



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: S 16/17

Møtedato: 22.1.2017

Dato: 16.02.2017

Arkivsaksnr:

Valg av ledelsesmodell og sammensetning av fakultetsstyret og instituttråd ved Fakultet for kunst, musikk og design

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Universitetsstyresak 146/16 i møte 20.10.2016 behandlet sammensetning av interimsstyret for fakultetet
- Fakultetsstyresak 5/17 i møte 19.01.2017 om prosess for valg av ledelsesmodell

Bakgrunn

Da universitetsstyret høsten 2016 behandlet sak om opprettelse av Fakultet for kunst, musikk og design ble det opprettet interimsløsordninger for ledelsesmodell og sammensetning av fakultetets styrende organer. Det skulle være opp til fakultetet selv, innenfor reglene for fakultetsorganer og instituttorganer fastsatt av universstyret, å foreslå for universitetsstyret endelig modell for ledelse ved fakultetet og fakultetsstyrets sammensetning slik at fakultetet kom i takt valgperiodene for Universitetet i Bergen for øvrig. I fakultetsstyresak 5/17 ble det vedtatt at fakultetsstyret snarest mulig skulle behandle forslag til modell for ledelse ved fakultet og forslag til permanent sammensetning av fakultetsstyret. I denne saken drøftes de ulike alternativene til ledelsesmodell, samt forslag til sammensetning av fakultetsstyret for neste valgperiode.

Beslutningsprosess

Fakultetsstyret bes om å drøfte de ulike mulige modellene for ledelse, samt sammensetning av fakultetsstyret. På bakgrunn av fakultetsstyrets drøfting og innspill sendes saken på høring til instituttene før den sluttbehandles i fakultetsstyret i møte 29-30. mars 2017. Det anbefales at instituttene drøfter saken i sine instituttråd.

Fakultetsstyrets sammensetning

Innenfor bestemmelsene fastsatt av universitetsstyret i Regler for fakultetsorganene skal fakultetsstyret selv avgjøre størrelsen og sammensetningen av fakultetsstyret. Fakultetsstyret skal bestå av 9 eller 11 medlemmer og ledes av dekan. Dersom dekan og prodekan er valgt, kan fakultetsstyret bestemme at også prodekan skal være medlem av fakultetsstyret. Alle ansattgrupper skal være representert i fakultetsstyret, dvs. fast vitenskapelig ansatte i forsknings- eller undervisningsstillinger/faglige ansatte på åremål (gruppe A), midlertidig vitenskapelig ansatte i forsknings- eller undervisningsstilling, herunder stipendiater (gruppe B) og teknisk-administrativt ansatte (gruppe C). Fakultetsstyret avgjør selv hvordan de ulike ansattgruppene skal være representert. Studentene skal utgjøre minst 20 % av fakultetsstyret, jf. uhl. § 4-4, (1). Videre kan det være inntil to eksterne medlemmer oppnevnt av universitetsstyret etter forslag fra fakultetsstyret.

Ved Universitetet i Bergen varierer fakultetsstyrenes størrelse og sammensetning som vist i tabellen under.

	SV ¹	MN ²	MOF	HF ³	JUR	PSY	KMD
Dekan	1	1	1	1	1	1	1
Prodekan	0	0	0	0	0	1	1
A	4	3	3	4	3	4	3
B	1	1	1	1	2	1	1
C	1	2	1	1	1	1	1
D	2	2	2	3	3	3	3
Eksterne	0	0	1	1	0	0	2
	9	9	9	11	11	11	11

Som tabellen viser varierer fakultetsstyrenes sammensetning og ulike hensyn ligger bak fakultetenes valg. Ved de fleste fakultet utgjør likevel de vitenskapelige medlemmene, med eller uten dekan/prodekan, et flertall i fakultetsstyret. Faglig representasjon er sånn sett tillagt avgjørende vekt når fakultetsstyret skal settes sammen. Den senere tiden er det også vært en utvikling i retning av at det oppnevnes eksterne medlemmer til fakultetsstyret. Fra kommende valgperiode vil dette trolig også være tilfelle for SV-fakultetet og MN-fakultetet.

Det finnes naturlig nok mange teoretiske varianter for sammensetning av fakultetsstyret, men de avgjørende momenter i vurderingen er

- hvordan fordelingen av medlemmer skal være for den enkelte gruppe
- inndelingen av valgkretsene
- spørsmålet om ekstern representasjon.

Gruppenes representasjon i fakultetsstyret

I styresak 3/17 i møtet 19.1.2017 vedtok fakultetsstyret Reglement for Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) og det ble der da bestemt at fakultetsstyret skal ha 11 medlemmer bestående av dekan, tre medlemmer fra gruppe A, ett fra gruppe B, ett fra gruppe C, tre studenter og to eksterne representanter. Denne størrelsen og sammensetningen legges til grunn i vurderingen under. Dersom fakultetsstyret finner å ville endre på denne for neste valgperiode må reglementet endres.

Gruppe A

Da universitetsstyret behandlet sak om interimsstyrets sammensetning ble det lagt avgjørende vekt på at de fast ansatte i undervisnings- og forskerstillinger/ansatte på åremål skulle være godt representert i styret. Det ble også vurdert som formålstjenlig i den fasen fakultetet nå er i, at medlemmene fra gruppe A kom fra hvert institutt. Det er om lag 30 ansatte med stemmerett i gruppe A ved Griegakademiet og Institutt for kunst og om lag 20 ansatte i gruppe A ved Institutt for design⁴. Gitt hensynet til god faglig representasjon i styret og instituttenes relativt like størrelse ble de vurdert som rimelig at instituttene utgjorde egne valgkretser.

¹ Styret for SV kan fra neste valgperiode få ett eksternt medlem og tre medlemmer fra gruppe A. Saken kommer til behandling i fakultetsstyret.

² Styret for MN-fak kan fra neste valgperiode, dersom universitetsstyret godkjenner søknaden, få en prøveordning med ekstern leder og nestleder. Dekan går da ut av styret og gruppe C får ett medlem av fakultetsstyret.

³ Gjelder fra valgperiode. 2017-2021.

⁴ Tallene var utgangspunkt for valget til interimsfakultetsstyret i desember 2016.

Fakultetet er fremdeles i en tidlig fase i arbeidet med å skape en ny felles identitet og hente ut faglige synergier av sammenslåingen. Fakultetsstyret vil de neste årene behandle mange saker som vil forme fakultetet. Et bidrag til å fatte gode beslutninger for hele fakultetet er at ulike faglige tradisjoner, kompetanse og perspektiver er representert i fakultetsstyret. Dette vil både kunne styrke legitimiteten for styrets beslutninger og bidra til utvikling av felles identitet. Instituttvis representasjon innebærer likevel ikke at medlemmene er instituttens representanter i fakultetsstyret, satt til å ivareta særinteresser. Det er fakultetsstyrets oppgave å jobbe for at beslutningene ivaretar hele fakultetet.

Gruppe B og C

Ansatte i gruppe B skal være representert i fakultetsstyret. Ved valget til interimfakultetsstyret var det 17 ansatte i denne gruppen og gruppen har én representant i styret. Dette er det samme antall som de fleste universitetets øvrige fakultetsstyrer, selv om gruppe B utgjør en lavere andel av fakultetets ansatte enn f.eks Det humanistiske fakultet hvor de utgjør ca 30 % av velgerne, mot 13 % ved KMD. Gitt det relativt begrensede antall personer i gruppe B ved fakultetet vurderes det som hensiktsmessig at denne gruppen er representert med ett fast medlem av fakultetsstyret.

Det er i underkant av 50 ansatte i gruppe C ved fakultetet. Ved inngangen til neste valgperiode vil trolig ingen fakultetsstyrer ha mer enn ett medlem fra gruppe C. Det vurderes som hensiktsmessig at det er ett medlem fra gruppe C i fakultetsstyret.

Studentene

Studentene har i interimperioden tre representanter, en fra hvert institutt. Gitt at fakultetsstyret har 11 medlemmer skal studentene ha tre medlemmer i fakultetsstyret. På same måte som i for gruppe A, vurderes det nå som hensiktsmessig å sikre at studenter fra alle instituttene er representert i fakultetsstyret. På den måten vil studentene fra de tre instituttene kunne bidra med ulike perspektiver på de saker som behandles av fakultetsstyret og til å utvikle en større grad av felles tilhørighet blant studentene til fakultetet.

Ekstern representasjon

Etter Regler for Fakultet for kunst, musikk og design skal fakultetsstyret ha to eksterne medlemmer. Ekstern representasjon i fakultetsstyret vil fremme kontakten og samspillet mellom fakultetet og omverdenen, bidra med verdifull erfaring og kompetanse, samt gi nyttige eksterne perspektiver på fakultetets virksomhet. Dette er også i tråd med det som har vært vanlig ved KHiB og utviklingen ved UiB for øvrig.

Dekanen

Dekanen er medlem og leder av fakultetsstyret. Fakultetsstyret kan bestemme at også valgt prodekan skal være medlem, slik tilfelle er ved Det juridiske fakultet og Det psykologiske fakultet. Det juridiske fakultet har ikke institutter slik at spørsmålet om instituttvise valgkretser for gruppe A ikke er aktuelt. Det psykologiske fakultet har heller ikke instituttvise valgkretser, slik interimfakultetsstyret ved KMD har. Disse fakultetene har heller ikke eksterne medlemmer, men fremdeles styrer bestående av 11 medlemmer, hvorav tre er studenter slik uh-loven krever. Det er derfor ikke forenlig at prodekan er medlem, samtidig som instituttvise valgkretser og ekstern representasjon skal videreføres som i dag.

Likestillingsbestemmelsene

Fakultetsstyrets sammensetning må oppfylle likestillingslovens bestemmelser om kjønnsbalanse. Det innebærer at styret må bestå av fem medlemmer av begge kjønn. Dersom hvert institutt skal velge ett medlem hver fra gruppe A og D gir ikke valgresultatet noen garanti for at styret som helhet har kjønnsbalanse. Derfor må utformes utfyllende bestemmelser for valgoppgjør som sikrer at kjønnsbalansen ivaretas.

Konklusjon

Det er fakultetsledelsens vurdering at fakultetsstyret for valgperioden 1.8.2017 – 31.7.2021 bør bestå av 11 medlemmer og ha følgende sammensetning:

Dekan, tre medlemmer fra gruppe A, ett fra hvert institutt, ett medlem fra gruppe B, ett medlem fra gruppe C, tre studenter – en fra hvert institutt, og to eksterne medlemmer.

Instituttene inviteres til å gi sine innspill på forslag til sammensetning av fakultetsstyret for perioden 1.8.2017 -31.7.2021

Ledelsesmodell ved Fakultet for kunst, musikk og design

Ved Universitetet i Bergen er det to modeller for ledelse ved fakultetene. Modellene er et resultat av grundige prosesser ved UiB og hvor fakultetenes ulike vurderinger og behov ble tillagt avgjørende vekt da det ble åpent opp for fakultetsvise tilpasninger. Hovedmodellen er valgt dekan, mens ansatt dekan er en alternativ modell som krever universitetsstyrets godkjenning.

Ordningen ved UiB med valgt dekan med overordnet faglig ansvar og fakultetsdirektør med ansvar for fakultetets administrative virksomhet, omtales gjerne som **totelt** ledelse. Modellen med ansatt dekan med både faglig og administrativt ansvar omtales som **enhetlig** ledelse.

I det følgende vil forskjeller mellom de to modellene skisseres kort med henblikk på dekanens rolle i fakultetsstyret, rekruttering og dekanens ansvar og myndighet. Det kan tenkes andre måter å fordele ansvar og myndighet mellom dekan og fakultetsdirektør, men til grunn i denne saken ligger gjeldende regler for fakultetsorganene.

Dekanens rolle i fakultetsstyret

Valgt dekan – totelt ledelse	Ansatt dekan – enhetlig ledelse	Fakultetsdirektør – totelt ledelse
Leder og medlem av fakultetsstyret	Leder og medlem av fakultetsstyret	
Kan delta i alle møter i fakultetets organer	Kan delta i alle møter i fakultetets organer	
	Dekanen legger fram saker for fakultetsstyret. Fakultetsdirektøren eller en annen er sekretær for fakultetsstyret.	Fakultetsdirektøren er sekretær for fakultetsstyret med tale- og forslagsrett, men uten stemmerett.
Prodekan er vara for dekan	Prodekan er vara for dekan	
Prodekan kan være medlem av fakultetsstyret.		

I begge modellene er dekan leder for fakultetsstyret og prodekan er dennes vara og trer inn i ved dekanens forfall. Ved enhetlig ledelse har dekan et mer selvstendig ansvar for å forberede saker og legge disse fram for fakultetsstyret, mens ved totelt ledelse er det fakultetsdirektør som legger frem sakene for fakultetsstyret. I begge modeller skjer dette i praksis gjennom tett samarbeid mellom dekan og fakultetsdirektør. Ved de to fakultetene som i dag har ansatt dekan viser erfaring at fakultetsdirektørens rolle i å forberede saker for

fakultetsstyret ikke skiller seg vesentlig fra de øvrige fakultetene og at det i begge tilfeller skjer i samråd med dekan.

Rekruttering av dekan(at)

Valgt dekan	Ansatt dekan
Fakultetets valgstyre har ansvar for gjennomføringen av valget	Rektor lyser ut stillingen
Velges blant fakultetets ansatte i gruppe A, eller av og blant fakultetsstyrets medlemmer i gruppe A	Tilsettingsprosessen skal sikre at dekan har faglig legitimitet og den kompetansen som kreves for stillingen
Ved kun ett innkommet forslag foretas valget av fakultetsstyret	Et innstillingsutvalg på 5 personer med tilknytning til fakultetet innstiller til stillingen. To arbeidsgiverrepresentanter, én ansattrepresentant og én student.
Velges for fire år. Kan maksimalt gjenvelges to ganger, i sum 12 år	Ansettes for fire år i åremålsstilling. Kan maksimalt være ansatt i 12 år
Velges av fakultetets ansatte og studenter	Tilsettes av universitetsstyret etter at fakultetsstyret har fått uttale seg
Prodekan velges i par med dekan	Utpeker prodekan. Prodekan må godkjennes av fakultetsstyret
Prodekan er dekanens stedfortreder.	Prodekan er dekanens stedfortreder
Dekan utpeker inntil to visedekaner etter at fakultetsstyret har bestemt at dette skal skje	Dekan utpeker inntil to visedekaner etter at fakultetsstyret har bestemt at dette skal skje

Valg av dekan har lange tradisjoner universitetet. Et argument for valgt dekan er at det er den modellen som er best egnet til å sikre legitimitet, faglig autoritet og ivaretagelse av institusjonens faglige autonomi. Det innebærer at dekan velges blant faglige kolleger. Fakultetets ansatte og studenter er sikret direkte og avgjørende innflytelse over hvem som skal lede den faglige virksomheten ved fakultetet. Valgbar til dekan er fakultetets medlemmer i gruppe A, dvs fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling ved fakultetet, samt instituttledere. Ved UiB omfatter dette i all hovedsak førsteamanuenser og professorer. Gruppe A omfatter også åremålsansatte ved fakultetet.

Rekruttering gjennom en ansettelsesprosess skjer gjennom utlysning, innstilling og tilsetting i universitetsstyret. Fakultetets innvirkning på prosessen skjer dels gjennom at personer med tilknytning til fakultetet deltar i komiteen som innstiller til universitetsstyret og dels ved at fakultetsstyret gis anledning til å uttale seg om innstillingen før saken går til universitetsstyret for avgjørelse. Det vil være rektor som lyser ut, oppnevner innstillingskomite og fastsetter kompetanse- og kvalifikasjonskravene til dekan. Tilsettingsprosessen skal sikre faglig legitimitet og kompetanse.

I begge modeller kan ingen fungere sammenhengende som dekan i mer enn 12 år. Ved valg skal dekan velges i par med prodekan, mens ved ansatt dekan skal fakultetsstyret godkjenne dekanens valg av prodekan.

Spørsmål om faglig legitimitet, lederegenskaper, handlingsrom og effektivitet, klar rolleavklaring og evne til langsiktig strategisk planlegging har vært momenter i vurderingen i fakultetenes valg av ledelsesmodell. Det kan argumenteres for at faglig legitimitet sikres best gjennom demokratisk deltakelse, åpen debatt i universitetssamfunnet og kriterier for faglig tyngde gjennom valgbarhetskriteriene for dekan. Gjennom valg av dekan sikres en tydelig tilknytning til fakultet og kjennskap til virksomheten. Legitimiteten hentes nedenfra, fra fakultetets egne ansatte og studenter.

Det argumenteres også for at behovet for ledererfaring og tydelig ledelse kan sikres bedre gjennom en ansettelsesprosess. Dette vil igjen bedre ivareta behovet for langsiktig strategisk planlegging. Gjennom at prosessen følger vedtatte regler og legitime prosesser får lederen en annen type legitimitet. Legitimiteten hentes ovenfra, fra universitetsstyret som tilsettingsmyndighet.

Idealtypisk skal enhetlig ledelse sikre klar plassering av ansvar og myndighet og handlingsrom for dekan som leder. Todelt ledelse skal skille den faglige ledelsen og den faglige linjen fra den administrative linjen og det administrative ansvar som er lagt til fakultetsdirektøren. Erfaring viser likevel at skillet mellom UiB sine to modeller for ledelse ikke må overdrives. Legitimitet i begge modeller sikres gjennom mandat og myndighetsrom, uavhengig av rekrutteringsmåte.

Spørsmålet om det er mulig å ha velge dekan blant eksterne kandidater har vært bragt på banen. UiB sitt reglement åpner ikke for dette og det har heller ikke vært vurdert i prosessene som ledet fram til dagens regler. Ved valg av rektor er det rett nok mulig å stille som ekstern kandidat, foreslått av personer med stemmerett ved UiB, men det har aldri skjedd.

Det kreves i dag at valgt dekan er medlem av gruppe A ved fakultetet. Dette sikrer hensynet til faglig tyngde, kjennskap og tilhørighet til fakultetet og demokratisk legitimitet. Ved ekstern rekruttering av dekan sikres hensynet til faglig tyngde og egnethet for stillingen gjennom en grundig og regulert tilsettingsprosess med kvalifikasjonskrav i utlysningen, søknad, intervjuer, referanser og begrunnet innstilling, før vedtak i universitetsstyret.

Ansvar og myndighet - mandat

Det er viktig å merke seg at fakultetsstyret er tillagt samme mandat og myndighet i begge modeller. Dette danner kanskje det viktigste premisset for dekanens myndighet, ansvar og rolleutøvelse. Nedenfor er de overordnede rammene for dekan satt opp i tabellarisk form slik det står i Regler for fakultetsorganene.

Valgt dekan	Ansatt dekan	Fakultetsdirektør – todelt ledelse
Er fakultetets øverste leder	Er fakultetets øverste leder	
Representerer fakultetet utad	Representerer fakultetet utad	
Overordnet ansvar for kontakt med fakultetets eksterne samarbeidspartnere	Overordnet ansvar for kontakt med fakultetets eksterne samarbeidspartnere	
Daglige leder for fakultetets faglige virksomhet i samsvar med rammer og pålegg som fakultetsstyret fastsetter	Daglige leder for fakultetets faglige og administrative virksomhet i samsvar med rammer og pålegg som fakultetsstyret fastsetter	

	Kan delegerer myndighet til fakultetsdirektøren innenfor eget ansvarsområde	Fakultetsdirektørens kompetanse fastsettes i instruks og/eller særskilt delegeringsvedtak, fastsatt av fakultetsstyret eller av dekanen etter fullmakt fra fakultetsstyret.
Er ansvarlig for å iverksette de faglige vedtakene	Er ansvarlig for å iverksette de faglige og administrative vedtakene	
	Er ansvarlig for disponering av ressurser og eiendom i samsvar med de vedtak som er truffet av fakultetsstyret	Fakultetsdirektør er ansvarlig for disponering av ressurser og budsjett i samsvar med vedtak som er gjort av fakultetsstyrets styringsorganer.
Skal på fakultetsstyrets vegne påse at den samlede økonomiforvaltningen skjer i samsvar med bestemmelser om økonomiforvaltning og forutsetninger for tildeling av bevilgninger	Dekanen skal påse at den samlede økonomiforvaltningen skjer i samsvar med bestemmelser om økonomiforvaltning og forutsetninger for tildeling av bevilgninger	
		Fakultetsdirektør har ansvar for at vedtak fattet av fakultetsstyret eller dekan blir satt i verk
Nærmeste overordnede instituttledere	Nærmeste overordnede instituttledere	
	Nærmeste overordnede til fakultetsdirektør.	Universitetsdirektør har personalansvar for fakultetsdirektør
Rapporterer til rektor	Rapporterer til rektor	
Avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til møte i fakultetsstyret	Avgjør saker i det omfang disse ikke kan utsettes til møte i fakultetsstyret	

Tabellen over viser at skillet mellom de to modellene ikke er så skarpe og tydelige hva gjelder ansvar og myndighet som en i utgangspunktet skulle tro. Et forhold som modererer dekanens myndighet i begge modeller er den myndighet som er lagt til fakultetsstyret. Fakultetsstyrets ansvar og myndighet er lik i begge modeller. I begge modeller har dekan fullmakt til å avgjøre saker som ikke kan utsettes til møte i fakultetsstyret. Uavhengig av modell rapporterer dekan til rektor og er nærmeste overordnede til instituttleder. Av ordlyden har valgt dekan ikke ansvar for at fakultetsstyrets administrative vedtak følges opp da dette tillegges fakultetsdirektøren, mens ansatt dekan har ansvar for iverksetting av alle vedtak gjort av fakultetsstyret. I praksis er det likevel slik at skillet mellom faglige og administrative vedtak ikke er entydig og at fakultetsledelsen i fellesskap i alle tilfeller sørger for at fakultetsstyrets vedtak følges opp og iverksettes.

Ved valgt dekan er fakultetsdirektør som tidligere nevnt sekretær for fakultetsstyret. Videre er det slik at fakultetsdirektør har personalansvar for administrativt og teknisk ansatte. Det gjelder i begge modeller.

I en modell med ansatt dekan er i utgangspunktet alt faglig og administrativt ansvar lagt til dekan og dekan kan delegerer beslutningsmyndighet til fakultetsdirektør innenfor eget myndighetsområde. I en modell med todelt ledelse er denne delegasjonsadgangen tydeligere lagt til fakultetsstyret som gjennom instruks eller særskilt delegasjonsvedtak fastsetter fakultetsdirektørens ansvars- og myndighetsområde. Fakultetsstyret kan gi dekan fullmakt til samme delegasjon.

Ved ansatt dekan vil det være påkrevd med en klar delegasjon av administrativt ansvar og myndighet til fakultetsdirektør da dette formelt er tillagt dekan, mens fakultetsdirektør ved todelt ledelse har et mer selvstendig administrativt ansvar. Fakultetsdirektøren leder fakultetsadministrasjonen og er sekretær for fakultetsstyret. Et skille mellom modellene er likevel at ansatt dekan har personalansvar for fakultetsdirektør og gjennomfører medarbeidersamtaler med denne, mens dette ansvaret er lagt til universitetsdirektøren i modell med todelt ledelse.

På universitetet er det ulike modeller for ledelse og erfaringen er at både enhetlig og todelt ledelse fungerer. Det kan også være grunn til en nøkternhet og ikke overvurdere de praktiske forskjellene mellom de to modellene. God ledelse ved fakultetet utvikler seg i et dynamisk samspill mellom fakultetsstyret, dekan(at) og fakultetsdirektør og er avhengig av at dette samspillet er konstruktivt og bygger på gjensidig respekt for rollene en er satt til å fylle.

Ledelse på instituttnivå

Ansatt instituttledelse er den mest brukte modellen ved UiB. Ett av fakultetene (SV-fakultetet) har valgt instituttledere. Uavhengig av modell er det et krav at det skal være lik ledelsesform ved fakultetets institutter.

Det er enhetlig ledelse på instituttnivå ved UiB, uavhengig av om instituttleder er valgt eller ansatt. Dette er ikke en problemstilling ved KMD, da alle teknisk og administrativt ansatte organisatorisk hører hjemme på fakultetsnivå.

I Regler for instituttorganer er kun ansatte i gruppe A ved instituttet valgbar som instituttleder og ved utlysninger av instituttlederstillinger har det normalt vært satt krav om professorkompetanse.

Ved Fakultet for kunst, musikk og design har man ved oppstart ansatte instituttledere på åremål. Det anbefales at fakultetet viderefører denne modellen, som også er hovedmodell ved UiB for øvrig.

Sammensetning av instituttråd

UiBs regler for instituttorganene stadfester at alle institutt skal ha instituttleder og instituttråd. Fakultetsstyret fastsetter instituttrådernes størrelse innenfor reglementets rammer (se vedlegg).

Instituttrådene skal ha en sammensetning innenfor rammene gitt av universitetsstyret. Dette tilsier at instituttrådet skal ledes av instituttleder, alle ansattgrupper skal være representert og studentene skal ha minst 20 % representasjon. Det kan gjøres unntak fra reglene om det ikke er tilsatte i alle grupper. En slik dispensasjonshjemmel finnes i § 10 i Regler for instituttorganene.

For interimsinstituttrådene ved Institutt for design og Institutt for kunst ble det besluttet en sammensetning på 7 medlemmer. Til grunn for beslutningen var følgende vurderinger: for det første er det ikke ansatte i gruppe C ved instituttene. Videre er det få ansatte i gruppe B ved instituttene. Det kan derfor være hensiktsmessig å se gruppe A og B i sammenheng og

foreta felles valg i disse gruppene. Det er derfor besluttet at man i interimperioden har instituttråd med 7 medlemmer – instituttleder, 4 faglige representanter i gruppe A og B (med 10 varamedlemmer) og 2 studentrepresentanter (med 6 varamedlemmer).

Instituttrådet ved Griegakademiet fortsetter i interimperioden som tidligere med 11 representanter: 6 vitenskapelig ansatte fra gruppe A, 1 fra gruppe B, 1 fra gruppe C (som nå er ansatt på fakultetsnivå) og 3 studentrepresentanter.

Instituttene ved KMD er små i UiB-sammenheng. Institutt for kunst og Griegakademiet er jevnstore med ca 30 ansatte i gruppe A, mens Institutt for design har ca 20 ansatte i gruppe A. Med kravet til antall varamedlemmer slik det er definert i regler for instituttorganene ser vi at det kan være utfordrende å ha instituttråd med 11 medlemmer.

Når fakultetet nå skal beslutte en mer varig ordning for instituttrådene anbefales det å følge normalreglene så langt dette er mulig. Med tanke på instituttenes størrelse og at det også skal settes sammen andre organ på instituttnivå er det synes 11 medlemmer som mange, mens 7 kan være i knappestet laget dersom man skal sikre representasjon fra de aktuelle ansattgruppene og studentene. Videre er antallet stipendiater i en oppbygningsfase, og det vil være ønskelig å sikre representasjon fra denne gruppen fremover.

Med et utgangspunkt på 9 medlemmer vil vi få følgende sammensetning: 6 ansatte fra gruppe A (vitenskapelig ansatte i mer enn 50% stilling, fast eller åremål) inkludert instituttleder (med 8 vara), 1 ansatt fra gruppe B (midlertidig ansatte – stipendiater eller postdoktorer) med 2 vara, 2 studenter med 4 vara. Dette betyr at 14 ansatte i gruppe A, 3 ansatte i gruppe B og 6 studenter vil være enten medlem eller varamedlem av instituttrådet.

Denne størrelsen vil sikre bred representasjon, samtidig som det er mulig å få til for alle tre instituttene.

Fakultetsdirektørens oppsummering

Med bakgrunn i redegjørelsen i saksfremlegget bes fakultetsstyret om å drøfte følgende hovedpunkter:

- 1) Sammensetning av fakultetsstyret ved Fakultet for kunst, musikk og design
- 2) Ledelsesmodell for dekan – valg eller ansettelse
- 3) Ledelsesmodell på instituttnivå
- 4) Sammensetning av instituttråd

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret ber om at saken sendes på høring til instituttene, med de kommentarene som ble drøftet og fremkom i møtet.

Styret ber om en endelig behandling av saken om ledelsesmodell og sammensetning av fakultetsstyre i sitt møte 29-30. mars

Cecilie Ohm
fakultetsdirektør

14.02.2017/ ARR/CEO/KBJ