



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 15/24 b)

Møtedato: 14.03.2024

Dato: 07.03.2024

Arkivsaknr: 2024/3408

Forslag til forskrift om undervisnings- og forskerstillinger og rekrutteringsstillinger

Bakgrunn

Forslag til ny forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger er på høring. UiB skal sende inn et felles hørings svar, og instituttene ved KMD er bedt om å legge frem saken til drøfting i instituttrådene. Instituttene er bedt om å gi sine innspill til fakultetet senest i løpet av fredag 15. mars. Intern høringsfrist ved UiB er 22. mars.

Vedlagt er en skjematisk fremstilling av vesentlige punkter i forslag til ny forskrift om undervisnings- og forskerstillinger og rekrutteringsstillinger. Instituttene velger selv detaljningsnivå i sine innspill, men det er skissert noen vesentlige forhold i den skjematiske fremstillingen av forslag til forskrift innledningsvis som instituttene bør være særlig oppmerksomme på.

Forslag til vedtak:

Saken fremlegges med dette til drøfting i fakultetsstyret.

Frode Thorsen
dekan

Vedlegg:

- Skjematisk fremstilling av vesentlige punkter i forslag til forskrift om undervisnings- og forskerstillinger og rekrutteringsstillinger

07.03.2024 Vidar Lidtun

Skjematisk fremstilling av vesentlige punkter i forslag til forskrift om undervisnings- og forskerstillinger og rekrutteringsstillinger

Overordnet kontekst

Forslag til ny forskrift erstatter *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* og *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat*. Hensikten er en justering, samordning og et forenklet og mer overordnet regelverk i tråd med revidert Lov om universiteter og høyskoler (uhl.). Forskriften samler rammene for alle stillingskategorier. Kvalifikasjonskravene er forenklet og revidert. Kompetanseprofilene til de ulike stillingskategoriene er tydeligere, og kvalifikasjonskravene har samme detaljeringsnivå. Stillingskategoriene postdoktor, stipendiat, spesialistkandidat og vitenskapelig assistent er samlet under fellesbetegnelsen *rekrutteringsstillinger*.

Forslag til ny og forenklet forskrift legger opp til at institusjonene selv skal fastsette kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav for kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk og eventuelt krav ut over minstekravene fastsatt i forskriften.

Opprykksordningen videreføres med samme kvalifikasjonskrav som ved ansettelse, og beskrivelsen av opprykksprosessen er forenklet. Skillet mellom professorstigen og dosentstigen er tydeligere, og universitetslektorer skal ikke lenger kunne få opprykk til førsteamanuensis, men det foreslås at det er opp til institusjonene selv om man vil åpne for en overgang mellom de to karrierestigene – professorstigen og dosentstigen. Bistillinger (professor II-stillinger) betegnes i uhl. og den reviderte forskriften som *ekstraerverv*.

Vesentlige forhold i forslaget som må vurderes ved institutt og fakultet

Direktoratet anser det som nødvendig at **den som ansettes som førsteamanuensis eller professor har erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid**, altså forskning. Det vil derfor ikke lenger være mulig å kvalifisere seg basert på dokumentert «kunstnerisk virksomhet». Doktorgrad er likevel ikke et absolutt krav. Alternativet til doktorgrad er kunstnerisk utviklingsarbeid i samme omfang og på tilsvarende nivå. **Institusjonen må definere nærmere hva som kan godkjennes som kompetanse tilsvarende en doktorgrad.**

Hva vil det bety over tid å gi/ikke gi tilslutning til denne endringen?

Internt ved UiB, nasjonalt, internasjonalt?

Hva vil det kunne bety over tid at kvalifikasjonskravene til stilling som førsteamanuensis økes?

Hva vil de to karrierestigene kunne bety, særlig for skapende og utøvende kunsthøgskole, når det gjelder konsensus og institusjonelle ambisjoner?

Hvordan søke samarbeid med andre institusjoner om nærmere presiseringer vedrørende vurdering av kvalifikasjoner?

Kapittel 2: Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskerstillinger

Forslag til endringer	Kommentar	Instituttets anbefaling
<p>Krav om å beherske norsk på minimum B2 nivå for alle stillingskategorier ved ansettelse, evt. i løpet av tre år fra ansettelsestidspunkt</p>	<p>Alle ansatte vil beherske norsk Eventuelt ansettelse med forbehold som må følges opp systematisk av arbeidsgiver og arbeidstaker. Ressursmessige konsekvenser</p>	<p>«Alle instituttene støtter justeringer i universitetets tilrettelegging for språkopplæring og at frist for å gjennomføre språkttest (B2) settes til tre år» (ePhorte 2023/8712)</p>
<p>Krav til utdanningsfaglig kompetanse beskrevet på overordnet nivå – Institusjonene fastsetter utfyllende krav for alle stillingskategorier. Om en søker på annet vis er best kvalifisert må kravet innfris i løpet av to år fra ansettelsestidspunkt</p>	<p>Ingen endring i forhold til i dag Ansettelse med forbehold som må følges opp systematisk av arbeidsgiver og arbeidstaker Ressursmessige konsekvenser</p>	
<p>To karrierestiger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professorstigen med krav om doktorgrad og forskningskompetanse eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet • Dosentstigen uten krav til doktorgrad med vektlegging av faglig utviklingsarbeid og yrkeserfaring 	<p>I UiB kontekst: A og B lag? Forsterker og sementerer skillet mellom forskningsintensive disiplin fag og praksisnære (profesjons)fag? Hva er de skapende og utøvende fagene ved KMD tjent med i et slikt landskap?</p>	

	Hva er de vitenskapelige fagene ved KMD tjent med i et slikt landskap?	
Minimumskravene for ansettelse og opprykk til førsteamanuensis økes: Det kreves forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt, doktorgrad er ikke nok	Økt midlertidighet? Alternativer til stilling som postdoktor som nødvendig (treårig) stilling for å få kompetanse som førsteamanuensis?	
<p>Førsteamanuensis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis kreves minst: <ul style="list-style-type: none"> ○ a) doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet. ○ b) relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt • Någjeldende forskrift åpner for at det alternativt kan ansettes i stillingskategorien førsteamanuensis basert på at vedkommende dokumenterer kunstnerisk virksomhet på høyt internasjonalt nivå. HK-dir foreslår at denne bestemmelsen ikke videreføres. Siden en viktig del av stillingen er å forske, og de som ansettes i mange tilfeller skal veilede på doktorgradsnivå, anser direktoratet det som nødvendig at den som ansettes har erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid, altså forskning. Doktorgrad er imidlertid ikke et absolutt krav, og institusjonen må definere hva som kan godkjennes som kompetanse tilsvarende en doktorgrad. • Når forskningen skjer gjennom kunst, betyr det at forskningskompetanse også er knyttet til å beherske skapende og utøvende metoder. Slik kompetanse kan være opparbeidet utenfor universitets- og høyskolesektoren. (s.23) 	Et skille mellom kunstnerisk virksomhet og kunstnerisk utviklingsarbeid (erfaring med) som må presiseres nærmere	

<p>Professor:</p> <ul style="list-style-type: none">• For å innfri kvalifikasjonskravene til professor kreves minst:<ul style="list-style-type: none">○ a) doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet.○ b) vesentlige bidrag til forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet.• Direktoratet foreslår å ikke videreføre at en søker kan bli tilkjent professorkompetanse på bakgrunn av omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard, samt relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen, også dette på høyeste nivå. I forslaget foreslås det krav om ph.d.-grad i kunstnerisk utviklingsarbeid eller tilsvarende [dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet], og vesentlige bidrag innen kunstnerisk utviklingsarbeid. Det understrekes at denne endringen ikke er ment å innebære en svekkelse av krav knyttet til kunstnerisk kompetanse. For å kunne utføre kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt nivå, kreves også solid skapende og utøvende kompetanse, siden slik forskning skjer gjennom kunstutøvelsen, og et kunstnerisk arbeid er en viktig del av sluttproduktet. Å kunne dokumentere utøvende eller skapende kompetanse er derfor nødvendig for å kunne innfri kvalifikasjonskravene når stillinger er knyttet til kunstnerisk utviklingsarbeid. Forskriften angir minstekrav, og institusjonene kan sette flere krav, for eksempel til dokumentert kunstnerisk virksomhet på høyt internasjonalt nivå. Forskriften sikrer først og fremst at det ikke ansettes professorer uten forskningskompetanse. (s.24-25)	<p>Som for førsteamanuensis, men med tilleggskrav om vesentlige bidrag til forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet som må presiseres nærmere.</p>	
--	--	--

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Etter dagens forskrift kan kunstnerisk formidlingskompetanse erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse av en professor på grunnlag av utøvende kunstnerisk kompetanse. Denne muligheten videreføres ikke.• Etter at doktorgraden i kunstnerisk utviklingsarbeid ble etablert, må det forventes at professorer som ansettes i undervisnings- og forskningsstillinger ved en høyere utdanningsinstitusjon har adekvat utdanningsfaglig kompetanse, uavhengig av om de ansettes på grunnlag av vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse. For en professor vil det som nevnt blant annet normalt omfatte kompetanse i å veilede doktorgradskandidater frem mot oppnådd grad. (s.26) | | |
|--|--|--|

Kapittel 3: Kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger

Forslag til endringer	Kommentar	Instituttets anbefaling
<p>Sakkyndig komite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minst tre medlemmer • Begge kjønn skal være representert • Minst to av medlemmene skal være ansatt innen samme fagområde og i samme eller høyere stillingskategori (justert) • Leder av komiteen skal være ekstern (justert) • Når mulig, ett medlem fra utlandet, tatt ut <p>Det er krav om vanlig flertall for at søkeren skal vurderes som kompetent</p>	<p>Ensartet sammensetning for ansettelse og opprykk (overgang)</p>	
<p>Unntak fra kravet om sakkyndig komite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universitets- og høyskolelærer • Universitets- og høyskolelektor • Ekstraervert (bistilling) 	<p>Innstillende myndighet får utvidete fullmakter i forhold til disse stillingskategoriene</p>	
<p>Adgang til å søke opprykk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fast ansatte, ansatte i deltidsstillinger og ansatte i midlertidige stillinger. • Ansatte må ha minimum ett år igjen av ansettelsesperioden for å kunne søke opprykk. 	<p>Positivt for ansatte i deltidsstillinger (>50 %) Økte kostnader og ressursmessige konsekvenser</p>	
<p>Presisering av ny karrierestige:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dosent • Førstelektor • Universitetslektor 	<p>Opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis ikke mulig</p>	
<p>Unntak i adgangen til å søke opprykk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansatte i åremål på innstegsvilkår • Ansatte etter særregel om ekstraverd 		
<p>Adgang til å søke overgang:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institusjonene kan åpne for at ansatte kan søke overgang mellom stillingskategorier på samme nivå og skal fastsette retningslinjer for slike overganger <ul style="list-style-type: none"> ○ Førstelektor – førsteamanuensis ○ Dosent – professor 	<p>Bør UiB utarbeide regler for overgang?</p>	

Kapittel 4: Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

Forslag til endringer	Kommentar	Instituttets anbefaling
<p>Generelt om rekrutteringsstillingene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begrepet pliktarbeid utgår og erstattes av karrierefremmende arbeid (se definisjon s. 42) • Krav til skriftlige avtaler, prosjektbeskrivelser og fremdriftsplaner er forenklet og samlet i en felles bestemmelse. • Den ansatte skal ha tilgang til faglig veiledning gjennom hele åremålsperioden. Faglig veiledning kan skje i regi av en gruppe, der den ansatte i rekrutteringsstillingen kan ha en kontaktperson (Ikke <i>veileder</i>). 		
<p>Permisjoner og forlengelser av åremålsperioden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forlengelser på bakgrunn av permisjoner, redusert arbeidstid, sykefravær etter lov og tariffavtale omfatter nå også stillingen som vitenskapelig assistent • Åremålsperiode kan forlenges til maksimal lengde på åremål i stillingskategorien dersom omfanget på karrierefremmende arbeid er blitt økt etter oppstart i stillingen 		
<p>Stipendiat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det skal utarbeides en karriereplan – stipendiaten skal ha karriereveiledning gjennom hele åremålsperioden • Dersom den ansatte ikke kan dokumentere norskerferdigheter på nivå A2 ved ansettelse skal vedkommende tilbys og gjennomføre norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng 	<p>Positivt at stipendiater behersker et minimum av norsk språk Økte kostnader, særlig for treårige stipendiatstillinger Er basiskompetanse i norsk karrierefremmende for alle stipendiater?</p>	<p>«Vi synes det er bra at ph.d. kandidatene får tilbud om norskopplæring, men mener samtidig, slik det påpekes i brevet, at det ikke kan settes krav til stipendiatene på samme måte som fast ansatte. Et krav til stipendiatene kan motvirke internasjonal rekruttering, Samtidig mener vi at det vil være fornuftig å legge til rette for å gi noe uttelling i undervisningsregnskap for dem som ønsker å lære seg norsk, og lesedager til eksamen. Det kan også være mulig å gi litt mindre undervisningsbyrde første år. Forslaget om forlengelse av stipendiat/postdoc.- periode ser vi på som svært problematisk. Dette</p>

		berører både økonomi og problematikk om rettigheter for fast stilling og vil være en svært krevende løsning» (ePhorte 2023/8712)
<p>Postdoktor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stillingen har som formål å kvalifisere for å søke stilling som førsteamanuensis (tidligere vitenskapelig toppstilling) • Det skal utarbeides en karriereplan – postdoktoren skal ha karriereveiledning gjennom hele åremålsperioden • Dersom den ansatte ikke kan dokumentere norskerferdigheter på nivå A2 ved ansettelse skal vedkommende tilbys og gjennomføre norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden • Dersom postdoktoren ikke har utdanningsfaglig kompetanse som kreves for førsteamanuensis, skal institusjonen tilrettelegge for at postdoktoren opparbeider seg slik kompetanse i løpet av ansettelsesperioden 	<p>Positivt at postdoktorer behersker et minimum av norsk språk</p> <p>Er basiskompetanse i norsk karrierefremmende for alle postdoktorer?</p>	
<p>Vitenskapelig assistent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • For å ansettes kreves minst lavere grads eksamen • Stillingskoden videreføres, med en noe strammere definisjon og settes inn i en «forskerrekrutteringslogikk». 		

Kapittel 5: Ikrafttredelse og overgangsregler

Forslag	Kommentar	Instituttets anbefaling
Forskriften trer i kraft 1. august 2024		
<p>Overgangsbestemmelser:</p> <ul style="list-style-type: none">• For ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger før 1. januar 2025, kan institusjonene velge å bruke kvalifikasjonskravene i gjeldende forskrift• Ansatte som søker opprykk senest 31. desember 2024 får søknaden vurdert etter gjeldende forskrift• For ansettelser i rekrutteringsstillinger før 1. januar 2025, kan institusjonene velge å bruke ansettelsesvilkårene i gjeldende forskrift		