforbundet)
* Vidar Iversen (driftsleder, arbeidstakerrepresentant NTL)
* Siren M.A. Tjøtta (seniorrådgiver Studier og forskning, arbeidstakerrepresentant PARAT).

Nina Lidahl har ledet arbeidet og også fungert som gruppens sekretær.

**Arbeidsgruppens rapport**

Arbeidsgruppen leverte sin rapport til direktør 12. oktober 2017.

Med utgangspunkt i strategien, kravene til kvalitet og effektiv ressursbruk har gruppen lagt følgende mål til grunn;

**Èn fellesadministrasjon som støtter opp om undervisning, kunstnerisk utviklingsarbeid og formidling**

* Opptrer effektivt og enhetlig
* Har ressurseffektive og transparente arbeidsformer
* Har, bruker og utvikler kompetanse
* Kjennetegnes av profesjonell holdning, relevante og kvalitative gode leveranser, serviceinnstilling og fleksibilitet
* Kjennetegnes av klar ansvars- og rolleforståelse
* Kjennetegnes av god informasjonsflyt
* Kjennetegnes av et godt arbeidsmiljø, «vi-holdning» og drøftingskultur.

Rapporten skisserer tre alternativer til dagens modell og drøfter fordeler og ulemper ved de ulike alternativer.

Rapporten «Organisering av fellesadministrasjonen – støtte opp om studier, kunstnerisk utviklingsarbeid og formidling» finner du i sin helhet vedlagt e-posten.

**MEDBESTEMMELSE**Ansattes medbestemmelse er så langt ivaretatt gjennom arbeidsgruppen. Det er et viktig prinsipp at tillitsvalgte bringes inn i arbeidet på et tidlig stadium. Når arbeidsgruppens rapport nå foreligger, går vi inn i en fase der gruppens tre modeller skal diskuteres i ledelsen – og det skal tas en beslutning.

Jeg ønsker å gi ansatte i avdelinger og seksjoner anledning til å gjøre seg kjent med rapporten.

Det blir allmøte den 24. oktober der rapporten presenteres og tidsplanen for det videre arbeid legges frem. For at du skal ha mulighet til å gjøre deg kjent med rapporten i forkant av møtet, sendes den ut til alle ansatte 17. oktober.

Behandlingen av saken skjer i KHiOs ledergruppe og gjennom tillitsmannsapparatet.
Direktør legger fram innstilling til styret 12. desember.

Jeg kommer til å delta på seksjonsmøter for å få innspill på modellene i ukene fremover.

Ansatte i avdelingene som ønsker å gi innspill til rapporten (på hele rapporten, eller dere du er spesielt opptatt av) kan gjøre det på følgende e-postadresse:

Britt-Heidi Jeanette Hansen BritHans@khio.no

Alle innspill vil tas med i det videre arbeidet.

FRIST FOR INNSPILL ER 3. NOVEMBER 2017.

På bakgrunn av rapportens forslag og innspill fra seksjoner og avdelinger vil ledergruppen diskutere saken og direktør vil utarbeide et forslag til styret om hvordan fellesadministrasjonen organiseres.

Før vi kommer så langt, skal saken tas opp til forhandling med tillitsvalgte.

***Hovedavtalen***Hovedavtalen i staten regulerer ansattes medbestemmelse. I innledningen til omtales omstilling;

*Staten stilles stadig overfor nye krav som blant annet innebærer endring av arbeidsmåter, roller, organisering og regelverk. Partene ser derfor hovedavtalen som et redskap for omstilling, effektivisering og fornying av statlig sektor. Avtalen skal bidra til gode tjenester for fortsatt å kunne opprettholde legitimitet og tillit hos innbyggerne.*

§ 19 a omhandler konkret medbestemmelse ved omorganisering:

*Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som nevnt nedenfor opp til forhandling med organisasjonene ved de tillitsvalgte, med mindre partene i det enkelte tilfelle blir enige om noe annet (jf. likevel nr. 1). Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt forhandlinger om de samme sakene.*

*Opplistingen nedenfor er uttømmende:*

*a. interne organisasjonsendringer der følgende tre vilkår er oppfylt samtidig:*

*- Organisasjonskartet endres*

*- Endringen er ment å vare over seks måneder*

*- Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr*

*Samarbeidet om interne organisasjonsendringer kan skje i partssammensatte arbeidsgrupper, jf. for øvrig § § 11 nr. 3 og 12*

***Omstillingsavtale***Det ble 23. juni inngått en omstillingsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

Formålet med avtalen er å sikre ansattes trygghet og rettigheter ved en eventuell omorganisering av fellesadministrasjonen. Avtalen slår fast at ingen ansatte skal miste jobben som en direkte konsekvens av omstillingsprosessen.

**TIDSPLAN**

17. oktober: Arbeidsgruppens rapport sendes ut
24. oktober: Allmøte
3. november: Frist for innspill fra seksjoner og avdelinger

10. november: Innstilling fra direktør foreligger og sendes til forhandlingspartene
14. november: Styret orienteres om arbeidsgruppens rapport og intern behandling
24. november: Forhandling
5. desember: Saksdokumenter sendes til styret
12. desember: Styret behandler sak og fatter vedtak. Skisse til implementeringsplan vedtas.
13. desember: Allmøte – styrets vedtak og fremdriftsplan presenteres

**VIRKNINGTIDSPUNKT**Virkningstidspunktet vil avhenge av om det fattes vedtak om omorganisering i styremøtet 12. desember – og av hvor omfattende endringene blir.

Det vil bli fremlagt en plan for implementering sammen med direktørens innstilling til styret. Denne planen vil naturligvis måtte justeres i forhold til styrets endelige vedtak.

**DET ER NÅR VEDTAKET ER FATTET AT DET EGENTLIGE ARBEIDET STARTER**Det er en erfaring fra tilsvarende organisasjonsendringer at man bruker lang tid på å diskutere struktur – og liten tid til å implementere endringen. Jeg ønsker at vi skal bruke god tid på å få på plass en eventuell endring. Jeg kommer til å engasjere meg og å delta aktivt i det arbeidet som ligger foran oss.

Jeg er stolt av alt det gode arbeid som gjøres hver dag av hver enkelt medarbeider i fellesadministrasjonen. Å se på organiseringen handler om hvordan vi rigger oss for strategiperioden vi nå er inne i. Jeg håper at arbeidet vil bidra til å mobilisere all den kompetanse, erfaring og nytenkning som ansatte sitter inne med.

Jeg vil takke arbeidsgruppen for innsatsen og for en god rapport!