



INSTITUTTRÅD – INSTITUTT FOR KUNSTAKADEMIET

Sak nr.: 21/24 b)

Arkiv: 2024/17552-4

Sakstype: O-sak

Møte: 11.4.2024

Bemanningsplan for KA – kort og lang sikt

Bakgrunn

KA begynte arbeide med en langsiktig bemanningsplan for KA i 2023, men dette arbeidet må nå ta høyde for ny [Lov om universiteter og høyskoler](#). Denne loven ble behandlet 13. februar 2024 og vil tre i kraft 1. august 2024. Denne loven begrenser akademisk åremål til en periode. Dette rammer en stor gruppe ansatte på KA som er i sitt første åremål og som hovedregel tidligere ville kunnet søke et åremål til. KA og tidligere KHiB har hittil hatt mest åremål med faste stillinger mere som unntak. En viktig strategisk vurdering var et ønske om å sikre størst mulig kontakt og dynamikk mellom kunstverden og kunsthøyskolen, og åremål ble sett som virkemiddel her.

Med ny lov om Universitet og Høyskoler så vil det bli slik at faste stillinger er normen fremover ved utlysninger på KA, og vi må argumentere spesifikt for åremål – i hvert enkelt tilfelle. Åremål vil fremdeles være viktig – men det vil bli mange færre av dem.

I 2024 er det flere som slutter ved Kunstakademiet på grunn av pensjon og at åremål går ut. Av den grunn ønsker vi å videreføre en del vikariater slik at vi opprettholder kapasiteten på veiledning og undervisning på kort sikt. Innen 15. april må vi ha på plass emne ansvarlige til samtlige emner. Ansettelse som er i prosess, vil trolig ikke gi oppstart før 1. januar 2025.

For det akademiske året 23/24 har vi måttet jobbe med en bemanning som er litt lavere enn vi ønsker og trenger. For 24/25 må vi gå ytterligere ned i bemanning i en periode da vi må adressere underskuddet på KA. Fakultetsstyret har bedt om en bemanningsplan som adresserer spesifikt hvordan KA strukturer bemanning i forhold til plan i forhold til reversering av underskuddet.

Vi er per i dag i en situasjon der vi må jobbe med en kortsiktig bemanningsplan som sikre forsvarlig drift av emne og veiledning *samtidig* som vi over en periode må la noen stillinger stå vakant for å adressere underskudd. Parallelt må vi tenke langsiktig på KA omkring våre stillingers plassering, størrelse (100%, 50%, 20%) og type, ut ifra gjeldende regler koblet opp imot hva KA trenger for å sikre utdanning på det høyeste nivå for BA til PhD studenter.

Instituttleder og ledergruppen vil lage utkast til kort og langsiktig bemanningsplan, men Instituttleder ønsker innspill og diskusjon fra Institutttråd rundt hvordan denne prosessen kan være så transparent og inkluderende som mulig.

Det er derfor viktig å ta en diskusjon om veien videre i Institutttrådet før prosesser og planer blir utformet og tatt tilbake til Institutttråd for diskusjon og vedtak.

Noen spørsmål til diskusjon:

- Hvordan ser vi for oss forholdet mellom akademi og kunstverden når de fleste stillingene blir faste. Hva slags strategier vil vi trenge for å sikre en dynamisk og kritisk relasjon - lokalt - og i et større perspektiv?
- I dag er de fleste stillinger satt i sammenheng med ett av våre 8 fokus områder. Tanken har vært 200% stilling opp imot hvert fokus område. Dette er ikke realistisk som modell fremover. Hvordan kan vi se for oss alternative eller supplerende måter å strukturere stillinger og deres allokasjon på KA.
- Hva kan være (andre) positive og negative følger av å ha flere faste stillinger som vi må ta høyde for?

Instituttleder
Katrine Hjelde