



STYRESAK

Saksnr.:68/17

**Organisering av fellesadministrasjonen
- sak til orientering i november og beslutning i desember 2017**

Til:	STYRET
Fra:	Direktøren
Dato:	06.11.2017
Saksbehandler:	Annemarie Bechmann Hansen
Arkivnr:	

Saksdokumenter:

- Saksutredning
- Vedlegg 1: Vedleggstittel (filbenevnelse: «S-sak 68-17 Vedlegg 1 – Organisering av fellesadministrasjonen – støtte opp om studier, kunstnerisk utviklingsarbeid og formidling. Prosjektgruppens rapport, 12. oktober 2017.)

ORGANISERING AV FELLESADMINISTRASJONEN

Styret orienteres i denne sak om arbeidet med å vurdere organiseringen av fellesadministrasjonen, presenteres for arbeidsgruppens forslag og om plan for den videre prosess. Styret får saken fremlagt til beslutning 12. desember.

Saksutredning

Styret vedtok våren 2017 en ny strategi for Kunsthøgskolen i Oslo for perioden 2017-2022. KHiO 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 3. mai 2017.

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;

En 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.

MEDBESTEMMELSE

Ansattes medbestemmelse er så langt ivare tatt gjennom arbeidsgruppen. Det er et viktig prinsipp at tillitsvalgte bringes inn i arbeidet på et tidlig stadium. Direktørens innstilling vil bli lagt frem for forhandling med organisasjonene 24. november.

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

Følgende aktiviteter er gjennomført;

Allmøte

Ansatte i avdelinger og seksjoner ble i allmøte 24. oktober gitt en presentasjon av rapportens forslag og rapporten ble sendt ut til alle ansatte en uke før allmøtet (17. oktober).

Invitasjon til å gi innspill/tilbakemelding

I etterkant av allmøtet ble ansatte gitt anledning til å gi tilbakemelding og innspill på de tre modellene, med frist 3. november.

Direktør har deltatt på seksjonsmøter

Alle seksjoner har hatt tilbud om besøk og fem seksjonsmøter er gjennomført. (Siste måtte avlyses pga eksternt møte).

Ledergruppen

Ledergruppen har gitt tilbakemelding på rapporten og forslagene den 2. november.

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. Når strukturen er vedtatt, vil det bli lagt innsats og ressurser i å gradvis bygge opp den nye strukturen.

Forslag til vedtak:

Styret tar saken til orientering.
