



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 77/22

Møtedato: 15.12.2022

Dato: 08.12.2022

Arkivsaknr: 2022/16651

Reviderte retningslinjer for vurdering av søkere til stipendiatstillinger på kunstnerisk grunnlag ved Fakultet for kunst, musikk og design

Bakgrunn

Fakultetsstyret godkjente ansettelsesprosedyre, retningslinjer og veiledning ved ansettelse i stipendiatstillinger innen kunstnerisk utviklingsarbeid i desember 2017 (vedlagt). Det er administrasjonens vurdering at tiden er moden for en gjennomgang og revisjon av retningslinjer og veiledning for vurdering av søkere til stipendiatstillinger basert på de erfaringer fakultet og institutt har gjort seg.

Forslaget har vært diskutert i Instituttlederforum.

Til saken

I forslaget til reviderte retningslinjer er vurderingskomiteens sammensetning i forhold til antall medlemmer åpnet opp for å gi fleksibilitet. I forslaget er det ikke lenger krav om ekstern representasjon i vurderingskomiteen, det er åpnet for at komiteen kan suppleres med eksterne medlemmer. Dette for å understreke tilknytningen til fagmiljø ved KMD.

I forslaget er det innført krav om at skjema for individuell vurdering av søkerne skal benyttes. Dette for å gi grunnlag for en samlet vurdering av de best kvalifiserte søkerne, rangere dem innbyrdes samt sikre og dokumentere likebehandling av søkerne. Skjema (vedlagt) er utarbeidet for å støtte komiteens vurderinger.

I forslaget er grunnkvalifikasjonselementet eksplisitt knyttet til relevant mastergrad i henhold til krav i utlysningstekst. Dette for å kunne validere vitnemål fra søkere med utdanning fra utlandet.

I forslaget er kunstneriske kvalifikasjoner/prosjekt kvalitet skilt fra hverandre for at det kan gjøres eksplisitte vurderinger av de respektive elementene separat og for å betone prosjekt kvalitets elementet særskilt.

I forslaget er prosjekt kvalitets elementet og kriteriene der supplert med ytterligere to kriterier:

- Har prosjektet forankring i fagmiljøet?
- Er etiske hensyn belyst?

Det første for å sikre kobling til fagmiljøet ved KMD og det andre for å gjøre refleksjon omkring etiske hensyn og redelighet eksplisitt i vurderingen av prosjektet for vurderingskomiteen.

Utover dette inneholder forslaget mindre justeringer og presiseringer. Administrasjonen vil utarbeide en mal for vurderingskomiteens rapport i tråd med reviderte retningslinjer og veiledning for vurdering av søkere på kunstnerisk grunnlag ved KMD.

Forslag til vedtak

1.

Fakultetsstyret godkjenner reviderte retningslinjer for vurdering av søkere til stipendiatstillinger på kunstnerisk grunnlag ved Fakultet for kunst, musikk og design.

Frode Thorsen
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg:

- Skjema for individuell vurdering av søkere til stipendiatstilling på kunstnerisk grunnlag ved KMD
- S 57/17 Ansettelsesprosedyre ved ansettelse i stipendiatstillinger innen kunstnerisk utviklingsarbeid ved Fakultet for kunst, musikk og design
- Notat – Rutine for opptak til ph.d. programmet ved KMD

08.12.2022 Vidar Lidtun



Retningslinjer for vurdering av søkere til stipendiatstillinger på kunstnerisk grunnlag ved Fakultet for kunst, musikk og design

Godkjent av fakultetsstyret 14.12.2017, revidert 15.12.2022

Stilling som stipendiat er en åremålsstilling med og har fullført forskerutdanning fram til doktorgrad som mål. Normal åremålsperiode er 4 år med 25 % pliktarbeid. Ansettelsesperioden skal omfatte 3 år med ren forskerutdanning. Opptak til forskerutdanningen er et vilkår for tiltredelse i stilling som stipendiat. Se for øvrig [Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat](#).

I tillegg til forskrift og denne veiledningen, utgjør følgende dokumenter grunnlag for vurderingskomiteens arbeid:

- Utlysningstekst
- [Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger](#)

Vurderingsprosess

Fakultetsadministrasjonen skal godkjenne at aktuelle søkere oppfyller fakultetets formelle krav for opptak til ph.d.-studiet og validere vitnemål. Når kvalitets sikring av søkerens formelle kvalifikasjoner er foretatt, skal søkerne vurderes av en vurderingskomité oppnevnt av innstillende myndighet.

Vurderingskomiteen skal bestå av to til fire medlemmer og skal vurdere grunnkvalifikasjoner, kunstneriske kvalifikasjoner, prosjektkvalitet og personlig egnethet for stillingen. Komiteen kan suppleres med eksterne medlemmer med minimum førsteamanuensiskompetanse. Om eksterne medlemmer oppnevnes, deltar normalt ikke disse i vurderingen av personlig egnethet i intervju og referanseinnhenting. Minst to kjønn skal være representert i vurderingskomiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. Ett av medlemmene skal oppnevnes som leder. Komiteens vurdering og rangering danner grunnlag for å invitere de best kvalifiserte kandidatene til intervju (vurdering av elementene A. tom. C. under).

Komiteen utarbeider en rapport med informasjon om rekrutteringsprosessen, begrunnelse for valg av kandidater til intervju, oversikt over de aktuelle kandidatens kvalifikasjoner, praksis og inntrykk fra intervju og referanser. Skjema for individuell vurdering av søkerne skal benyttes for å gi grunnlag for å danne en samlet vurdering av de best kvalifiserte søkerne og rangere dem innbyrdes. Normalt skal minimum tre personer rangeres.

Rapporten og individuelle vurderingsskjema skal foreligge snarest mulig etter at komiteen har mottatt alle dokumenter.

Vurderingsgrunnlag

I vurderingen av søkerne skal det legges vekt på:

- A. Grunnkvalifikasjoner
- B. Kunstneriske kvalifikasjoner
- C. Prosjektkvalitet
- D. Personlig egnethet

A. Grunnkvalifikasjoner

Relevant master ihht krav i utlysningsteksten.

B. Kunstneriske kvalifikasjoner

- Har søkeren dokumentert anerkjent kunstnerisk virksomhet av et visst omfang etter avlagt mastergrad?
- Har søkeren de faglige forutsetningene som skal til for å gjennomføre prosjektet?

C. Prosjektkvalitet

Komiteen skal gi en vurdering av prosjektet i forhold til følgende kriterier:

- Har prosjektet et relevant/interessant tema med betydning for faget?
- Har prosjektet forankring i fagmiljøet?
- Har søkeren plassert prosjektet i forhold til relevante fagdiskurser/- tradisjoner?
- Hvordan ivaretar prosjektet kravet om kunstnerisk refleksjon?
- Er prosjektet realiserbart innenfor fastsatt tidsramme?
- Er budsjettet realistisk?
- Har søkeren angitt et hensiktsmessig format for offentliggjøring?
- Vil prosjektet kunne føre frem til et kunstnerisk resultat på høyt nivå med nasjonal og internasjonal relevans?
- Er etiske hensyn belyst?

Komiteens vurdering og rangering av A tom. C danner grunnlag for hvem som inviteres til intervju.

D. Personlig egnethet

Komiteen skal foreta en vurdering av personlig egnethet for de kandidatene komiteen anser som faglig sett best kvalifiserte. Dette skal gjøres gjennom intervju og referanseinnhenting. Innstillende myndighet kan være til stede i intervjuene.

Intensjonen med intervjuet er å gi søkerne utfyllende informasjon om stillingen, få informasjon og motivasjon om søker utover skriftlig søknad for å sikre best mulig vurderingsgrunnlag og få belyst egnethet ut ifra de krav som ligger til stillingen.

Vurderingen av personlig egnethet må i stor grad bygge på skjønn. Dersom personlig egnethet skal kunne tillegges avgjørende vekt ved rangeringen av ellers likt kvalifiserte søkere, må komiteen sørge for at den har et forsvarlig saklig grunnlag for vurderingen. Egenskapene som vektlegges må ha relevans for arbeidet som skal utføres.

Rangering

I rangeringen av søkerne skal komiteen vurdere grunnkvalifikasjoner, kunstneriske kvalifikasjoner og prosjektkvalitet samt personlig egnethet.

Komiteen skal gi en klar vurdering av søkerens faglige kvalifikasjoner vurdert opp mot utlysningsteksten og de formelle krav som stilles, i tillegg til å rangere de søkerne som er best kvalifisert.

Dersom noen av de rangerte søkerne tidligere har hatt en rekrutterings- eller ansettelsesperiode hvor vedkommende har arbeidet med (deler av) prosjektet, skal dette gjøres klart i innstillingen.

Innstillingsmyndighet

Rapporten fra vurderingskomiteen danner utgangspunkt for videre behandling i fakultetets innstillings- og ansettelsesorganer.

Instituttleder ved gjeldende institutt er innstillende myndighet. Instituttleder skal finne fram til den av søkerne som ut fra en helhetsvurdering er best kvalifisert til stillingen, rangere aktuelle

kandidater og fremme forslag til vedtak overfor ansettelsesorganet.

Er det tre eller flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal minst tre kvalifiserte søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning. Er det to kvalifiserte søkere, skal begge innstilles.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillings- og mangfoldshensyn i henhold til gjeldende regelverk i innstillingen.

Innstillingen skal være en skriftlig uttalelse om søkerens utdanning, kunstneriske og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen på bakgrunn av krav i utlysning, søknader og uttalelse fra vurderingskomiteen.



Individuell vurdering av søkere til stipendiatstilling

Søkers navn og ID (i Jobbnorge)	
Prosjektets tittel	
Foreslått veileder	

Vurderingskriterier

Det skal gis en karakter fra 0 (bunn) til 7 (topp) for hvert av de tre elementene; 0 = ikke aktuell, 1 = svak, 2 - 4 = god, 5 - 7 = meget god.

De tre elementene har ulik vektning. Prosjekt kvaliteten er det viktigste. På bakgrunn av de tre poengsummene blir det gitt en samlet karakter for søknad og dokumentasjonsmateriale for hver søker.

Noen momenter ved vurdering:

- **A. Grunnkvalifikasjoner**
 - Har søker relevant mastergrad i henhold til krav i utlysningsteksten?

- **B. Kunstneriske/vitenskapelige kvalifikasjoner**
 - Har søkeren dokumentert anerkjent kunstnerisk virksomhet/utviklingsarbeid av et visst omfang etter avlagt mastergrad?
 - Har søkeren de faglige forutsetningene som skal til for å gjennomføre prosjektet?

- **C. Prosjekt kvalitet**
 - Har prosjektet et relevant/interessant tema med betydning for faget?
 - Har prosjektet forankring i fagmiljøet?
 - Har søkeren plassert prosjektet i forhold til relevante fagdiskurser/- tradisjoner?
 - Hvordan ivaretar prosjektet kravet om refleksjon?
 - Er prosjektet realiserbart innenfor fastsatt tidsramme?
 - Er budsjettet realistisk?
 - Har søkeren angitt et hensiktsmessig format for offentliggjøring?
 - Vil prosjektet kunne føre frem til et kunstnerisk resultat på høyt nivå med nasjonal og internasjonal relevans?
 - Er etiske hensyn belyst?

Vurderingskriterier	Vurdering	Vektning	Sum	Kommentar
A: Relevant master ihht utlysning		x 1		
B: Kunstneriske kvalifikasjoner		x 2		
C: Prosjekt kvalitet		x 3		
Samlet sum				



Universitetet i Bergen
Fakultet for kunst,
musikk og design

Skriftlig samlet vurdering

I tillegg skal det skrives en kort uttalelse om kunstneriske kvalifikasjoner og prosjektkvalitet:

(Uttalelsen bør kunne limes inn i rådgivende forslag til innstilling)



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: S 57/17

Møtedato: 14.12.2017

Dato: 8.12.2017

Arkivsaksnr: 2017/14554

Ansettelsesprosedyre ved ansettelse i stipendiatstillinger innen kunstnerisk utviklingsarbeid ved Fakultet for kunst, musikk og design

Henvising til bakgrunnsdokumenter

- [Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat](#)
- [Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger](#) (vedtatt i Universitetsstyret 28.05.2014)
- [Retningslinjer for Stipendiatprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid](#) (vedtatt av Programstyret 12.09.2014)

Bakgrunn for saken

Når Kunnskapsdepartementet etablerer ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid betyr dette at potensielle søkere til stipendiatstillinger ved KMD bør møte UiB som arbeidsgiver og gradsgivende institusjon på tilsvarende måte som potensielle søkere ved andre fakulteter. Dette innebærer harmonisering og tilpasning til eksisterende regelverk ved UiB samtidig som faglig egenart innenfor de utøvende og skapende fagene må ivaretas og videreutvikles på selvstendig grunnlag. Fra 2018 er stipendiatstillinger overført fra Program for kunstnerisk utviklingsarbeid (PKU) til UiB. I tillegg kommer egenfinansierte stipendiatstillinger. PKU flytter som kjent fra januar 2018 administrativt fra KMD til SiU, og vil i fortsettelsen konsentrere sin virksomhet om å videreutvikle rollen som nasjonal forskerskole for den obligatoriske delen av ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid.

I denne sammenheng er det rekruttering og ansettelse av stipendiater som er saken. Opptak til doktorgradsprogram og prosessen rundt dette, som er et vilkår for tiltredelse i stilling som stipendiat, er ikke tema i denne sammenheng.

I *Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger* ligger det en mulighet for å forenkle ansettelsesprosessen for stipendiater gjennom å fravike kravet om sakkyndig bedømmelse. Punkt 6.2.6 i reglementet lyder:

Fakultetsstyret kan beslutte å fravike kravet til sakkyndig bedømmelse for stipendiater, vitenskapelige assistenter og spesialistkandidater.

Når det er gjort fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram eller den plan for spesialistutdanning som ansettelsen gjelder.

En ordning hvor en fraviker kravet om sakkyndig bedømmelse for stipendiater går i korthet ut på at innstillende myndighet nedsetter en vurderingskomité som får i oppgave å bedømme de faglige kvalifikasjonene og søkeres personlige egnethet for stillingen.

Vurderingskomiteen skal gi råd til innstillende myndighet. Ansvaret for å vurdere om søkerne oppfyller kravet til basisutdannelse og om de er tilstrekkelig kompetent til det aktuelle doktorgradsprogram ligger fortsatt hos innstillende myndighet (instituttleder). Instituttleder vil imidlertid kunne delegerer arbeidet med å vurdere søkeres kvalifikasjoner, prosjektbeskrivelse og egnethet, før instituttleder selv foretar endelig og begrunnet rangering av kandidatene. Foreslått prosess vil etter fakultetsledelsens vurdering bidra til en raskere prosess med mindre tidsbruk for involverte, uten at kravene til faglig vurdering av søkerne reduseres.

Forslag til vedtak

1.

Fakultetsstyret vedtar å fravike kravet om egen sakkyndig bedømmelse ved tilsetting i stipendiatstillinger. En samlet vurdering skal heretter utføres av en vurderingskomite oppnevnt av innstillende myndighet.

2.

Fakultetsstyret godkjenner vedlagte retningslinjer og veiledning for vurdering av søkere til stipendiatstillinger innen kunstnerisk utviklingsarbeid ved KMD.

3.

Fakultetsstyret gir fakultetsledelsen fullmakt til å gjøre nødvendige justeringer i retningslinjer og veiledning for vurdering av søkere til stipendiatstillinger innen kunstnerisk utviklingsarbeid ved KMD samt prosedyre for tilsetting i stipendiatstilling når ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid er opprettet.

Frode Thorsen
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør

Vedlegg:

- Retningslinjer og veiledning for vurdering av søkere til stipendiatstillinger ved KMD
- Prosedyre for tilsetting i stipendiatstilling

8.12.2017 Vidar Lidtun



Retningslinjer og veiledning for vurdering av søkere til stipendiatstillinger ved Fakultet for kunst, musikk og design

Godkjent av styret ved Fakultet for kunst, musikk og design 14.12.2017.

Stilling som stipendiat er en åremålsstilling og har fullført forskerutdanning fram til doktorgrad som mål. Normal åremålsperiode er 4 år med 25 % pliktarbeid. Ansettelsesperioden skal omfatte 3 år med ren forskerutdanning. Opptak til forskerutdanningen er et vilkår for tiltredelse i stilling som stipendiat. Se for øvrig [Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat](#).

I tillegg til denne veiledningen, utgjør følgende dokumenter grunnlag for vurderingskomiteens arbeid:

- Utlysningstekst
- [Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved Universitetet i Bergen, vedtatt i Universitetsstyret 28.5.2014](#)

Vurderingskomité

Søkere til stipendiatstillinger skal vurderes av en vurderingskomité oppnevnt av innstillende myndighet.

Komiteen skal bestå av minst en faglig ansatt og en ekstern med minimum førsteamanuenskompentanse. Komiteen kan suppleres med andre sakkyndige med minimum førsteamanuenskompentanse. Begge kjønn skal være representert i vurderingskomiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. Ett av medlemmene skal oppnevnes som leder.

Mandat

Komiteen har ansvar for å vurdere søkerens faglige kvalifikasjoner, prosjektbeskrivelse og personlige egenskaper. Komiteen inviterer de kandidatene den anser som faglig sett best kvalifiserte til intervju. Intervju og eventuelle referanser brukes til å få fram kandidatens motivasjon, personlige egenskaper og ferdigheter som er relevante for stillingen. Innstillende myndighet bør være tilstede i intervjuene.

Komiteen utarbeider en rapport med informasjon om rekrutteringsprosessen, begrunnelse for valg av kandidater til intervju, oversikt over de aktuelle kandidatens kvalifikasjoner, praksis og inntrykk fra intervju og referanser. Komiteen skal gi en samlet, sammenlignende vurdering av de best kvalifiserte søkerne og rangere dem. Normalt skal minimum tre personer rangeres.

Rapporten skal foreligge snarest mulig etter at komiteen har mottatt alle dokumenter.

Vurderingsgrunnlag

I vurderingen av søkerne skal det legges vekt på:

- A. Grunnkvalifikasjoner
- B. Kunstneriske kvalifikasjoner og prosjektkvalitet
- C. Personlig egnethet

A. Grunnkvalifikasjoner

Dokumentert anerkjent kunstnerisk virksomhet/utviklingsarbeid av et visst omfang etter avlagt mastergrad.

B. Kunstneriske kvalifikasjoner og prosjektkvalitet

Komiteen skal gi en vurdering av prosjektet i forhold til følgende kriterier:

- Har prosjektet et relevant/interessant tema med betydning for faget
- Har søkeren plassert prosjektet i forhold til relevante fagdiskurser/-tradisjoner
- Hvordan ivaretar prosjektet kravet om refleksjon
- Er prosjektet realiserbart innenfor fastsatt tidsramme og angitt budsjett
- Har søkeren angitt et adekvat format for offentliggjøring
- Vil prosjektet kunne føre frem til et kunstnerisk resultat på høyt nivå og med nasjonal og internasjonal relevans
- Har søkeren de faglige forutsetninger som skal til for å gjennomføre prosjektet

C. Personlig egnethet

Komiteen skal foreta en vurdering av personlig egnethet for de kandidatene komiteen anser som faglig sett best kvalifiserte. Dette skal gjøres gjennom intervju og eventuelt referanseinnhenting. Innstillende myndighet bør være tilstede på intervjuene.

Intensjonen med intervjuet er å gi søkerne utfyllende informasjon om stillingen, få informasjon om søker utover skriftlig søknad for å sikre best mulig vurderingsgrunnlag og få belyst egnethet ut ifra de krav som ligger til stillingen.

Vurderingen av personlig egnethet må i stor grad bygge på skjønn. Dersom personlig egnethet skal kunne tillegges avgjørende vekt ved rangeringen av ellers kvalifiserte søkere, må komiteen sørge for at den har et forsvarlig faktisk grunnlag for vurderingen. Egenskapene som vektlegges må ha relevans for arbeidet som skal utføres.

Rangering

I rangeringen av søkerne skal komiteen vurdere grunnkvalifikasjoner, kunstneriske kvalifikasjoner og prosjektkvalitet samt personlig egnethet. Faglige kvalifikasjoner er et ubetinget krav.

Komiteen skal gi en klar vurdering av søkerens faglige kvalifikasjoner vurdert opp mot utlysningsteksten og de formelle krav som stilles, i tillegg til å rangere de søkerne som er best kvalifisert.

Dersom noen av de rangerte søkerne tidligere har hatt en rekrutterings- eller ansettelsesperiode hvor vedkommende har arbeidet med (deler av) prosjektet, skal dette gjøres klart i innstillingen.

Innstillingsmyndighet

Rapporten fra vurderingskomiteen danner utgangspunkt for videre behandling i fakultetets innstillings- og ansettelsesorganer.

Instituttleder ved gjeldende institutt er innstillende myndighet. Instituttleder skal finne fram til den av søkerne som ut fra en helhetsvurdering er best kvalifisert til stillingen, rangere aktuelle kandidater og fremme forslag til vedtak overfor ansettelsesorganet.

Er det tre eller flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal minst tre kvalifiserte søkere innstilles i den rekke følge de bør komme i betraktning. Er det to kvalifiserte søkere, skal begge innstilles.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde.

Innstillingen skal være en skriftlig uttalelse om søkerens utdanning, kunstneriske og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen på bakgrunn av krav i utlysning, søknader og uttalelse fra vurderingskomiteen.

2	Prosedyre for tilsetning i stipendiatstilling	Oppdatert	8.12.2017
	Prosesstrinn	Ansvar	Adm. system
	Utllysning		
1	Avklaring av finansiering	Institutt (og evt. fakultet)	
2	Forslag til utlysningstekst på nynorsk og engelsk	Institutt (og evt. fakultet)	
3	Kvalitetssikring av utlysningstekst	Fakultet	e-post
4	Kunngjøringen sendes dekan for godkjenning og organisasjonene (inkl. likestillingskomiteen v/likestillingsrådgiver) til orientering og ev. kommentarer (merknadsfrist 3 dg.)	Fakultet	e-post/ePhorte
5	Kunngjøringen effektueres etter avklaring av kunngjøringssteder og kostnader	Fakultet	Jobbnorge
	Søknader - søkerlister		
6	Mottak av søknader i Jobbnorge	Fakultet	Jobbnorge
11	Bekreftelse mottak av søknader (skjer automatisk i Jobbnorge)		Jobbnorge
12	Offentlig og utvidet søkerliste genereres i Jobbnorge og legges inn i saken i ePhorte	Fakultet	Jobbnorge/ePhorte
	Sakkyndig vurdering		
	Fakultetsstyret vedtok i sitt møte 14.12.2017 (sak **) å fravike kravet om egen sakkyndig bedømmelse ved tilsetning i stipendiatstillinger. En samlet vurdering skal heretter utføres av en vurderingskomite oppnevnt av innstillende myndighet (instituttleder).		
13	Finne/oppnevne medlemmer til vurderingskomite (sjekke habilitet)	Institutt	
14	Vurderingskomiteen gis tilgang til søknadsinformasjon i Jobbnorge	Fakultet	Jobbnorge
15	Validere vitnemål. Administrasjonen skal godkjenne at aktuelle søkere oppfyller fakultetets formelle krav for opptak til ph.d.-studiet.	Fakultet	
16	Vurdere og rangere kunstneriske kvalifikasjoner og prosjektkvalitet (vurderingskomiteens ansvar)	Institutt	
17	Intervju og eventuell referanseinnhenting (vurderingsgruppens ansvar)	Institutt	
18	Forslag til innstilling utarbeides (vurderingsgruppens ansvar)	Institutt	ePhorte
19	Instituttleder mottar forslag til innstilling fra vurderingsgruppen	Institutt	ePhorte
	Innstilling		
	Jf. reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger, vedtatt av universitetsstyret 28.5.2014, punkt 4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre og punkt 6.3		
20	Instituttleder innstiller til fakultetet iht. reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger, punkt 6.3.	Institutt	ePhorte
21	Likestillingsrådgiver skal stå som mottaker av instituttleders innstilling i ePhorte, men ikke i brevet. I brevet skal det kun stå "Kopi: Likestillingskomiteen"	Institutt	ePhorte
	Tilsetning og videre behandling		
22	Saken forberedes for tilsettingsorganet (Fakultetsstyrets ansettelsesutvalg)	Fakultet	ePhorte
23	Sakspapirer sendes elektronisk til ansettelsesutvalgets medlemmer	Fakultet	e-post
24	Ansettelsesutvalgets vedtak (medlemmenes svar) legges på saken i ePhorte	Fakultet	ePhorte
25	Skriftlig tilbud om stilling (med opplysningsskjema) sendes den som ble tilsatt	Fakultet	ePhorte
26	Utfylt opplysningsskjema mottas og personalmappe opprettes	Fakultet	ePhorte
27	Arbeidsavtale utarbeides, undertegnes av fakultetsdirektøren og sendes den som er tilsatt	Fakultet	ePhorte
28	Undertegnet arbeidsavtale sendes fra den tilsatte til dokumentserveret	Fakultet	ePhorte
29	Registrering av lønns- og personaldata	Fakultet	PAGA
30	Eventuell honorering av eksterne i vurderingskomiteen (anmodningsskjema sendes til lønnskontoet)	Fakultet	ePhorte
31	Avslagsbrev til de øvrige søkerne / eventuell retur av kunstneriske arbeider	Institutt	Jobbnorge

NOTAT

Utkast – Rutine for opptak til ph.d.-programmet KMD

Henrik Dalstø (opptakskonsulent)/ Eystein Sandstø Kvam (FS)/ Hilde Skare (studiesjef)

Bakgrunn for saken

Vi erfarer at opptaksprosessene til ph.d.-programmet i kunstnerisk utviklingsarbeid har noen utfordringer som krever avklaring og rutinebeskrivelse. Vi opplever at prosessen med utlysning- og ansettelse i stipendiatstillinger kan samkjøres bedre med opptak til ph.d.-programmet. Det foreslås at studieseksjonen følger opp prosess med kompetansevurdering for siling av søkere, før prosjekt og ansettelse vurderes av fagkomiteer på instituttene.

KMD er bedt om å spesifisere opptaksprosessen for NOKUT-besøket, og til leserveiledningen vil skal levere til FIA. Vi er særlig bedt om å beskrive og dokumentere hvordan opptak til phd.-programmet utføres.

På grunnlag av erfaringer har arbeidsgruppen utarbeidet et utkast/forslag til en samordning og avklaring av enkelte caser og situasjoner vi står overfor, og vil foreslå rutiner for arbeidet.

Kort oppsummert:

1. Prosess rundt utlysning og ansettelse som stipendiat, og opptak til programmet.

Vi mener at disse prosessene bør skje samtidig.

Fagkomiteen som skal vurdere prosjektbeskrivelser, bør kun vurdere søkere der formalkompetansegrunnlaget er sikret for opptak til programmet.

2. Tolkning av forskriftens §5-1, og forvaltning – særlig av forskriftens andre ledd.

Vi opererer med tre kategorier når vi vurderer søkeres formalkompetanse:

a. Søkere som tilfredsstillt kravet i hh til første ledd

b. Søkere med annen formalkompetanse: disse må vurderes særskilt i hh til paragrafens 2. ledd. Her må vi fastlå en god rutine for vurdering, administrativt og faglig.

c. Søkere uten formalkompetanse (BA/MA) kan ikke vurderes for opptak til ph.d., selv om vedkommende har kunstnerisk praksis.

3. Rutinebeskrivelse.

Praktisk pr i dag: Hvem gjør vedtak om opptak til programmet?

Dekan gjør det formelle vedtaket: hvordan skjer det?

Rekkefølge i de ulike delprosessene.

Administrasjonen/opptakskonsulent sin rolle: Kompetansevurdering bør skje i forkant, som grunnlag for vedtak om opptak.

Ph.d. -koordinator bør sammen med opptakskonsulent ha en sentral rolle i den praktiske prosessen.

1. Forskriftens § 5-1

Vilkår for opptak til ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid er hjemlet i Forskrift for graden philosophiae doctor(ph.d.) i kunstnerisk utviklingsarbeid ved Universitetet i Bergen (heretter: Forskriften), §5-1.

Om søker oppfyller de formelle krav til opptak på ph.d.-programmet i kunstnerisk utviklingsarbeid vurderes av Fakultetet ved KMD.

Denne rutinen presiserer hvordan Forskriftens paragraf 5-1, første og andre ledd, skal anvendes.

2. Tolkning av forskriftens §5-1, og forvaltning – særlig av forskriftens andre ledd.

Vilkår for opptak.

I Forskriften §5-1, *Vilkår for opptak*, første og andre ledd heter det:

«For opptak til ph.d.-utdanningen ved Universitetet i Bergen må søkeren normalt ha en femårig mastergrad i aktuelt fagområde, jamfør beskrivelsene i kvalifikasjonsrammeverkets andre syklus. For opptak til kunstnerisk ph.d. skal mastergraden være i utøvende eller skapende kunst.

Fakultetet selv kan etter særskilt vurdering godkjenne annen likeverdig utdanning som grunnlag for opptak, det gjelder også tilsvarende kunstnerisk kompetanse.»

- ⇒ Som det fremgår av forskriften: Kun etter **særskilt vurdering** kan fakultetet godkjenne utdanning og/eller kunstnerisk formalkompetanse som grunnlag for opptak, der søker ikke har femårig mastergrad i relevant fagområde (heretter: mastergrad).
- ⇒ *Studieseksjonen vurderer søkere i tre kategorier:*

a. De som har riktig formalkompetanse i hh til paragrafens første ledd:

Disse er klare for fagkomiteens vurdering for ansettelse og opptak.

b. Søkere med annen formalkompetanse (BA/MA) enn utøvende/skapende:

Vi foreslår at disse blir *kompetansevurdert* av KMDs vurderingskomite bestående av undervisningsledere ved hvert institutt. (Vi skiller mellom kompetansevurdering og vurdering av opptak.)

Fagkomiteen som vurderer prosjekt/ansettelse etc, vurderer bare de som har fått godkjent kompetanse i hh til kvalifikasjonsrammeverket 2. syklus jf våre masterprogram. Prosessen kan koordineres fra studieadministrasjonen.

Vi foreslår gjerne at undervisningsledere med KMDs læringsdesignsteam definerer noen kriterier jf kvalifikasjonsrammeverket, og evt for hva kunstnerisk forskning.

c. Søkere uten noe formell utdanning (BA/MA): Disse har ikke formelt grunnlag for å søke opptak til programmet, og bør heller ikke ansettes.

Vi erfarer at det er søkere ved UiT som søker kun på grunnlag av kunstnerisk praksis. Dette mener vi ikke samsvarer med forskriften. Fagkomiteen bør derfor ikke vurdere disse prosjektene for ansettelse.

⇒ Vi mener at når søkere har fått vurdert formalkompetanse og prosjekt, og enkelte får tilbud om stipendiatstilling, kan de samtidig tas opp til ph.d.-programmet. Dette trenger ikke være i to prosesser (jf skjema om opptak til programmet, trenger vi dette skjemaet?)

Vurdering av formalkompetanse som ikke er jf § 5-1 første ledd (jf punkt b. over)

Utdanning som ikke er mastergrad i samsvar med første ledd, kan vurderes som alternativt grunnlag. Det må da evt gjøres en kompetansevurdering i henhold til kvalifikasjonsrammeverket andre syklus (MA), slik det formelt fremgår av våre masterprogram. Det må evt avklares om det i tillegg skal dokumenteres utøvende/skapende praksis.

I dette arbeidet foreslår vi at arbeidsgruppen bestående av undervisningsledere ved instituttene, sammen med opptakskonsulent, utgjør komite for vurdering av kompetanse.

Nivå/Typisk utdanning	KUNNSKAP	FERDIGHEITER	GENERELL KOMPETANSE
Nivå 7: Master (2. syklus) Ein kandidat med fullført kvalifikasjon skal ha dette totale læringsutbyttet definert som kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse:	Kandidaten... <ul style="list-style-type: none"> • har avansert kunnskap innanfor fagområdet og spesialisert innsikt i eit avgrensa område • har inngående kunnskap om vitskaplege eller kunstfaglege teoriar og metodar innanfor fagområdet 	Kandidaten... <ul style="list-style-type: none"> • kan analysere og vere kritisk til ulike informasjonskjelder og bruke dei til å strukturere og formulere faglege resonnement • kan analysere eksisterande teoriar, metodar og 	Kandidaten... <ul style="list-style-type: none"> • kan analysere relevante fag-, yrkes- og forskingsetiske problemstillingar • kan bruke kunnskapane og ferdigheitene sine på nye område for å gjennomføre

	<ul style="list-style-type: none"> • kan bruke kunnskap på nye område innanfor fagområdet • kan analysere faglege problemstillingar med utgangspunkt i historia, tradisjonane og eigenarten til fagområdet og kva plass fagområdet har i samfunnet 	<p>tolkingar innanfor fagområdet og arbeide sjølvstendig med praktisk og teoretisk problemløysing</p> <ul style="list-style-type: none"> • kan bruke relevante metodar i forskning og fagleg og/eller kunstnarleg utviklingsarbeid på ein sjølvstendig måte 	<p>avanserte arbeidsoppgåver og prosjekt</p> <ul style="list-style-type: none"> • kan formidle omfattande sjølvstendig arbeid og meistrar fagområdet sine uttrykksformer • kan kommunisere med både spesialistar og folk flest om faglege problemstillingar, analysar og konklusjonar innanfor fagområdet
--	--	--	---

3. Rutinebeskrivelse og saksgang – forslag til vurdering

Pr i dag skilles det mellom utlysning og ansettelse i stipendiatstilling, og søknad opptak til ph.d.-programmet.

- ⇒ Forskriften [Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat - Lovdata](#) (§1-3) sier at a (8) *Opptak til doktorgradsprogram er et vilkår for tiltredelse i stilling som stipendiat.* Derfor bør kompetansevurderingen for opptak til programmet skje før ansettelse, og vurdering av prosjekt.
- ⇒ Videre sier paragrafen at... *Endelig plan for doktorgradsutdanning skal være godkjent og avtalefestet seinest tre måneder etter tiltredelse. Frist for opptak til doktorgradsprogram må framgå av arbeidsavtalen.* Dette kan evt kan være en egen prosess, som allerede er beskrevet i programmet.
- ⇒ Forslag til saksgang for kompetansevurdering (jf punkt a og b over):

Det skilles mellom den komiteen som kun gjør kompetansevurdering (vurderingskomite), og den fagkomiteen instituttleder har nedsatt for å vurdere søkeres prosjekt og opptak til programmet, jf. programbeskrivelsen.

Vurderingskomiteen kan være fast, bestående av undervisningsleder fra hvert institutt og opptakskonsulent. Kompetansevurdering gjøres i hh til MA/kvalifikasjonsrammeverket. Godkjent kompetansevurdering er en forutsetning for fagkomiteens arbeid.

- 1) Ved søknadsfristens utløp får opptakskonsulent søkerliste med dokumentasjon fra HR. Det gjøres en første siling med vurdering av søkere oppfyller de formelle jf punktene over.

- Opptakskonsulent utarbeider liste over søkere som har mastergrad i aktuelt fagområde (jf §5-1 første ledd), og som med dette oppfyller de formelle kravene til mastergrad. Søkere som har annen formell utdanning (b) vurderes i hh til § 5-1 andre ledd, og videresendes til videre kompetansevurdering.
- Søkere som ikke har dokumentert formell MA blir ikke vurdert videre.
- 2) Søknader som hører til kategori b. (punkt 1 over) oversendes kompetansevurderingskomité. Det foretas en siling av søkere som vurderes å ha kompetanse jf §5-1 andre ledd. Opptakskonsulent utarbeider oversikt over alle som vurderes å ha kompetanse for evt opptak til ph.d.-programmet.
 - 3) Fagkomiteen som vurderer opptak til programmet/ansettelse, får kun forelagt kandidater som har fått godkjent kompetanse jf enten punkt a. eller b. over
 - 4) De aktuelle søkerne innstilles og tilsetning foretas jf prosess beskrevet i programmet.
- ⇒ *Vi anbefaler at det ikke gjøres vurderinger av søkere uten formalkompetanse (MA), og om bare har kunstnerisk praksis å vise til.*
- Vi mottar søkere med ulike typer MA-grader (ett-årige, 90 sp, osv). For disse må det evt gjøres en særskilt vurdering jf § 5-1 annet ledd.*
- ⇒ *Forslag til saksgang for særskilt vurdering av kompetanse (§5-1 annet ledd):*
- 1) I de tilfeller vi mottar søknader med andre typer mastergrader, siles disse av opptakskonsulent, for videre vurdering av *vurderingskomiteen*.
 - 2) Søkere har selv ansvar for å vedlegge gyldig dokumentasjon for opptak (og ansettelse). Opptakskontoret får disse fra HR i forbindelse med utlysningene, og koordinerer prosessen med kompetansevurderingen. Dokumentasjonen skal belyse hvorvidt søker har utdanning og kunstnerisk kompetanse som tilsvarer mastergrad i aktuelt fagområde, etter kriteriene lagt fram i kvalifikasjonsrammeverket andre syklus.
 - 3) Vurderingskomitéen foretar vurdering av innhentet dokumentasjon fra søker.
 - 4) Komiteen gir en skriftlig oversikt over søkere som vurderes å ha relevant kompetanse i hh til §5-1 annet ledd.
 - 5) Opptakskonsulent utarbeider på dette grunnlaget en samlet oversikt over søkere med godkjent formalkompetanse i henhold til punkt a. og b. over, som videre gir grunnlag for fagkomiteens arbeid. De søkerne som ikke er blitt vurdert med relevant formalkompetanse blir ikke videresendt til fagkomiteen.
 - 6) Når ansettelse er avklart av fagkomitee/instituttleder, må opptakskonsulent og ph.d.-koordinator informeres, for å registrere stipendiaten (FS) som ph.d.-kandidat i programmet.
 - 7) Ph.d.-koordinator følger videre prosedyrer slik det er beskrevet i programmet.

Utlysning og ansettelse av stipendiater

Arbeidsprosess mellom Instituttleder, HR og studieseksjonen.

Studieseksjonen bør sikre at utlysningen beskriver krav til dokumentasjon som er forenelig med opptak til programmet, også til en evt vurdering av annen formalkompetanse.