

## **Valgprogram for Måns Wrangle (rektorskandidat) og Anne-Linn Akselsen (prorektorkandidat)**

### **Først et par ord**

KHiO er en av Nord-Europas fremste kunsthøgskoler, med fantastiske ressurser og høyt kvalifiserte og kompetente medarbeidere, og likeså viktig, ekstremt engasjerte og talentfulle studenter. Dette er også grunnen til at vi med stor ydmykhet har takket ja til valgkomiteens nominasjon av oss som valgkandidater til rektor og prorektor. Det har vært en utfordrende oppgave for en utenforstående kandidat og en kandidat som er relativt nyansatt på Khio, å skrive et kort valgprogram for en så kompleks institusjon som KHiO. Vi har derfor valgt å ikke gå inn på alt som allerede fungerer godt på KHiO og i stedet forsøkt å påpeke noen utfordringer som vi mener er viktige for KHiOs fremtidige utvikling, og noen eksempler på mulige tiltak og strategier (med forbehold om at enkelte forslag kanskje allerede er realisert eller under utvikling hos KHiO sentralt eller ved noen av avdelingene).

### **KHiO i samfunnet, samfunnet i KHiO**

KHiO er en plass for kunstnerlig utdanning och forskning, og er med det en av det norske samfunnets viktigste kultur- og kunnskapsinstitusjoner. Det er en plass som forener både forvaltningen av ulike kunnskapstradisjoner og genereringen av ny kunnskap, med skapelse og presentasjon av kunst og kultur. Det er et laboratorium der alle tenkbare aspekter av menneskelig eksistens utforskes med de midler som i dag finnes tilgjengelig, fra den nyeste digitale teknologiens immaterielle prosesser til kroppens ulike uttryksformer. KHiO er også en nødvendig plattform for kritisk diskusjon av samfunnets viktigste utfordringer, i en kritisk offentlighet som stadig krymper og med et medialt og politisk landskap i endring med økende polarisering, hat mot annerledestenkende og trusler mot ytringsfriheten. KHiO trenger å være aktiv i samfunnsdebatten, i kampen mot diskriminering og økte ulikheter. Det må, i en oppdatert kunstutdanning, finnes en virkelighetsorientering, som inkluderer spørsmål om bærekraftighet, klimaforandringer og flyktningkrise.

### **Utdanning – selvbestemmelse og samarbeid, fordypelse og tverrfaglighet**

I dagens kunst och kultur krysses grensene mellom ulike kunstformer mer og mer, noe som også gjenspeiles på KHiO. Et prioritert tema for oss er økt tverrfaglig samarbeid mellom de ulike avdelingene, noe som hittil har blitt gjort i relativt liten grad. Det finnes enormt potensiale i disse mulighetene, både for studenter og ansatte. Tverrfaglighet kan bidra til kunstnerisk utvikling så vel som effektivisering av ressursbruk som skaper mer ressurser til utdanning. Slike samarbeid kan imidlertid ikke pålegges ovenfra, men må være ønsket, basert på interesse, og initiert av fagpersoner og studenter. Samarbeid mellom ulike avdelinger med ulike strukturer, planleggings- og studieplaner er ikke ukomplisert, og derfor må det utvikles insentiver, prosesser og strukturer for tverrfaglig samarbeid, kurs og prosjekter. For eksempel kan ekstra ressurser være reservert for nettopp dette. Det bør foretas en grundig analyse for å definere hvor de ulike avdelingene og programmene tjener på felles strukturer og utdanningsmoment, og deretter gi avdelingene så mye selvbestemmelse som mulig.

Det er svært viktig å skape en felles identitet for studenter og ansatte på KHiO som går utover formuleringer i offentlige visjonsdokument. Dette oppnås bare gjennom menneskelige møter, og det bør derfor opprettes flere felles sosiale møtesteder og muligheter. Et eksempel kan være en debattkveld med inviterte debattører en gang i måneden med etterfølgende bar hvor aktuelle og grenseoverskridende problemstillinger diskuteres.

### **Kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning (KUF)**

Det er svært positivt at KHiO har fått status som et vitenskapelig høyskole med en profil innen fagområdet kunst. Ph.d.-programmet er imidlertid underfinansiert, noe som har skapt frykt for ytterligere budsjettkutt på avdelingene med risiko for forverring av BA og MA-programmene. I tillegg til at finansieringen av ph.d.-programmet må sikres i budsjettforhandlinger med Kunnskapsdepartementet, bør en offensiv og langsiktig strategi- og handlingsplan for søknad om eksterne forskningsmidler utvikles med både administrativ og faglig støtte til prosjektsøknader. Muligheter for tverrfaglig ph.d.-samarbeid med andre høyskoler og universiteter bør også undersøkes.

Ph.d.-studiet på KHiO vil være tverrfaglig, men erfaringer fra lignende ph.d.-programmer i de nordiske landene peker også på behov for fagspesifikke og grundige tema-seminarer som kan skapes i samarbeid med kunstneriske utdanninger i Norge, Norden og Europa (og som allerede er gjort i dag ved KHiO på f.eks.

Kunstakademiet). Doktorgradsprogrammet bør også knyttes til MA og BA-programmene, gjennom at ph.d.-studenter har en liten mengde undervisning, årlig presentasjon av forskningen sin og at enkelte forskningsseminarer og forelesninger er åpne for alle studenter.

### **Beslutningsprosesser, medbestemmelse og demokrati**

I Norden og i store deler av resten av verden går universiteter og høyskoler mot en utvikling der de styres på samme hierarkiske "top-down" måte som bedrifter, gjennom den såkalte New Public Management ideologien. Vi ønsker i stedet å forsvare, styrke og utvikle et kollegialt styre og der det i alle beslutninger og prioriteringer er studentene og utdanningen som står i sentrum. Det vil si at beslutninger om utdanning og forskning bør taes av representanter for studenter og fagansatte, i ulike demokratiske organer. På samme måte ønsker vi å unngå "mikromanagement" hvor ledelsen detaljstyrer virksomheten. Vi tror i stedet på å gi avdelinger og ansatte så mye tillit og uavhengighet som mulig, som også vil bidra til større engasjement og initiativ.

Studentrådet og studentenes involvering i alle beslutningsprosesser som påvirker studiene, og strukturer for å oppmuntre studenters egne initiativ til utdanningen, må støttes og utvikles. For eksempel bør rektor/prorektor ha kontinuerlige møter med studentrådet der studentrepresentanter kan legge frem dagsaktuelle spørsmål og tema som bør tas opp på KHiOs styremøter og andre sentrale råd.

En effektivisering av møtekulturen bør skje gjennom langsiktig møteplanlegging og faste arbeidsgrupper og -råd hvor saker kan behandles kontinuerlig. Eksempelvis peker en del ansatte og studenter på for mange ad hoc-møter med tilfeldige arbeidsgrupper, noe som tar ekstra mye tid og gjør det vanskeligere å delta i de demokratiske prosessene. På samme måte bør det opprettes strukturer for raskere og mer transparente beslutningsprosesser med kontinuerlig oppdatert informasjon om saksutviklingen. Ansvarsfordelingen bør også avklares mellom avdelingene og KHiO sentralt, samt mellom administrasjon, teknisk ansatte og fagansatte.

På en kunsthøgskole av KHiO størrelse er det lett for ledelsen å miste kontakt med den daglige virksomheten. Derfor bør rektor og prorektor kontinuerlig være tilstede på avdelinger, verksteder, utstillinger og forestillinger for å møte og diskutere med studenter og ansatte.

### **Likestilling, mangfold och anti-diskriminering**

I dag har alle høyere utdanningsprogrammer retningslinjer for likestilling, mangfold og likebehandling og -muligheter. I mange tilfeller behandles disse problemene utelukkende som et statistikkspørsmål, når det i realiteten bør være et rettferdighetsperspektiv som gjennomsyrrer hele virksomheten. Spesielt Metoo-bevegelsen har vist at dette kontinuerlig må plasseres øverst på dagsordenen, med konkrete tiltak og forebyggende arbeid, i stedet for generelt formulerte policydokumenter. KHiO har lagt mye arbeid og energi ned i å finne løsninger på disse problemene det siste året, men det gjenstår en del. Her er noen forslag til tiltak:

Ansettelse av en likestillingssekretær med oppgave å fungere som studentombudsmann og ekspert i likestillings-, mangfolds- og studentrettigheter og psykososiale arbeidsmiljøproblemer, og motta rapporter og koordinere etterforskning av mobbing, maktmisbruk og seksuell trakassering. Denne tjenesten kan deles med andre utdanninger i Oslo, som Norges Musikkhøgskole og Arkitektur og Design Høgskolen.

Etablere en likestillings- og mangfoldskomite med representanter fra ansatte og studenter som administreres av likestillingssekretæren.

Kontinuerlig internopplæring for ansatte og kurs for førsteårsstudenter i normkritikk, etikk, kjønnsbevisst pedagogikk, studentrettigheter, trakasseringsloven og hva som er definert som uakseptabel oppførsel og diskriminering, som krenkende særbehandling, maktmisbruk, hersketeknikker, mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering.

Årlige undersøkelser og vurderinger av lønn, stipend, kurs, kurslitteratur, gjestelærere og forelesere fra et kjønns- og mangfoldsperspektiv.

Forbedret rekruttering av fagansatte med større fokus på pedagogiske ferdigheter, etiske verdier og personlige kvaliteter med utvidet referanse, nøyte strukturerte intervjuer og prøveundervisning.

KHiO som helhet har en relativt jevn kjønnsfordeling, men fordelingen varierer mye i avdelingene. Derfor bør det gis prioritet til gjestelærere av det underrepresenterte kjønn på avdelinger med ulik kjønnsfordeling, og aktivt oppfordre søkere av det underrepresenterte kjønn i utlysning av ansettelser. Det er også mulig å undersøke den juridiske muligheten for en politikk for ansettelse av medarbeidere som fastsetter at dersom to søkere anses å være likeverdige, skal stillingen tilsettes søkeren av det kjønn som er underrepresentert på avdelingen.

### **Ansettelsesvilkår**

Ved KHiO må fagansatte på åremål søke på stillingen sin, etter en offentlig kunngjøring, for å få den forlenget en periode. Dette systemet skaper usikkerhet for den ansatte og risikerer å redusere langsiktig engasjement for utdanningen. Dette kan i verste fall bidra til en taushetskultur der ansatte ikke tør uttrykke kritiske meninger. I tillegg er denne ansettelsesprosessen svært ressurskrevende og øker arbeidsbelastningen til ansatte og studenter. Vi ønsker derfor å diskutere mulighetene for å fjerne kravet om offentlig kunngjøring av åremålsstillinger med forlengingmulighet og i stedet ha en intern evaluering, som inkluderer studentene, før stillingen forlenges. Dette er vanlig ved mange andre kunstneriske utdanninger i Norden. Imidlertid bør offentlig valg av rektor og prorektor forbli som i dag.

### **Studentrekruttering**

Ved mange universitetsutdanninger og de fleste kunstneriske utdanninger både i Norden og i resten av verden domineres studentene av en etnisk og sosialt homogen gruppe. Denne ubalanserte rekrutteringen er problematisk, ikke bare ut fra et rettighets- og demokratiperspektiv, da programmene er offentlig finansiert og skaper tilgang til offentlige plattformer, men også i lys av kunstnerisk kvalitet, dersom ikke grupper fra hele samfunnet får tilgang til høyere utdanning. Dette krever både en ikke-diskriminerende søknadsprosess og økt oppsøkende virksomhet med for eksempel studentambassadører og samarbeid med videregående skoler og forberedende programmer, samt et digitalt åpent hus som et supplement til Åpent Hus. Det bør generelt sett legges ned ressurser spesielt for rekruttering, og gjøres et grundig forarbeid for å finne effektive metoder og tilnærminger.

### **Internasjonal satsning**

Kunst- og kulturverdenen blir stadig mer internasjonalisert. KHiO har i dag relativt lite utveksling med skoler internasjonalt, hvilket er synd, fordi studier på kunstneriske utdanninger i et annet land kan bety nye erfaringer, kontakter og nettverk for studenter. Om en utveksling er vellykket eller ikke, avhenger i stor grad av hvilken institusjon studenten kommer til. Det er derfor viktig at KHiO utvider nettverket sitt og knytter til seg de mest interessante kunstneriske utdanningene i kulturelt dynamiske byer og regioner, selv utenfor Europa.

På grunn av budsjettnedskjæringer på KHiO er det begrensede muligheter til å invitere gjestelærere og forelesere fra utlandet. En gjestelærerleilighet etterlyses ved flere avdelinger, og KHiO skulle også kunne undersøke muligheten for sponsovertaler med hotellkjeder, og iverksette langsiktige samarbeid med kunst- og kulturinstitusjoner som har internasjonale gjesteopptredener og utstillinger.

### **Økonomi – utvikle i stedet for å avvike**

I 2018 hadde KHiO et negativt driftsresultat på 7,777 mill. kroner, en økning på 1,205 mill fra 2017. For året 2019 har dette resultert i et 10% kutt på alle KHiOs avdelinger, noe som i verst fall har negative konsekvenser for studentens utdanning, og arbeidsforholdene til de ansatte. I stedet for kontinuerlig skjære ned på virksomheten, burde KHiO sentralt skape en offensiv og langsiktig strategi- og handlingsplan for å øke inntektene. Noen forslag man kan diskutere:

Eksterne midler: En omfattende analyse av tilgjengelige midler i Norge, Norden og Europa publisert på intranettet. Ansettelse av en søknadskonsulent med lang erfaring med søknader for vitenskapsmidler, EU etc, som støtte til ansatte og som kan skaffe midler til søknadsskriving.

Samarbeid med bedrifter: Samarbeidsavtale med bedrifter med svært kostbart utstyr, som storskala 3D-utskrift, storformatsutskrift, støping av storskala skulpturer, robotics etc.

Opplæring på oppdrag: Oppdragskurs for bedrifter og andre høgskoler som finner sted på tider som ikke forstyrrer studentens tilgang til verkstedene, som for eksempel ferier, kvelder og helger. Ansatte mottar ekstra lønn for kursene, samt en del av fortjenesten går til deres verksted eller undervisning.

Samarbeid med andre høyskoler og universiteter: Gjennom å samarbeide med andre høyskoler og universiteter, kan man dele på kurskostnadene.

Utleie av lokaler: Eksempelvis seminarrom, forelesningssaler, kantine og andre lokaler kan leies ut ved tider da de ikke brukes til undervisning dvs i helger, ferier og kvelder uten planlagt undervisningsaktivitet.

Fundraising: Skape en fundraising strategi- og handlingsplan for å skaffe midler til internasjonale gjestelærere, større offentlige presentasjoner og utstillinger av studentarbeid og stipend for studenter og studiereiser.