



STYRESAK

Saksnr.: 64/18

Faglig ledelse – kollegiale utvalg, phd-programråd og dekanens kompetanseprofil

Til: **STYRET**
Fra: Direktøren

Dato: 22.10.2018
Saksbehandler: Annemarie Bechmann Hansen
Arkivnr:

Styret bes i denne sak

- å vurdere og vedta fremdriftsplan for organisering av kollegiale utvalg (oppfølging av tema 1 på styreseminaret 4. september).
- ta orientering om etablering av programråd for phd-programmet til etterretning
- vurdere dekanens faglige mandat og forslag til kompetansekrav knyttet til dekanstillinger på Kunsthøgskolen (oppfølging av styreseminaret 4. september).

1. Innledning

Rektor igangsatte i mai 2018 en diskusjon om behovet for å etablere **kollegiale utvalg** på institusjonsnivå. Formålet med å etablere kollegiale utvalg på institusjonsnivå er å sikre involvering av ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger i strategiske spørsmål som berører institusjonen – etter samme modell som det nå er etablert programråd på avdelingsnivået. Spørsmålet har vært diskutert i flere omganger og på flere nivå, blant annet i ledermøte i august og på styreseminaret i september.

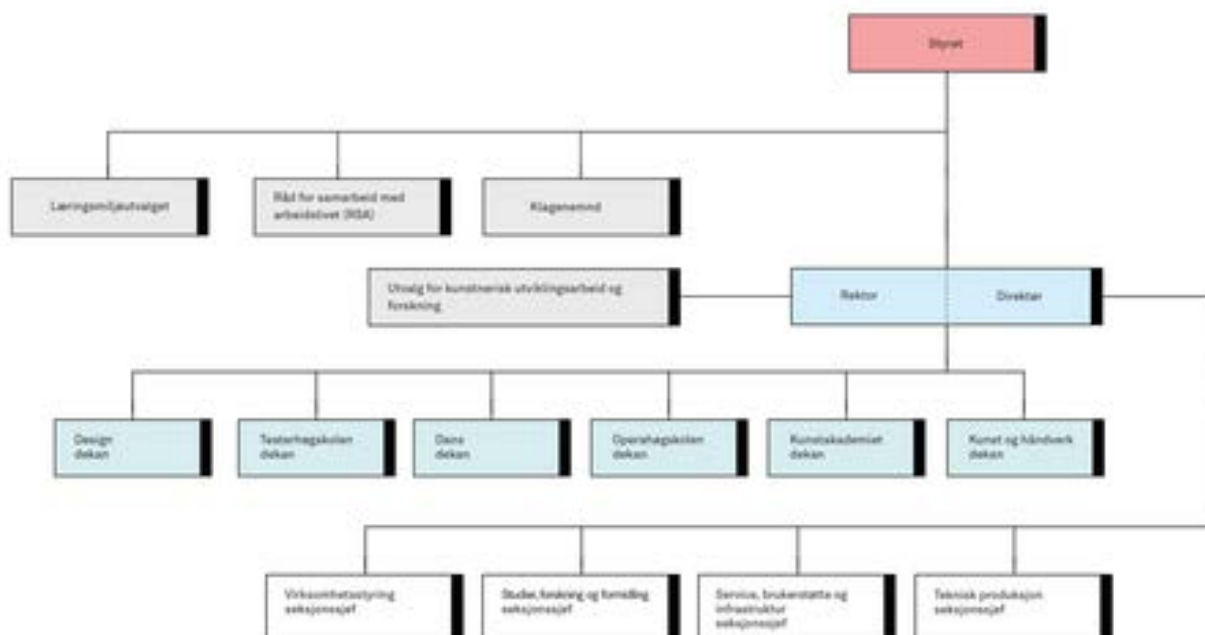
Styret vedtok i S-sak 33-18 å etablere et **programråd for phd-programmet** som en del av Kunsthøgskolens kvalitetssystem. Det foreslås her en prosess i to trinn, der arbeidet med programrådet startes opp umiddelbart og arbeidet med å definere kollegiale utvalg startes påfølgende.

Som del av rektors notat fra i mai fulgte en drøfting om dekanenes kompetanseprofil. Det ble i gitt uttrykk for at kompetanseprofilen bør diskuteres i forkant av ansettelse nye dekaner, og eventuell etablering av kollegiale utvalg på institusjonsnivå. **Krav til dekanens kompetanseprofil** og rammeverket som regulerer kompetansekrav til ledelse av faglige enheter utredes under.

2. Utredning

2.1 Kollegiale utvalg og phd-programråd

Kunsthøgskolen har i dagens organisasjonsmodell et utvalg for kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning.



Rektor har foreslått at dagens modell endres eller justeres, slik at det etableres ett eller flere faglige utvalg på institusjonsnivå og at utvalg(enes) mandat spisses. Hensikten er å sikre involvering av ansatte i undervisnings- og forskerstillinger i fagstrategiske spørsmål på institusjonsnivå og Utvalg på institusjonsnivå er en naturlig følge av at det er opprettet programråd på avdelingsnivå. Det må vurderes hvilke oppgaver som konkret skal ivaretas av utvalg(ene) og om de skal ha en rådgivende eller en besluttende funksjon knyttet til ulike oppgaver.

Styret diskuterte saken i styreseminar i september og styret ga da uttrykk for enighet i behovet for kollegiale utvalg – men også noe bekymring for at flere utvalg ville kunne føre til byråkratisering. Styret uttrykte at utvalg(ene) må ha et klart mandat. På bakgrunn av brev til styret om behovet for en tydelig tidsplan for utredningen av spørsmålet om kollegiale utvalg, ba styret administrasjonen komme tilbake med et konkret forslag til arbeidsgruppe og en tidsplan.

For å se igangsetting av phd-programråd i sammenheng med vurdering av opprettelse av kollegiale utvalg er det laget en samlet plan for arbeidet. Phd-programrådet ledes av forskningsleder og arbeidet er startet opp. Det etableres en arbeidsgruppe for utredningen av kollegiale utvalg, som består av phd-programråd samt prorektor og forskningsadministrasjon. Prorektor og forskningsleder har i fellesskap ansvar for arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen vil ha som **mandat** å forslå en eller flere modeller for etablering av kollegiale utvalg på institusjonsnivå, å beskrive utvalgets mandat og grensesnitt mot hhv rektors og

dekanenes rolle og mandat - samt å belyse fordeler og ulemper med den foreslåtte modell, herunder økonomisk-/administrative konsekvenser.

Tidsplan

Dato	Prosess	Involverte	Ansvarlig
11.okt	Phd-programråd	1 dekan, forskningsleder, 1 professor, 1 stipendiat	Forskningsleder
11. okt	IDF-møte: Prosessforslag presenters for tillitsvalgte	Fagorganisasjonene	Direktør/seksjonssjef
18. okt	Kollegiale utvalg Drøfting av mandat og arbeidsgruppe (husk adm støtte)	Ledermøtet	Rektor/direktør
6. nov	Styremøte: Styret forelegges problemstilling og plan	Styret	Direktør
6. nov	Arbeidsgruppen starter sitt arbeid, mandat vedtatt av rektor og direktør ihht styrebehandling.	Arbeidsgruppe + prorektor og forskningsadministrasjon	Prorektor og Forskningsleder i fellesskap
25. nov	Frist forslag Kollegiale utvalg	Arbeidsgruppe	Prorektor og forskningsleder
29. nov	Ledermøtediskusjon		Rektor/direktør
29. nov	Diskusjon i kollegier – innspill til forskningsleder		Dekaner
10. jan 2019	Ledergruppebehandling	Ledergruppen	Rektor
17. jan	Endelig forslag utarbeidet – klar for IDF og styrebehandling i februar		Direktør/adm
Januar	IDF-behandling	IDF	Direktør
Februar	Styrebehandling		Styret

Februar	Informasjon til organisasjon om styrets vedtak og implementering		Direktør/adm
---------	--	--	--------------

2.2 Dekanens faglige mandat og kompetanse

Styret har betydelig grad av frihet til å organisere virksomheten slik at målene nås og slik at lovfestede krav, herunder den akademiske friheten ivaretas og fremmes. Kunsthøgskolens styre har vedtatt å organisere virksomheten på følgende måte:

Nivå 1 – institusjonsledelsen

Vedtaket om styrings- og ledelsesmodell for Kunsthøgskolen (S-sak 32-18) innebærer Kunsthøgskolen på nivå 1 har delt ledelse, hvor rektor er faglig leder og institusjonen har en administrerende direktør.

Nivå 2 – faglig enhet:

Styret vedtok dagens faglige organisering i 6 fagenheter – avdelinger - ved Kunsthøgskolen i 2011 (S-sak 37-11). Dekanen er av styret delegert følgende fullmakter (Delegasjonsoversikt senest vedtatt av styret 6.9.2016):

Dekanen har et samlet faglig, økonomisk og administrativt ansvar for avdelingen.

Det innebærer:

- Overordnet faglig og administrativ ledelse innen avdelingen.
- Delegert budsjettansvar (anvisningsmyndighet) og personalansvar
- Tilsetting i midlertidige stillinger etter fullmakt
- Godkjenning av revisjoner av studieprogrammer (innen strukturelle og økonomiske rammer)
- Godkjenning av innstillingskomiteer/opptakskomiteer til studieopptak, vedtak av opptak av studenter
- Godkjenning av forslag til sensoroppnevninger
- Godkjennelse av grad, emner o.a. fra andre institusjoner
- Ansvar for kvalitetssikring av undervisning, forskning og formidling

Dekan er faglig-administrativ leder, ansatt på åremål

Dekanen er i henhold til Hovedtariffavtalen ansatt som faglig-administrativ leder av en avdeling eller grunnenhet i UH sektoren. De er ikke ansatt i undervisnings- eller forskningsstillinger.

Ihht UH-lovens §6-4 kan ansettelse på åremål benyttes for:

d) leder av avdeling og grunnenhet. Åremålsperioden skal være fire år og ikke sammenhengende mer enn tolv år. ihht UH lovens §11-1 er det styret som ansetter avdelingsledere (...) dersom styret vedtar å opprette slike stillinger.

Styret er tilsettingsutvalg

UH-loven har særskilte ansettelsesbestemmelser for statlige universiteter og høyskoler når det gjelder ansettelse av blant annet avdelingsleder og administrativ leder:

§ 11-1. Særskilte ansettelsesbestemmelser for statlige universiteter og høyskoler

(1) Styret ansetter avdelingsledere og administrativ leder dersom styret vedtar å opprette slike stillinger.

I henhold til Kunsthøgskolens personalreglement er det styret som er tilsettingsutvalg for disse stillingene. Det innebærer at det er styret som beslutter hvilke kvalifikasjonskrav som skal stilles for å kunne ivareta det ansvaret som er lagt til ledere av faglige enheter ved Kunsthøgskolen.

Kvalifikasjonskrav – faglig kompetanse

UH loven omtaler ikke kvalifikasjonskravene til ledere av avdelinger eller grunnenheter, men i forarbeidene til loven UH-lovens §11-1 (Ot.prp. nr 40 2001-2002, kap 12 punkt 12.1.8) sies dette knyttet til tilsetting av leder for avdeling eller grunnenhet:

«Ved tilsetting av leder for avdeling eller grunnenhet skal det legges vekt på lederegenskaper og evne til strategisk tenkning. Faglig leder bør være en person med vitenskapelig erfaring og legitimitet i fagmiljøene. Erfaring fra praksis og kunnskap om yrkesfeltet bør også vektlegges der dette er relevant. Kompetansen som trengs for å fylle stillingen må vurderes i det enkelte tilfelle avhengig blant annet av enhetens størrelse og fagprofil. Ved tilsetting av intern søker bør det gis mulighet for permisjon fra annen undervisnings- og forskerstilling».

I den kommenterte utgaven av UH-loven v prof. Jan Fridthjof Bernt er denne kommentaren knyttet til kvalifikasjonskrav for avdelingsledere:

«Kravene til faglig kompetanse vil her avspeile forventningene til det lederskap som skal utøves. Ønsker man en leder som skal kunne utøve et reelt faglig lederskap når det gjelder utviklingen på vedkommende område, må man velge blant de fremste fagfolkene på området. Er det derimot tale om en tradisjonell fagadministrativ instituttleder eller dekanrolle, vil det kunne være tilstrekkelig at vedkommende har alminnelig god faglig kompetanse på professor- eller førsteamanuensisnivå. Stiller man lavere krav til den faglige kompetansen enn dette, vil det måtte oppfattes som uttrykk for at stillingen primært skal være av administrativ karakter.»

Dette betyr at det er institusjonens styre som må beslutte kompetanseprofilen til ledere av avdelinger eller grunnenheter. I forarbeidene og i lovkommentaren fremkommer det at det må gjøres en vurdering av avdelingens behov: «Kompetansen som trengs for å fylle stillingen må vurderes i det enkelte tilfelle avhengig blant annet av enhetens størrelse og fagprofil.» Videre heter det: «Kravene til faglig kompetanse vil her avspeile forventningene til det lederskap som skal utøves.»

Det kan være grunn til å vurdere om studietilsynsforskriftens krav til ledelse av studieprogram medfører at leder av en avdeling eller grunnenhet skal ha formell førstekompetanse. Forskriftens §2-3 (3) sier: «Studietilbudet skal ha en tydelig faglig ledelse med et definert ansvar for kvalitetssikring og -utvikling av studiet.» I NOKUTs veiledning til institusjoner som øker akkreditering heter det (s.23):

«Kompleksiteten i ansvarsforhold og oppgaver ved høyere utdanningsinstitusjoner skaper også ulike forutsetninger for utøvelse av ledelse. Kompleksiteten skaper rom for lokale tilpasninger og NOKUT legger derfor ingen føringer på hvilket nivå studietilbudets ledelse skal etableres på eller hvordan den organiseres.

Kravet alle institusjoner må oppfylle er at den faglige ledelsen skal bestå av ansatte i undervisnings- og forskerstillinger og ha det formelle ansvaret for at studiet gjennomføres i henhold til studieplanen og at studieplanen utvikles. Det faglige ansvaret kan plasseres hos enkeltpersoner eller i et definert fagfellesskap, og den faglige ledelsen kan være knyttet til ett enkelt studietilbud eller til en bredere portefølje av studietilbud ved institusjonen. Den/de som har det faglige ansvaret må ha kompetanse til å drive kvalitetssikring og kvalitetsutvikling av studietilbudet.»

Spørsmålet er imidlertid om veiledningens forventning om at den faglige ledelsen av et studieprogram skal bestå av ansatte i undervisnings- og forskerstillinger står i motsetning til å tildele et overordnet faglig ansvar til en faglig administrativ stilling. Veiledningens første avsnitt understreker at kompleksiteten i ansvarsforhold og oppgaver ved høyere utdanningsinstitusjoner skaper ulike forutsetninger for utøvelse av ledelse, og dette skaper rom for lokale tilpasninger. Dette er i tråd med forarbeidene til UH-lovens §11-1 som påpeker at kompetansen som trengs for å fylle stillingen som leder av avdeling eller grunnenhet må vurderes i det enkelte tilfelle.

Styret har høy grad av frihet til å organisere den faglige virksomheten slik at ansvaret ivaretas. Det er enkelte rammer for dette - blant annet knyttet til UH-lovens krav om ansettelse av leder for avdeling og grunnenhet og til studietilsynsforskriftens krav om faglig ledelse av studieprogram.

Normalordning – krav om minst 1. amanuensisnivå

Normalordningen i sektoren er å stille krav til kompetanse på minst 1. amanuensisnivå ved ansettelse av leder for avdeling.

Dersom en institusjon velger å avvike fra dette vil det være naturlig at styret begrunner de særlige forhold som utløser behov for avvik, f.eks

- Institusjonen rekrutterer faglige ansatte også utenfor sektoren
- Kompetanse innen ledelse og faglighet gjør at man må sikte bredere
- Kritisk masse
- Annet

Kommentaren til prof. Bernt trekker opp tre typer lederskap, hvor den tredje kategorien ikke er relevant for KHiO. Den første *kan* være relevant, men den mest aktuelle er: *en tradisjonell fagadministrativ instituttleder eller dekanrolle*. Ikke minst fordi forventningene til ledelse og strategisk tenkning (se forarbeidene) hos lederne av fagavdelingene.

Om det faglige kompetansekravet til denne typen avdelingsleder sier Bernt: «vil det kunne være tilstrekkelig at vedkommende har alminnelig god faglig kompetanse på professor- eller førsteamanuensisnivå.» Altså på minst førsteamanuensis nivå, som kan være formelt (altså etter en sakkyndig vurdering) eller ved annen vurdering. I en ansettelsesprosess er det innstillingsutvalget som gjør en slik vurdering, og det kan være nødvendig for et innstillingsutvalg å støtte seg til en ekstern vurdering dersom en kandidat ikke allerede har formell kompetanse på førstestillingsnivå. Dette vil ikke være en sakkyndig vurdering som i en ansettelse i undervisnings og forskerstilling, men en enklere generell vurdering, da det gjelder rekruttering til en faglig administrativ stilling.

Behov for dekaninstruks?

Styrets delegasjonsbeskrivelse skal omtale hvilke fullmakter dekanen som avdelingsleder arbeider innenfor. Det vil sammen med delegasjonsbeskrivelsen være hensiktsmessig å utvikle en egen dekaninstruks som tydeliggjør oppgavene til lederne av de fagavdelingene. Denne beskrivelsen av type stilling og stillingens profil skal bidra til å klargjøre både internt og eksternt innenfor hvilket delegert mandat (gitt av styret) og med hvilken instruks (gitt av rektor og direktør), lederne av fagavdelingene opererer.

Rektor og fagmiljø vurderer dekanprofil – styret vedtar utlysning

Avdelingene på Kunsthøgskolen er ulike i størrelse og internorganisering. Ulikhetene taler for at det kan gjøres vurderinger i forhold til behovene på de ulike avdelingene, slik forarbeidene sier. Derfor vil behovene til avdelingene danne grunnlaget for hvilken faglig profil den enkelte fagadministrative avdelingsleder skal ha, basert på prof. Bernts beskrivelse av *en tradisjonell fagadministrativ instituttleder eller dekanrolle*. En fagadministrativ leder vil ha både det faglige og det administrative ansvaret og administrativ kompetanse vil være nødvendig

uavhengig av vurderingen av behov for formell faglige kompetanse. Vurderingen vil rektor og direktør gjøre i samråd med fagmiljøet på de enkelte avdelinger.

Vedtaket blir gjort i styret i forbindelse med godkjenning av utlysningstekstene.

En konsekvens av at det skal gjøres vurderinger i forhold den enkelte avdelings behov for faglig profil vil være at dekanstillingene lyses ut med ulike krav. Prinsippet om like kompetansekrav til dekanstillingene på Kunsthøgskolen erstattes med et prinsipp om behovsvurdering. Uavhengig av hvilke faglige krav som stilles, vil dekanstillingen hente sin faglige legitimitet i rollen som faglig administrativ leder.

3. Evt. økonomiske/administrative konsekvenser

Utrekning av økonomiske og administrative konsekvenser legges inn mandatet til arbeidsgruppen. Arbeidet med å utarbeide et forslag til modell gjøres innenfor eksisterende rammer og forventes ikke å påføre merutgifter.

Forslag til vedtak:

*Styret vedtar en prosess for etablering av kollegiale utvalg som foreslått i saken.
Direktøren gis fullmakt til å justere på frister i den foreslåtte fremdriftsplan, dog slik at styret får en sak forelagt på styremøtet i februar.*

Styret vedtar prinsippet om at dekanstillinger lyses ut med en faglig kompetanseprofil som vurderes for hver enkelt stilling, etter en vurdering av avdelingens behov.

Det skal utarbeides en instruks for dekanstillingen.
