Oslo, 28. mai 2018

**Referat fra ledermøte torsdag 31. mai 2018**

**Kl. 09.00 – 11.00**

**Sted: Møterom ledelse**

tilstede:

Annemarie B Hansen, Suzanne Bjørneboe, Tore Dingstad, Trond Lossius, Stine Hebert, Merete Lingjærde, Karianne Bjellås Gilje, Ellen Aslaksen, Jon Refsdal Moe, Jørn Mortensen (ref)

SAKER:

1. Orienteringssaker

*JM orienterte om at det skal gjennomføres en tilbakelesning om ARK med dekaner og rektor. Denne skal støttes av Ranveig i HR, som kommer med forslag til tidspunkt.*

*ML redegjorde for referat fra LMU. LMUs holdninger tar i stor grad utgangspunkt i studentenes perspektiv, og da er det fokus på*

* *hvor skal studentene henvende seg ved varsling*
* *internkommunikasjon og kommunikasjonsformer*
* *kan det lages kart / romplan over skolen*
* *studentene erkjenner dårlig bruk av canvas*
* *studentene etterlyser sosiale soner*
* *kantina får dårlige score, og vil fremme et ønske om nytt eierskap*
* *behov for servicetorg*

2. Nye varslingsrutiner

*Saken ble ikke fremmet den ennå ikke er kvalitetssikret av HR.*

*Når det lages nye rutiner anmodes det om at det etableres to veier. Dette er særlig viktig for studentene som bør møtes av en enkel kanal med et tilgjengelig språk.*

3. Avklaring prinsipper/policy for søknader til prosjektprogrammet fra ansatte med kort tid igjen av åremålet

*TL redegjorde for utfordringene og dilemmaene knyttet til prosjekter som strekker ut over ansettelsesperioden til særlig åremålsansatte: at hensynet til åremålsinstituttet begrenser mulighetene for å utvikle sterke søknader om ekstern finansiering til forskningsprosjekter som løper over lengre tid:*

*Ledergruppen anbefaler følgende policy:*

* *Ansatte må gjennomføre KU prosjektene sine i ansettelsesperioden. Man kan ikke søke med et prosjekt som strekker seg ut over ansettelsesperioden.*
* *Det utredes hvilke muligheter som finnes for prolongering av engasjementer uten at krav om fast stilling inntreffer*
* *De fem prosjektene som er kommet anbefales for videre søknadsprosess, men det settes som forutsetning at de gjennomføres innenfor ansettelsesperioden.*

*TL redegjorde for at PKU har åpnet for at de prosjektene som ble til delt midler ved forrige tildeling kan søke om midler til stipendiat. Prosessen for en slik søknad er ikke avklart. Dette må adresseres så snart som mulig.*

4. Utvikling av innspill til ledelsesmodell på KHiO

*Ledergruppen diskuterte format på innspill til styresaken. Det var enighet om at innspillet fra ledergruppen skal reflektere over fordeler og ulemper ved de to modellene. Det kommer altså ikke én holdning fra ledergruppen:*

*Refleksjoner fra ledergruppens medlemmer:*

* *Ved valgt rektor er det en utfordring med kritisk masse. Det kan være krevende å finne gode kandidater.*
* *Det er en utfordring og et paradoks med en ordning (valgt rektor) der rektor også er styreleder.*
* *Todelt ledelse kan bidra til utvikling/manifestering av to kulturer i en institusjon (fag vs. adm).*
* *Små fag kan være utsatt ved ordningen med valgt rektor, dersom den valgte rektoren ikke representerer de små fagene.*
* *Det er ikke nødvendigvis riktig at ansatt rektor ikke kan være faglig.*
* *Det er viktig at styret er godt kjent med hvilket handlingsrom UH-loven gir: Altså enten valgt rektor som også er styreleder, eller tilsatt rektor med ekstern styreleder. Det er ingen andre alternativer.*
* *Det ideelle hadde vært valgt rektor og ekstern styreleder.*
* *Valgt rektor går til valg på et program. Det er en forpliktelse til institusjonen og er forutsigbart.*
* *Med tilsatt rektor – som leder for fag og administrasjon – er det en fare for at han/hun ikke får tilstrekkelig tid/fokus på faglige spørsmål.*
* *Ordningen med tilsatt rektor har som konsekvens at Kunnskapsdepartementet utpeker styreleder. Det er en reell flytting av makt fra institusjonen til departementet.*
* *Ordningen med valgt rektor understreker institusjonens autonomi.*
* *Det har demokratiske kvaliteter at noen samfunnsinstitusjoner er organisert med stor grad av autonomi (domstolene, universiteter/høgskoler). Finansieringsmodeller i UH-sektoren og styring gjennom tildelingsbrev/ utviklingsavtaler sikrer tilstrekkelig styring og kontroll fra overordnet myndighet.*

5. Eventuelt