

*Komité: Toril T. Munthe-Kaas, Knut Øverland, Oddvin Vatlestad og Geir S. Toskedal*

## **1 - Om saksframlegget**

Saksframlegget er modnet fram mer som et referat fra forhold som er tatt opp i komiteen. Det er lagt vekt på korte nummererte avsnitt for å belyse enkeltheter og nummerering for henvisninger og lesbarhet.

## **2 - Om komiteen**

Komiteen er rimelig bredt sammensatt i henhold til styrevedtak inkludert ønske om deltakelse fra de ansatte. Komiteens medlemmer er Knut Øverland, Toril T. Munthe-Kaas, Oddvin Vatlestad og Geir S. Toskedal. Representantene kan ut fra arbeid i skoleslaget og gjennom politisk valgte verv sies å representere sentralstyret, sentraladministrasjonen, de ansatte v/tillitsvalgt, fylkeskonsulentene, fylkesstyrene, rektorer/ledelsesnivået i medlemskommuner. Komiteens leder og sekretær er Geir S. Toskedal.

Det har ikke kommet signaler om at komiteen er skjevt sammensatt. Komiteen opplever at mandatet er en tillitserklæring fra styret med marsjordre om å finne en god framtidsmodell, flest mulig forhold tatt i betraktning. Komiteen oppfatter så langt å ha blitt møtt med tillit, forståelse og mange forventninger.

## **3 - Arbeidsform**

Komiteen har utviklet framdriftsplan, spørrebrev og forberedelser via e-post og telefon. Komiteen var først samlet en dag, mandag 16.04.07 da leder i komiteen presenterte et notat som utgangspunkt for saksframlegget. Komiteen ønsker å ha en åpen dialog med berørte parter og benytte en demokratisk arbeidsform. Komiteen har etter dette hatt jevnlig kontakt for å utvikle saksdokumentet videre til styrebehandling. Det er sentralstyret som til slutt skal gjøre vedtak i, og til slutt avgjøre om denne saken må opp til behandling i Landsmøtet 2008.

## **4 - Spørsmål med svarfrist**

På vegne av Norsk kulturskoleråd sendte komiteen ut spørsmål med svarfrist tilpasset fylkeskonsulentene, fylkesstyrene, personalet i sentraladministrasjonen, ledelse og styre. Spørsmålene gikk ut på å beskrive hvordan dagens ordning fungerer og blir opplevd, eventuelle konfliktområder, synspunkt på hva som kan bli bedre og invitasjon om å komme med gode ideer for framtiden. Det har kun kommet positive tilbakemeldinger på denne henvendelsen.

## **5 - Følgende dokument er brukt i forberedelsen fram til 20.04.07**

1. Framdriftsplan for komiteen fra 06.03.07.
2. Brev til fylkeskonsulentene, mars 2007
3. Brev til fylkesstyrene, mars 2007
4. Brev til sentraladm. – styret, mars 2007
5. Utredning fra landsmøtet i oktober 2002
6. Sentralstyret, sak 16-06 og protokoll fra 24.08.06.
7. Referat fra medbestemmelsesmøte fra 09.11.06.
8. Generell stillingsbeskrivelse. Versjon fra 12.02.03.
9. Sentralstyret, sak 29-06. fra 19.12.06.
  
10. Notat fra fylkesstyret i Møre og Romsdal v/ Gro Dalen
11. Notat fra fylkeskonsulent Merete Wilhelmsen
12. Notat fra fylkeskonsulent Torkil Øien
13. Notat fra fylkeskonsulent Eivind Nåvik
14. Notat fra fylkeskonsulent Edvin Eriksen
15. Notat fra fylkeskonsulent Øystein Skårset
16. Notat fra fylkeskonsulent Lars E. Johannessen
17. Notat fra fylkeskonsulent Knut Øverland
18. Notat fra fylkeskonsulent Knut Fasting
19. Notat fra fylkeskonsulent Ulla Hansen

## **6 - Innsendte notat - svar på brev**

Det er kommet inn synspunkt fra 9 fylkeskonsulenter og ett fylkesstyre. Komiteen tror at antall innspill kan reflektere at komiteen har rimelig tillit og at tidsfristen var kort. Alle innkomne brev og merknader er lest og gjennomgått av komiteen. Samlet sett er innspillene grundige og tar opp sentrale forhold. Det er et påfallende sammenfall i synspunkt på viktige strukturelle forhold i de fleste brevene. Komiteen vil ikke henvise til hvert enkelt moment og sitere dette. Synspunktene er forsøkt tatt inn i komiteens arbeid og hensyntatt i dette saksframlegget i den grad vi mener det er formåltjenlig. Notatene som er sendt komiteen (pkt. 10-19) ansees foreløpig som interne notat til komiteen. Ansatte har anledning å komme med synspunkt også senere i prosessen.

## **7 - Mandat**

Komiteens mandat er klargjort i sentralstyret, sak 16-06 fra 24.08.06 sak 29-06. fra 19.12.06. Kort gjengitt oppfatter komiteen å ha fullmakt til å se på alle sider ved konsulentsaken. Komiteen utfører sakforberedelsen på vegne av styret i Norsk Kulturskoleråd. Sak med forslag til vedtak skal fremmes skriftlig til sentralstyret i løpet av høsten 2007 etter høring med alle berørte parter.

## **8 - Framdriftsplan**

Foreløpig notat ble sendt fylkeslederne i uke 22. Saken ble lagt fram for fylkeslederne på samlingen i Trondheim uke 23. Det ble satt av tid til gruppearbeid og drøfting. Komiteen har samordnet alle innspill og sendt dok. ut på høring. Høringsfrist blir 1.september. Komiteen samlet seg 19. sept. for å forberede saken til styret.

På møtet i Oslo 19.09.07 gikk komiteen gjennom alt innkommet materiale som kommenterer første utkast til konsulentrapport med tittelen ”Konsulentsaken - 21.05.07”. Det forelå skriftlige forslag fra alle arbeidsgruppene 5. og 6.6.2007 da 15 fylkesledere var samlet i Trondheim. I tillegg er det kommet inn skriftlig tilbakemelding fra fylkeslederne i Nordland og Vest-Agder. I tillegg hadde komiteemedlemmene selv notert muntlige forslag og kommentarer både i og etter fylkesledersamlingen for å få med alle moment ved oppdatering av saken.

Etter komitemøte 19.09.07 og påfølgende redigering/oppdatering fremmer komiteen saken for styret ultimo november 2007. Saken er berammet til sentralstyremøtet 03. og 04.12.07.

## **9 - Forbehold**

Komiteen vil, ut fra dagens situasjon, forbeholde seg retten til å ta fire forbehold. Konsulentordningen ser forskjellig ut om vi tenker på kort eller lang sikt. Komiteen ønsker å foreslå en ordning som ansees som realistisk på kort sikt som samtidig kan videreutvikles uten ny utredning.

Første forbehold blir derfor at Stortinget bevilger omsøkte tilskudd. Søknaden inneholder en økning på 3 stillingshjemler.

Andre forbehold ligger i de tiltak og mål som beskrives i Kunnskapsdepartementets dokument ”Skapende læring. Strategi for kunst og kultur i opplæringen 2007 – 2010” som ble lansert juni 2007. Den inneholder tiltak og skaper forventninger som må vurderes nøye når det skal utarbeides stillingsinnhold for kulturskolekonsulentene.

Tredje forbehold er muligens noe uklarhet i hva Norsk Kulturskoleråd på flere nivå mener om framtidsplaner om å etablere et nasjonalt kompetansesenter i organisasjonen, eller velge å se selve organisasjonen i en eller annen form som et nasjonalt kompetansesenter. Dette forholdet trenger en organisasjonsmessig avklaring, en ytterligere klargjøring av oppgave- og arbeidsfordeling. En slik presisering ligger utenfor komiteens saksområde, men komiteen vil generelt anbefale at kulturskolekonsulentene med sin kompetanse kan inngå i videre utviklingsarbeid og målsetting for å bli et slikt senter i en eller annen form. Dette er forhold som på lengre sikt også må sees i lys av den strategiske planen ”Skapende læring”.

Fjerde forbehold må tas i forhold til den nasjonalpolitiske debatten om ny inndeling og regionalisering i Norge. Inndelingen av fylker, regioner og sammenslåing av kommuner kan påvirke utviklingsmodellen for konsulentordning for Norsk Kulturskoleråd. Dette er et forhold det er grunn til å tro blir avklart inneværende år dersom planlagt framdrift skal skje. Ordningen må vedtas i 2 Storting, og den rød-grønne regjeringen har tidligere sagt i Soria-Morianerklæringen at reformen skal tre i kraft 2010.

## **10 - Det ideelle**

Det ideelle hadde vært en konsulent i hel, men minst i halv stilling i alle fylker/regioner. Stillingsstørrelse burde være mer uavhengig av antall kommuner og kulturskoleelever. Konsulentene må ha fokus på kulturskolerådets visjon ”Kulturskole for alle”, og arbeidsoppgavene må tydelig gjenspeile og tildeles ut fra organisasjonens målsetting.

Kulturskolekonsulentene ute i regionene bør i hovedsak ha høy kompetanse på organisasjonsarbeid, og det forutsettes relevant kompetanse innen kunst- og kulturfag. I tillegg

skulle organisasjonen hatt fagkonsulenter sentralt som kunne tilby fylkene/regionene et godt, samordnet pedagogisk fagmiljø på høyt nivå innen flest mulige kunstarter. Både stillingene og kommunenes medlemskontingent burde vært finansiert over statsbudsjettet. Dette for å utvikle skoleslaget pedagogisk og organisatorisk, styrke kunstfagenes betydning i samfunnet og for å hjelpe medlemskommunene i å realisere dette.

Komiteen arbeider ut fra hva som kan være mulig å få til nå.

## **11 - Grunnlag for saken**

Konsulentordningen har vokst fram og fått ulike løsninger de siste 10-12 årene. Etter mange utskiftninger, tilpasninger og mange erfaringer har ordningen stabilisert seg og mange erfarne medarbeidere innehar stillingene. Mange er rektorer, de fleste er idealister, alle er kjennere av skoleslag, åkerland og kongstanke.

Komiteen ønsker ikke å gå dypere inn i historikken, men henviser til grundig redegjørelse i sakspapirene til Landsmøtet 2002. Her finnes en punktvis beskrivelse av konsulentsaken, formål og problemstilling. Mye av det som nevnes kan fortsatt ansees som et grunnlag for konsulentsakens historie og status i dag.

Det er i 2007 en utbredt oppfatning om at konsulentordningen er moden for en full gjennomgang med tanke på forbedringer ut fra de behovene som er tilstede.

Konsulentordningen har gjennom årene vært drøftet utallige ganger, både på fylkesnivå og sentralt. Ordningen har vært lite samordnet, og både sentralstyrer og landsmøter har forsøkt å løfte saken framover. Ved landsmøtet på Lillehammer 2002 ble den grundig drøftet, men sammenholdt med en komplisert kontingentbehandling ble saken for stor – og dermed utsatt.

I Landsmøtet 2006 ble det vedtatt en ny kontingentordning som gjør det enklere for komiteen å ta fatt på konsulentsaken. Disse to organisasjonssakene er atskilt og uavhengig av hverandre. Det er imidlertid en viss forventning om at ressursfordeling til konsulenter har en sammenheng med kontingentinnbetalingen: alle fylker/regioner og kommuner ønsker å få mest mulig igjen for medlemskontingenten.

Samtidig så er det utviklet en økt forståelse for at organisasjonen må utvikles sentralt og mot et felles mål. Dessuten ligger det til grunn en solidaritet om at skoleslaget bør ha et nasjonalt nettverk av konsulenter, selv om fordelingsnøkkelen ikke alltid kan følge folketall, antall kulturskoleelever eller medlemskommuner. Landsmøtevedtaket i kontingentsaken, med en mer rettferdig fordeling av tilbakeføringen av penger til fylkene/regionene, skulle ta høyde for noe av dette. Styret arbeider med eventuelle uheldige utslag av den nye kontingentordningen. Dette ansees uvedkommende for dette komitearbeidet.

Det er komiteens oppfatning at det i dag er en positiv grunn tone i hele organisasjonen for å drøfte konsulentordningen helt fra bunnen av. De fleste ser behovet for en klargjøring av arbeidsgiveransvar, arbeidsoppgaver og oppgavefordeling mellom de ulike nivåene i organisasjonen. På dette grunnlag og med alle formelle styrevedtak ser komiteen fram til å få løfte saken videre i organisasjonen. Komiteen opplever en økt forståelse for at det i mange tilfeller bør komme en endring både i arbeidsoppgaver, oppgavefordeling og ledelse. Komiteen opplever derfor oppdraget som særlig meningsfylt og positivt.

Det har dannet seg mange gode konsulentløsninger i flere fylker. Komiteen mener at det er viktig å ta utgangspunkt i det som fungerer godt. Det finnes selvfølgelig flere oppfatninger om hva som vil være mest formålstjenlig for framtiden. Komiteen håper på at denne gjennomgangen vil skape en positiv prosess som kan munne ut i en mest mulig felles målrettet forståelse. Et vedtak til slutt kan derfor medføre endringer som ikke harmonerer helt med den praksis som "har gått seg til". Dette må vi ha en åpenhet omkring og finne gode løsninger for uten å miste fellesskapet og målet av syne. Det er derfor viktig at innspill fra ansatte konsulenter og fylkesstyret gjennomgås og drøftes nøye. I etterkant av sentrale vedtak forventes det lojalitet og samarbeid for kulturskolens beste.

## **12 - Sak for sentralstyret og landsstyret**

Dagens ordning med en målsetting om landsdekkende nettverk av fylkeskonsulenter er trolig formelt ikke hjemlet i noe sentralstyrevetak. Dersom organisasjonen ønsker å etablere dette som en fast organisasjonsform bør sentralstyret vurdere om dette er en sak å legge for landsmøtet i 2008 i en eller annen form.

## **13 - Antall konsulenter - stillingsstørrelse**

Det er 19 fylker i Norge. Det er inngått to store regionale fusjoner på selvstendig grunnlag i Norsk kulturskoleråd, Buskerud-Vestfold-Telemark og Østfold-Akershus-Oslo. Det er søkt om støtte til 6,5 konsulentstillinger, en økning på 3. Komiteen har laget en foreløpig modell som tar utgangspunkt i å etablere 13 konsulenter i halv stilling, noe som kan være et realistisk og konkret første arbeidsmål. Det pågår sonderinger om flere regionsammenslåinger, men ut fra geografiske avstander og behovet for nærhet til medlemskommunene forslår komiteen på det nåværende tidspunkt følgende konsulentsteder ved etablering av min 50% stilling: Finnmark, Troms, Nordland, Trøndelag, Møre og Romsdal, Sogn og Fjordane, Hordaland, Rogaland, Agder, BVT (Buskerud-Vestfold-Telemark), Hedmark, Oppland, Region Øst (Akershus, Østfold, Oslo).

## **14 - Arbeidsgiveransvar - ledelse**

Det er enighet i komiteen om at arbeidsgiveransvaret fullt og helt må ligge under sentral ledelse i Norsk Kulturskoleråd. Det inkluderer tilsettingsbrev, formelle vilkår, lønnsforhold, medarbeidersamtaler, HMS-ordninger og andre forhold som tilhører et arbeidsforhold. Kulturskolekonsulentene skal ha samme status i linje/stab som øvrige ansatte i organisasjonen. Direktør har ansvar for at organisasjonen har en rimelig god kunnskap om personalforvaltning. Ansatte må forholde seg lojalt til de avtaler og avgjørelser som ledelsen bestemmer.

## **15 - Tjenestevei – arbeidsbeskrivelse**

Kulturskolekonsulenten skal forholde seg til direktør og/eller Norsk kulturskoleråd og/eller den/de som får delegert arbeidsoppgave med å ha kontakt/lede kulturskolekonsulentene – denne linjen skal være tydelig for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Det skal foreligge felles skriftlig instruks og individuell fylkes-/regionvis arbeidsavtale som regulerer arbeidsforholdet, praktisk tjenestevei og konkrete arbeidsoppgaver. Fylkets/regionens virksomhetsplan må inngå i grunnlaget for å utarbeide konsulentens arbeidsbeskrivelse. Det er en fordel at den enkelte ansatte får påvirke arbeidsoppgavene i noen grad slik at vi får utnyttet den enkeltes sterke sider.

## 16 - Arbeidsfordeling sentralt – fylke/region

Det må utarbeides konkret punktvis avtale om arbeidsfordeling mellom sentralledet og fylke/region. Avtalen skal være skriftlig og har start- og sluttdato og dato for når avtalen skal revideres. Arbeidsfordelingen må avklare forventningene og balansere behovene. Det må foretas en prioritering slik at skoleslagets beste er i fokus. En slik avtale skal inngås av fylkes-/regionleddet og sentralledelsen. Virksomhetsplanen for organisasjonen vil være styrende for avtalen. Det er direktør som er øverste leder i all daglig drift. Det er sentralstyret som avgjør saker der det er oppstått eventuell uenighet og tvilstilfeller mellom fylkes-/regionstyrer og daglig ledelse/sentraladministrasjon/direktør.

Dersom konsulent allerede er i stillingen skal hans/hennes synspunkter bringes inn og vurderes før avtale fastsettes. Arbeidsfordelingen danner grunnlaget for kulturskolekonsulentens arbeidsavtale. Det er et krav til organisasjonen at konsulenten får rimelig anledning til å delta i planlegging og fremme sine synspunkt før styrene tar sin beslutning. Arbeidstakerorganisasjonen skal på vanlig måte kunne delta i drøftinger og delta i prosessene som leder fram til vedtak og avtaler. Det er et krav at konsulenten etter formell saksgang arbeider lojalt ut fra disse vedtatte avtalene.

## 17 - Arbeidsoppgaver

Arbeidsoppgavene til kulturskolekonsulentene ved min. 50% stilling vil framgå av avtale inngått mellom fylkes-/regionledd og sentralledd beskrevet i dette saksframlegget. Komiteen ønsker at disse momentene tas med når det skal forhandles om avtale mellom sentralledd og fylkes-/regionledd om gjøremål. Arbeidsoppgavene må vurderes opp mot framtidige kompetansekrav til kulturskolekonsulentene. Komiteen har derfor drøftet en del forhold som bør ansees som føringer og som bør nevnes i framtidige arbeidsavtaler for kulturskolekonsulenter.

### Saksbehandlings- og merkantile oppgaver:

- Saksbehandler for fylkes-/regionsstyret
- Ajourføring av postlister (e-post, tlf., fax) til:
  - Medlemskommunene v/kulturskolene og kommunenes formelle kontaktinformasjon
  - Politisk og administrativt nivå i medlemskommunene.
  - KS i fylket
  - Fylkesmannen ved utdanningsdirektøren
  - Politiske partier på fylkesplan
  - Fylkesbenkene av stortingsrepresentanter
  - Høgskoler og universitet i egen region
- Utsendelse/distribusjon av pressemeldinger
- Kulturskolekonsulenten må videre forplikte seg til ukentlig å være aktiv på organisasjonens intranett
- Kulturskolekonsulenten bør vedlikeholde arkiv på intranettet
- Kulturskolekonsulenten kan være sekretær for fylkes-/regionsstyret
- Konsulenten bør i høyden være forretningsfører (konteringsansvar) for fylkesregnskapet.

Fylkes-/regionsstyrene bør unngå at konsulent blir kasserer. Dagens krav til regnskapsføring i vår semi-offentlige organisasjon gjør at få har kompetanse til å gjøre dette på en tilfredsstillende måte i henhold til lover og regler etter 2006. Regnskapet må føres på en profesjonell måte, gjerne eksternt. Kanskje kan det etableres et samarbeid med fylkes- eller kommunerevisjonen. Et samarbeid med sentraladministrasjonen bør også kunne vurderes, foreløpig som siste instans.

## **Oppgaver tilknyttet politisk arbeid samt arbeid med forvaltningsnivå**

- Kulturskolekonsulentene må kunne oppsøke politisk og administrativt nivå for å fremme skoleslaget i møter og korridorer (formelt og uformelt):
  - Politiske partier og grupperinger osv, i medlemskommunene/på fylkesplan
  - KS fylke
  - Fylkesmannen v/utdanningsdirektør
  - Fylkeskommunene

## **Utviklingsoppgaver**

Det er viktig at kulturskolekonsulentene arbeider med utviklingsoppgaver i forhold til skoleslaget.

Eksempler på dette er:

- Pedagogiske prosjekt
- Fagmøter
- Veiledning av medlemskommuner
- Rektor og/eller skoleledersamlinger/ skoleledermøter
- Norsk kulturskoleråds egne utviklingsprosjekt i fylker/regioner
- Kurs og fagdager
- Talentutviklingsprogram/Lørdagsskoler
- DKS (Den Kulturelle Skolesekken)
- Nettverksbygging innen fag-/aktivitetsområder og/eller geografisk inndelte nettverk osv.
- Registrering av de lokale kompetansebehovene
- Drømmestipendet
- Festivaler
- Entreprenørskap
- Kulturskolekonsulentene må ha rimelig kunnskap om demonstrasjonsskolene og sørge for informasjons- og kunnskapsspredning i den forbindelse.
- Det forutsettes at kulturskolekonsulentene jevnlig har kontakt med brukerne for å etablere samarbeid om ideutvikling og ideutveksling.
- Kulturskolekonsulentene må tildeles arbeidsoppgaver som har grunnlag i de tiltak og mål som beskrevet i kunnskapsdepartementets strategiplan ”Skapende læring. Strategi for kunst og kultur i opplæringen 2007 – 2010” utgitt juni 2007.

## **Organisatorisk arbeid**

Kulturskolekonsulentene må kunne arbeide med organisatoriske saker for Norsk kulturskoleråd, både nasjonalt og i sitt distrikt, som for eksempel medlemsmøter. En annen oppgave vil være å få kontakt med kommuner som har et passivt forhold til organisasjonen eller ikke er medlemmer.

Konsulentene kan bli frikjøpt av sentraladministrasjonen for å foreta spesielle utredningsoppgaver i tillegg til, eller periodevis etter avtale med fylkes-/regionavdeling som en del av ordinær jobb.

## **18 - Årshjul for arbeidsoppgaver**

På grunnlag av virksomhetsplan må det utarbeides et såkalt årshjul for de ulike rollene og nivåene i organisasjonen. Her må angis tidspunkt og rutiner for når de forskjellige sakene skal tas opp. Det gjelder også for nødvendig lobbyvirksomhet i politiske fora foran kommune-/fylkestingsvalg. Det gjelder også for møter med ordførere, rådmenn og skoleadministrasjoner i medlemskommunene.

## **19 - Arbeidstid, ferier etc.**

Kulturskolekonsulentene skal ha arbeidstid fastlagt av ledelsen etter ordinær drøfting. Det gjelder daglig, ukentlig og årlig arbeidstid. Årsverket regnes ut fra 1.687,5 timer i full stilling. Det regnes 37,5 timers arbeidsuke i 45 uker. Det kan avtales komprimert årsverk og/eller forskjøvet arbeidstid i rolige/travle perioder i året dersom arbeidstaker ønsker det og at organisasjonen er tjent med det. Sentraladministrasjonen og medlemskommunene skal vite når og hvor konsulentene er tilgjengelig i arbeidstiden, for eksempel når det er kontortid.

Ferier, permisjoner og avspasering skal være definert og avtalt med ledelsen på forhånd. Kulturskolekonsulentene skal, dersom ikke annet er avtalt, følge organisasjonens rutiner for rapportering av sykefravær, egenmeldinger og andre personalpolitiske ordninger.

## **20 - Tilhørighet - syn på stillingen**

Komiteen anser det som viktig at vi utvikler en ”vi - følelse” som ikke i unødvendig grad skiller kulturskolekonsulentene fra de ansatte ved sentraladministrasjonen. Norsk Kulturskoleråd må framstå som et slagkraftig og enhetlig team. Vi ønsker ikke et ”utelag” B og et ”innelag” A eller et holdningsskille mellom de ”frikjøpte” og de ”ansatte”.

Både i organisasjonsform, daglig personalpolitikk, informasjon om/fra personalråd, oppgavefordeling, tjenestevei og i media må organisasjonen framstå som en sterk organisasjon med klare rutiner og tette samarbeidsrelasjoner. Dette må innarbeides som ”ny bevissthet” i hele organisasjonen og stiller særlige krav til samarbeid, både for ledelsen, de tillitsvalgte, personalrepresentant i styret, øvrige ansatte og ikke minst kulturskolekonsulentene. Fylkes-/regionsstyrene må også forholde seg til ny og sentralisert tjenestevei for konsulentene. All kommunikasjon som angår konsulentene og deres arbeid må skje slik at det ikke oppstår dobbelkommunikasjon og uklarhet i linjenivå mellom sentralledet og fylket/regionen. Tvil og tåke omkring dette rettes umiddelbart til direktør som har avgjørelsesmyndighet.

## **21 - Navn på stillingen**

Komiteen foreslår at alle stillingene benevnes som kulturskolekonsulent. Tidligere benevnelser som førstekonsulent og seniorkonsulent ble blant annet brukt for å normere stillingene lønnsteknisk. Tittel har ingen praktisk betydning ved lønnsforhandlingene i organisasjonen. Det er imidlertid personalpolitisk bedre å bruke samme tittel for alle. Tittelbruk må også være tilpasset de ansatte i sentraladministrasjonen og hele personalet. Styret bør samordne all tittelbruk i organisasjonen og fastsette dette i personal-/organisasjonsplanen.

## **22 - Personalutvikling**

Norsk kulturskoleråd må lage og årlig revidere en kompetanse- og utviklingsplan for hele personalet inkludert konsulentene. Det er organisasjonen som har behov for at de ansatte får relevant ”påfyll”. Kulturskolekonsulentene har krav på opplæring og veiledning. Konsulentene skal delta på årlig personalseminar og eventuelt andre personaltiltak. Norsk kulturskoleråd må innarbeide konsulentstillingene i sin ordinære bemanningsplan.



Dersom konsulentene skal inngå i en modell for å bli nasjonalt kompetansesenter må det gis nødvendig opplæring til de ansatte. Det må i så fall først utarbeides en kompetanse- og strategiplan for hvordan et slikt senter skal se ut og fungere. Dersom konsulentene i større grad skal arbeide inn mot offentlig administrasjon og lokalpolitisk nivå må dette tillegges vekt og tildeles ressurser i utviklingsarbeidet.

I den grad det er praktisk og økonomisk mulig skal konsulentene kunne etablere regionale nettverk for å samarbeide om oppgaver som skal løses for organisasjonen. Organisasjonen bør vurdere å etablere en fadderordning som kan støtte og oppmuntre nye personer i organisasjonen. Kulturskolekonsulentene bør kanskje årlig oppholde seg en dag og to i sentraladministrasjonen, for eksempel i forbindelse med en medarbeidersamtale.

Det bør utarbeides en ny modell for nasjonale konsulentsamlinger. I tillegg bør den enkelte utvikle individuell utviklingsplan og kunne søke om støtte til kurs, stipend, hospitering og lignende.

Personalet er organisasjonens viktigste ”kapital” – og kulturskoleelevenes beste er vårt mål; dette må prege organisasjonens samfunns- og skolesyn og –politikk og motivere til idealistisk innsats. Det er ikke til å legge skjul på at organisasjonen trenger engasjerte personer i alle stillinger som kan formidle interesse, entusiasme, vilje og kvalitet – hvis de finnes.

## **23 - Finansiering**

Komiteen mener at konsulentordningen for framtiden fullt og helt må finansieres av sentraladministrasjonen. Ordningen med at det overføres penger fra sentraladministrasjonen til fylkes-/regionsstyrene for lønnsjustering opphører.

## **24 - Lønn**

Kulturskolekonsulentene skal ansettes i organisasjonen og må få sin lønn derfra – og primært kun ha en hovedarbeidsgiver/ledelse å forholde seg til når stillingen blir på min 50%. Lønnsnivået må tilpasses øvrige ansatte i organisasjonen. Lønn for kulturskolekonsulentene blir en del av de ordinære lønnsforhandlingene i organisasjonen.

## **25 - Særavtale**

Det må utarbeides en ny felles særavtale for alle ansatte i Norsk kulturskoleråd som regulerer de ulike delene ved arbeidsforholdet. Slik det er nå, er det kun de som har arbeidssted i sentraladministrasjonen som har en slik avtale. Særavtalen må også inneholde forhold som regulerer reisegodtgjørelse, diett og andre særlige forhold. Dette må vurderes ved ordinære drøftinger og forhandlinger i henhold til sentralt avtaleverk.

## **26 - Pensjon og forsikring**

Norsk Kulturskoleråd har ansvar for at alle sine ansatte uansett arbeidssted er innmeldt i rimelige pensjons- og forsikringsordninger sammenlignet med øvrig offentlig administrasjon.

## **27 - Arbeidsplass – husleie**

Komiteen mener at hvert fylkes-/regionsstyre har ansvar for å skaffe tilfredsstillende arbeidsplass og primært forhandle fram en leieavtale for det. Formell forpliktende leiekontrakt skal deretter godkjennes og inngås av sentraladministrasjonen. Det må tas hensyn til egnet miljø, og en samlokalisering med andre skole-, skoleadministrasjons- eller/høgskolemiljø har fordeler og er å foretrekke. En slik samlokalisering er en kvalitet som må vektlegges. Arbeidsstedet/kontoret bør ligge sentralt. Fylket/regionene avgjør selv hva som er rimelig plassering. Fylkes-/regionsavdeling skal dekke leie- og kontorholdskostnader av egen kasse.

## **28 - Fordeling av driftsutgifter**

Fylket/regionen dekker alle driftsutgifter for kulturskolekonsulenten, som for eksempel reisekostnader i eget distrikt, kontorhold og andre kostnader knyttet til oppdrag for fylkes-/regionsstyre så lenge det arbeides etter ordinær avtalt arbeidsinstruks. Sentralledet forestår lønnsutbetaling. Kostnader ved ekstra oppdrag for sentralledet og alle kostnader vedrørende nødvendig og avtalt kommunikasjonsverktøy (telefon/pc med tilbehør) dekkes av sentraladministrasjonen. Ut over dette kan det inngås avtaler om annen kostnadsfordeling fra sak til sak. Kostnadsfordelingen mellom sentral – og fylkes/regionledd må alltid sees i direkte sammenheng med innholdet i refusjoner og overføringer generelt mellom sentral og fylkes-/regionledd. Uenighet avgjøres av direktør. Sentralstyret er ankeinstans.

## **29 - Kompetansekrav**

Komiteen opplever at dagens konsulenter har god kompetanse og et flott engasjement for skoleslaget. Det er likevel viktig å tenke gjennom hvordan vi utstyrer organisasjonen og skoleslaget for fremtiden. Det er en god, men ikke avgjørende, kvalifikasjon å ha vært lærer eller rektor i en kulturskole. Det er viktig at fylkes-/sentralstyre har konkrete forslag til direktør over ønsket kompetanse hos framtidig kulturskolekonsulent. Dette må fremmes skriftlig før utlysingstekst utformes.

Komiteen mener at kulturskolekonsulentene må ha relevant pedagogisk, faglig og/eller samfunnsvitenskaplig høgskoleutdanning. Kulturskolekonsulentene skal fremme pedagogisk utvikling, bidra til felles forståelse og økt samarbeid innen medlemskommunene og kunne fronte dette overfor politisk og administrative nivå i kommunene samt media. Personlig egnethet skal tillegges vekt. Det er imidlertid direktørs ansvar å utforme utlysing innen disse rammer for å kunne utvikle et mest mulig komplett personale. Vedkommende må kunne arbeide selvstendig og representere skoleslaget på en god måte i alle henseende. Den som ansettes må lojalt kunne følge avtalt arbeidsfordelingsplan mellom fylkes-/sentralstyre og sentraladministrasjon. Kulturskolekonsulentene må kunne utvikle forslag til og kunne samordne større prosjektet og slutføre arbeidet med rapporter, regnskap etc. Referanser for søkere må alltid sjekkes på forhånd.

## **30 - Tilsettingsprosedyre**

Det er direktørs ansvar å tilsette og administrere kulturskolekonsulenter. Det benyttes ordinære tilsettingsprosedyrer som ved øvrige ansettelser i sentraladministrasjonen, inklusiv forhåndsdrøfting med tillitsvalgte for arbeidstakerorganisasjonene. Det er viktig at fylkes-/regionsstyre deltar ved tilsetting av kulturskolekonsulent i sitt distrikt. Fylkes-/regionsstyret har rett til å komme med begrunnet anbefaling til direktør innen gitt tidsfrist før tilsetting skjer.

### **31 - Tvistebehandling**

Tilsettings- og arbeidsforhold i kulturskolerådet ligger under Hovedavtalens virkeområde. I tillegg kommer vedtatte og avtalte nasjonale og lokale særavtaler, for eksempel "arbeidsmiljølov" m.fl. Alle ansatte og ledd i organisasjonen har plikt og rett til å ta opp uklare forhold på en konstruktiv måte. Det skal gjøres tjenestevei og forsøkes løses fort på lavest mulig nivå. Dersom det oppstår uklarhet, uenighet eller tvist av betydning i arbeidsforholdet mellom kulturskolekonsulent og arbeidsgiver, eller i saker mellom fylke/region og sentraladministrasjon eller andre forhold/ledd i organisasjonen skal direktør avgjøre saken uten ugrunnet opphold. Det forventes at det utøves full gjensidig respekt og lojalitet av alle i en slik situasjon. Sentralstyret er øverste ankeinstans.

### **32 - Oppstart av ny ordning**

Sentralstyret vedtar oppstartstidspunkt og i hvilken form ordningen skal tre i kraft. Ordningen med 13 konsulenter i min. 50% stilling er avhengig av Stortingets bevillinger til organisasjonen. Prosessen videre framover må finne fram til gode overgangsordninger og en rekkefølgeplan for å utvikle gode avtaler mellom sentralleddet og fylkes-/regionsstyrene. Styret kan også vurdere å overføre en mindre stillingsressurs fra dagens sentralledd til ordningen.

Dette organisasjons- og utviklingsarbeidet krever nært samarbeid med de tillitsvalgte. Komiteen er villig til å ta fatt også på slike oppgaver. Komiteen har valgt å ikke ta for mange skritt om gangen. Komiteen ønsker at saken utvikles og bygges åpent "nedenfra", med åpenhet og rimelig tid til konstruktiv medbestemmelse.

Sak ferdigstilt for styrebehandling:

***Knut Øverland***  
Kulturskolekonsulent  
Personalets rep.

***Toril Munthe-Kaas***  
Fylkesstyreleder  
Vararep. sentralstyret

***Oddvin Vatlestad***  
Underdirektør

***Geir S. Toskedal***  
Nestleder sentralstyret  
Rektor