

NOTAT  
av Jørn Mortensen, rektor

Oslo, 16. mai 2018

### **Innspill: Organisering av faglig virksomhet på Kunsthøgskolen i Oslo**

Denne våren diskuterer vi enhetlig eller delt ledelse på Kunsthøgskolen i Oslo. Spørsmålet er om vi skal ha en ansatt eller en valgt rektor, og beslutningen skal tas i styret allerede før sommeren. Nå etter at høringsfristen for innspill om ansatt eller valgt rektor er ute, har jeg som rektor behov for å komme med noen innspill som gjelder øvrig organisering av faglig virksomhet på Kunsthøgskolen. Ambisjonen er at innspillet vil danne grunnlag for refleksjoner og endringer som sikrer Kunsthøgskolens posisjon som autonom institusjon med faglige fullmakter på universitetsnivå.

Kunsthøgskolen har siden 2011 (styresak 21-11) vært organisert i seks fagavdelinger, alle ledet av en dekan med ganske vide faglige og administrative fullmakter. (Disse fullmaktene står beskrevet i institusjonens fullmaktbeskrivelse.) Dette har vært en modell som nok har vært nødvendig for institusjonen for å understreke en relativ autonomi for fagavdelingene, noe som var særlig nødvendig etter en periode med mye uro i institusjonen.

Med etablering av ny strategisk plan, med akkrediteringen som spesialisert universitet (vitenskapelig høyskole), med etablering av eget ph.d. program i kunstnerisk utviklingsarbeid og ikke minst med endringer i forskrift om tilsyn med utdanningskvalitet i høyere utdanning (studietilsynsforskriften), så er det opportunt å spørre om dagens organisering og fullmaktbeskrivelse er hensiktsmessig i en 2018 kontekst og fremover.

Slik jeg ser det tilsier erfaringene de siste årene at det er behov for å justere dagens organisering av faglig ledelse på Kunsthøgskolen, og å i større grad innføre kollegiale organer som garantistene for kvalitet i utdanning og forskning. Det er flere grunner til dette:

Etter Stortingsmeldingen Kultur for kvalitet i høyere utdanning (Meld. St. 16 (2016-2017)) og Endringene i Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforskriften) er det et krav at studietilbudene skal ha en tydelig faglig ledelse med et definert ansvar for kvalitetssikring og -utvikling av studiet. Dette har ført til beslutningen om etablering av programråd for alle bachelor- og masterprogrammer på Kunsthøgskolen. Programrådene skal i hovedsak bestå av ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger, og støttes fag- og studieadministrativt av programkoordinator og studiekonsulent.

#### 1. Ph.d. utvalg

Det er behov for å etablere et tilsvarende utvalg for doktorgradsprogrammet på institusjonsnivå. Kunsthøgskolen i Oslo har ett ph.d. program, og dette bør ha et ph.d. utvalg med et definert ansvar for kvalitetssikring og -utvikling av studiet, noe som vil sikre at Kunsthøgskolens sterke fagmiljø får direkte innflytelse på utviklingen og kvaliteten i

Kunsthøgskolens doktorgradsprogram. En slik organisering er for øvrig i tråd med praksis i Universitets- og høyskolesektoren.

Det er også i tråd med styrets vedtak ved etableringen av doktorgradsprogram i kunstnerisk utviklingsarbeid på Kunsthøgskolen. I styresak 10/18 heter det:

Beslutningsmyndighet

*Forslag til forskrift baserer seg inntil videre på at Kunsthøgskolens styre har det øverste ansvaret for doktorgraden, men at beslutningsmyndighet om ulike sider av stipendiatprogrammet er lagt til rektor og direktør. Andre institusjoner har doktorgradsutvalg, programutvalg, forskningsutvalg eller andre organ som tillegges beslutningsmyndighet innen ulike deler av doktorgradsprogrammet.*

*I det videre arbeid er det naturlig at Kunsthøgskolen vurderer om slik delegasjon av beslutningsmyndighet på konkrete områder til et organ kan være hensiktsmessig.*

*Det foreslås at styret ber om at dette utredes nærmere. Inntil dette evt. besluttes innebærer formuleringen i forslag til forskrift at det er Kunsthøgskolens øverste ledelse som treffer beslutninger, det vil si rektor og direktør.*

Utvalget bør bestå av et flertall av ansatte professorer med KUF kompetanse i tillegg til representasjon fra stipendiatene. Utvalget bør på sikt ledes av en vise-rektor/pro-rektor for kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning.

Ved opptak av stipendiater bør det nedsettes en egen komité fra gang til gang for fagfelleevaluering av søknader til doktorgradstillinger. Komitéen må ha ekstern deltakelse.

## 2. KUF-utvalg

Kunsthøgskolen har allerede et KUF-utvalg. Utvalgets mandat er:

- Stimulere utvikling og diskusjon av begrepet "kunstnerisk utviklingsarbeid" ved Kunsthøgskolen i Oslo og motivere avdelingene til å definere egne faglige premisser
- Være et rådgivende organ for rektor og direktør i spørsmål som gjelder institusjonens politikk innen kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning og for de tilsattes virksomhet innen feltet.
- Bidra til å ta vare på helheten og kvaliteten i kunsthøgskolens virksomhet innen kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning
- Være budsjettansvarlig for de midler som utvalget disponerer
- Ved behov opprette utvalg og delegere avgjørelsesmyndighet til utvalg som skal ivareta spesielle oppgaver innenfor utvalgets ansvarsområde
- Rapportere til rektor
- Bedømme søknader ut ifra faglige kriterier og ambisjoner
- Arbeide med kontinuerlige forbedringer av søknadsprosessen om utvalgets midler.

Det er dette utvalget som deler ut KUF-midlene på Kunsthøgskolen, og det er i praksis alt det gjør(!) Jeg mener det er nødvendig å revidere KUF-utvalgets mandat samt dets sammensetning. Det er nødvendig å gi utvalget et tydeligere og mer omfattende faglig mandat. Det er nødvendig å sikre at de faglige diskusjonene på institusjonsnivå involverer ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger. Og det er nødvendig å aktivere særlig ansatte med 1. kompetanse i forhold til faglig utvikling innen KUF på institusjonsnivå.

En av grunnene til at dagens KUF-utvalg ikke fungerer i henhold til mandatet er også sammensetningen: Det består av tre eksterne, to interne i undervisnings- og forskningsstilling, og en intern stipendiat. Jeg mener sammensetningen i større grad bør gjenspeile kompetansen i institusjonen. Det er bare slik et utvalg får tilstrekkelig nærhet til institusjonens utfordringer.

Utvalget bør bestå av et flertall ansatte i 1. stillinger i tillegg til representasjon fra stipendiatene. Utvalget bør ledes av en vise-rektor/pro-rektor for kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning. Det kan vurderes å slå sammen KUF-utvalget med ph.d. utvalget (se over) for å unngå for mange utvalg, men dette bør vurderes i forhold til utvalgenes oppgaver og volum av oppgaver. Det kan godt være klokt å sette opp et eget ph.d-utvalg som svarer til et KUF-utvalg.

Ved tildeling av forskningsmidler eller ved andre beslutninger som krever transparens og eller et eksternt perspektiv, skal utvalget(ene) suppleres med eksterne sakkyndige.

### 3. Utdanningsutvalg

I tråd med etableringen av ph.d./KUF-utvalg bør det etableres et utdanningsutvalg. Dette bør bestå av ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger og studenter, og mandatet bør være å sikre at utviklingen av Kunsthøgskolens utdanning forankres blant våre fagansatte. Videre å sikre at utvikling og kvalitetssikring av Kunsthøgskolens studietilbud bygger på faglige vurderinger og beslutninger – slik Kvalitetsmeldingen forutsetter.

Det er behov for faglige fora som samler Kunsthøgskolens fagansatte hvor slike spørsmål kan løftes fram og finne gode løsninger, og et utdanningsutvalg kan sikre dette. Et utdanningsutvalg kan bestå av 4-5 ansatte i undervisningsstillinger, 2 studentrepresentanter og ledes av en pro-rektor for utdanning.

### 4. Forutsetninger for vellykkede kollegiale utvalg

Ordningen med utdanningsutvalg og ph.d./KUF-utvalg er i tråd med god praksis i Universitets- og høyskolesektoren for øvrig. Det har vist seg å være en god måte å invitere fagansatte inn i reell påvirkning og innflytelse på virksomheten, men det forutsetter to ting:

#### 1) Reell innflytelse.

Mandatet må være tydelig på hvor utvalgene har beslutningsmyndighet og hvor de har rådgivende myndighet. Det skal gi mening å sitte i utvalgene

#### 2) Tid til utvalgsarbeid, programråd, etc.

Ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger ved Kunsthøgskolen må ha avsatt tid til denne typen utvalgsarbeid, i tillegg til tid til å sitte i andre typer utvalg, å være med på KUF uker, å være med på spesialiserte dager med fokus på utdanning, etc. Dette krever en revisjon av *Retningslinjer for utforming av arbeidsplaner for faglige stillinger ved Kunsthøgskolen i Oslo*. Disse retningslinjene er fra 2006, og fremstår som utdaterte på mange områder.

## 5. Avdelingsledernes fullmaktspenn

Kunsthøgskolen har holdt seg med avdelinger siden 2011. Avdelingene har vært ledet av dekaner som har hatt et overordnet ansvar for all kjernevirksomhet på avdelingene. Dekanenes fullmakter spenner over et særdeles bredt område. Dagens delegasjonsfullmakt sier følgende:

### Overordnede rammer for dekanens fullmakt:

*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*

Kontrollspennet strekker seg fra overordnet faglig ansvar for og kvalitetssikring av undervisning og forskning, til administrativ og personalfaglig ledelse. I tillegg pålegger det dekanen å godkjenne innstillingskomiteer/opptakskomiteer samt godkjenne grader, emner o.a. fra andre institusjoner. Det er svært krevende å rekke over dette fullmaktspennet i det daglige. Det er min anbefaling at fullmaktspennet reduseres og spisses. Det faglige fullmaktspennet må også avstemmes med opprettelse av kollegiale organer (programråd, Phd/KUF-utvalg, utdanningsutvalg). Når det gjelder avstemming mellom leder av faglig enhet og kollegiale utvalg er det modeller å hente fra andre institusjoner. Det er avgjørende å være tydelig på når de kollegiale utvalgene er rådgivende for nærmeste leder, og når de kollegiale utvalgene har beslutningsmyndighet.

## 6. Avdelingslederens kompetanseprofil - samt rekruttering

Spørsmålet om dekanenes kompetanseprofil har dukket opp mange ganger siden innføringen av dekan-nivået, og spørsmålet er ytterligere tilspisset med endringene i tilsynsforskriften og ved etableringen av egen ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid på KHiO.

Ved etablering av ph.d.-utvalg på institusjonsnivå, kollegiale utvalg på institusjonsnivå samt etableringen av programråd på avdelingsnivå, vil det skje en flytting av formell makt fra lederne av avdelingene (og faktisk også fra rektor), som gir grunn til refleksjon omkring hvilken rolle lederne av fagavdelingene (nå: dekanene) skal ha, og hvilken kompetanseprofil de skal ha. (Det leder i og for seg også til en refleksjon om kompetanseprofilen til en rektor.)

La det være helt klart: De faglige enhetene trenger en ansvarlig leder med legitimitet. På våre nabo-institusjoner Norges musikkhøgskole og Norges Idrettshøgskole holder man seg med ledere av fagseksjoner (leder av faglig enhet), mens på Arkitekt- og designhøgskolen

holder de seg med instituttledere (leder av faglig enhet). De er alle ansatt for en åremålsperiode.

Det er ingenting i veien for å rekruttere en leder av en faglig enhet direkte fra ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger eller fra eksternt hold. Dette gjøres på NMH, AHO og NIH. Men et springende punkt er om lederne av de faglige enhetene skal ha formell kunstfaglig kompetanse. På Kunsthøgskolen har det ikke vært en forutsetning de seneste årene at man er sakkyndig vurdert til minst førstestillingskompetanse innen et kunstfag, for å bekle stillingen som dekan.

Argumentene for sakkyndig vurderte ledere av faglige enheter er flere:

1. Det ville være en konsekvent oppfølging av Kvalitetsmeldingen som understreker at «faglig ledelse» av et utdanningstilbud på en avdeling, i praksis betyr ledelse av en person med formell kompetanse.
2. Dette er normalen i universitets- og høgskolesektoren, og baserer seg på prinsippet om at høyere utdanning bør ledes av ansatte som har direkte erfaring og kompetanse med utdanning (ikke bare med kunst og ledelse + litt academia bakgrunn), og da kreves førstekompetanse.
3. Kunstnerisk utviklingsarbeid og forskningsaktivitet må ledes (på avdelingsnivå) av ledere som har kompetanse på denne aktiviteten.
4. Sakkyndig vurdering til førstestillingskompetanse produserer den faglige legitimitet som er nødvendig for å lede ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger.

Jeg er imidlertid ikke sikker på om formell kunstfaglig kompetanse bør være en forutsetning for å lede en faglig enhet (avdeling) på en institusjon som Kunsthøgskolen. La meg peke på noen grunner til dette:

1. For mange av fagområdene på KHiO kan en kuratorbakgrunn, en bakgrunn som programmerende institusjonsleder (teatersjef, gallerist, etc) være relevant yrkesbakgrunn for en faglig enhetsleder. Slike kandidater kan gjerne ha en akademisk bakgrunn.
2. Den kontemporære kunsten er i seg selv «forurensset» og interdisiplinær: den opererer gjerne med i skjæringspunktet mellom kunst, academia, teknologi, etc. Er det tradisjonelle skillet mellom kunst og annen kompetanse like relevant ved rekruttering av ledere av faglig enheter?
3. Det er ikke noe automatisk legitimerende med en sakkyndig vurdering. Den produserer kanskje en formell legitimering men ikke nødvendigvis en faktisk legitimering – og særlig ikke innen kunstfagene.
4. Den kritiske massen av kandidater med formell kunstfaglig bakgrunn, økonomierfaring, erfaring med personalansvar, administrativ erfaring o.a. er ikke veldig stor. Det kan vise seg vanskelig å finne egnede kandidater.

Dette spørsmålet bør imidlertid være gjenstand for en diskusjon før ansettelse av nye ledere av de faglige enhetene (avdelingene).

## 7. Implementering

Når det gjelder implementering av et doktorgradsutvalg, er dette en bestilling fra styret (se over), og jeg ønsker en formell opprettelse av et slikt utvalg slik at vi har det på plass før opptak av nye stipendiater til vårt nye doktorgradsprogram, gjerne allerede på styremøtet før sommeren.

Dersom vi sammen - på bakgrunn av den diskusjon jeg inviterer til - skulle komme fram til at Kunsthøgskolen for øvrig skal gå i retning av en organisering slik notatet anbefaler må det settes i gang en implementeringsprosess. Følgende må på plass:

- En endring i fullmaktbeskrivelsen (krever kun et styrevedtak)
- En etablering av kollegiale organer (sammensetning krever et styrevedtak)
- En diskusjon om mandat/fullmakter for ledere av faglige enheter, og som konsekvens en eventuell endring i profilbeskrivelse for ledere av faglige enheter (krever styrevedtak) med tanke på rekruttering av nye faglige ledere

Jeg vil invitere til en dialog med fagforeningene om spørsmålene som notatet reiser, med tanke på en avklaring av retning så snart som mulig og senest før 1. juli i år. Styrevedtakene kan gjøres i september i år.

/JM