



Status for bruk av åremål ved KMD

Bakgrunn for saken

Flere kunstutdanningsinstitusjoner i Norge (KHIO, NMH, tidligere KHiB m.fl.) har hatt tradisjon for å anvende åremålsansettelser i faglige stillinger i utstrakt grad. Ved tidligere KHiB vedtok styret i 1997 at:

... ansettelse i stillinger der kunstnerisk/designfaglig kompetanse inngår i kvalifikasjonskravene normalt skal være på åremål (jfr. Uhl § 6-4 (1) bokstav j). Styret kan imidlertid, på bakgrunn av tilråding fra avdeling og berørte tjenestemannsorganisasjoner når tungtveiende faglige grunner tilsier det, bestemme at faglige stillinger skal utlyses for fast ansettelse (Styresak 63/97).

Denne føringen lå til grunn for ansettelser i tjueårsperioden 1997 – 2017. Prinsippvedtaket ble diskutert i perioden, men faglig ledelse med forankring i styret sikret at prinsipp og praksis ikke ble utfordret annet enn helt unntaksvis.

I forbindelse med etableringen av KMD ble det i interimsstyremøtet i juni 2017 lagt frem en sak om ansettelse på åremål. I saken gjorde interimsstyret følgende vedtak: *Interimsstyret ber fakultetsledelsen om å starte arbeidet med en grundig utredning. Den nye ledelse skal legge frem en sak om å videreføre mulighetene for åremålsstillinger til fakultetsstyret i høst med tanke på vedtak i universitetsstyret innen utgangen av året (Interimsstyresak 35/17).*

Fakultetsstyret gjorde følgende vedtak:

Fakultetsstyret vedtar at det i forbindelse med alle ordinære utlysninger i stillinger, hvor kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet, skal gjøres en vurdering av om stillingen skal lyses ut som åremål med hjemmel i Uhl § 6-4 (1) bokstav j eller som fast stilling (Fakultetsstyresak 47/17).

Krav til begrunnelse er særlig relevant for åremålsansettelser som fraviker hovedprinsippet om fast ansettelse. KMD presiserte dette i dialog med- og i brev til universitetsledelsen av 20.08.2018:

Hovedregelen er at ledige stillinger ved UiB skal lyses ut som faste stillinger. I stillinger ved KMD, hvor kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet, skal det i hvert enkelt tilfelle gjøres en faglig vurdering av om stillingen kan lyses ut som en åremålsstilling.

I forbindelse med Fakultetsstyrets behandling av revidert bemanningsplan (Fakultetsstyresak 03/21) ble det lagt til grunn dekanens anbefalinger om fremtidige ansettelser, basert på en presentasjon i instituttlederforum i 2020:

- *Ansette flere i 100 % fast stilling. Slike stillinger er attraktive i arbeidsmarkedet. Gir stabilitet og langsiktighet for fagmiljøet.*



- *Ansette flere i 20 % bistillinger (prof. II eller førsteam. II). Åremål for perioder på to, tre eller fire år. Kan forlenges. God ressursbruk, ca. 300 timer kan normalt benyttes til undervisning og veiledning.*
- *Redusere bruken av åremål i hovedstillinger (50-100%).*
- *Unngå midlertidige stillinger så langt det er mulig.*
- *Åremål benyttes primært på deltidsstillinger 50-80 %, rettet inn mot søkere som er aktive i kunstfeltet og/eller i eksperimentelle fagfelt som er uforutsigbare.*
- *Postdoktor- og forskerstillinger brukes primært i eksternfinansierte prosjekter.*
- *Vurdere i hvert enkelt tilfelle om prosjektfinansierte stipendiatstillinger kan gjøres 4-årige (instituttfinansierte).*
- *Bruk av innstegsstillinger bør vurderes nærmere etter at bruken av slike er evaluert.*

Utvikling i åremålsansettelser etter etableringen av KMD

I perioden som er gått etter at KMD ble etablert ser en følgende utvikling.

Tabell 1: Antall åremålsansatte årsverk pr for perioden desember 2017 – september 2024¹

	2017 (des.)	2018 (des.)	2019 (des.)	2020 (des.)	2023 (des.)	2024 (nov.)	Endring i perioden
Kunstakademiet - Institutt for samtidskunst	13,35	13,25	9,65	8,38	9,6	8,5	- 4,85
Griegakademiet - Institutt for musikk	0,50	2,35	2,35	2,15	1,9	2,3	1,8
Institutt for design	9,70	7,90	8,30	6,90	2,5	2,2	- 7,5
Totalt	23,55	23,50	20,30	17,43	14	13	- 10,55

Som tabellen over viser hadde KMD i desember 2017 23,55 årsverk ansatt i åremålsstillinger, ikke medregnet rekrutteringsstillinger (vitenskapelig assistent, stipendiat og postdoktor). I januar 2021 var antallet åremålsansatte årsverk 17,43. Pr. november 2024 der det totale antallet redusert til 13 årsverk.

Antall åremålsansettelser er i perioden redusert både ved Kunstakademiet og Institutt for design. Ved Griegakademiet er antallet åremålsansettelser økt noe i perioden, men har vært stabil siden 2018. Økningen har primært sammenheng med en økning i bruk av bistillinger. Griegakademiet, som har vært en del av UiB siden 1995, har en rekke stillinger ansatt på kunstnerisk grunnlag. Instituttet har imidlertid ikke hatt tradisjon/policy/praksis for å anvende åremålsansettelser hjemlet i Uhl.

¹ Ikke medregnet rekrutteringsstillinger, bistillinger er inkludert. Desember er valgt som tidspunkt for uttrekk av tallgrunnlag for de foregående år, mens november 2024 er lagt til for å gi et mest mulig oppdatert situasjonsbilde.



Samlet sett viser utviklingen en nedgang i antall åremålsansatte på i overkant av tolv årsverk ved Kunstakademiet og Institutt for design (tidligere KHiB).

Ser en på åremålsansatte årsverk innenfor ulike stillingskoder ved KMD ser en følgende utvikling:

Tabell 2: Antall åremålsansatte årsverk pr stillingskode for perioden desember 2017 – november 2024²

	2017 (des.)	2018 (des.)	2019 (des.)	2020 (des.)	2023 (des.)	2024 (nov.)	Endring i perioden
Professor	11,30	9,75	10,15	7,65	5,5	5	- 6,3
Førsteamanuensis	9,25	9,75	6,15	7,15	7,35	8	- 1,25
Postdoktor	-	-	-	-	2,5	2,5	2,5
Universitetslektor	3,00	4,00	4,00	2,63	1,15	0	- 3,0
Stipendiat	11,50	20,50	21,45	23,20	22,3	24,3	12,8
Totalt	35,05	44	41,75	40,63	38,8	39,8	4,75

Tabellen over viser at der har vært nedgang i antall åremålsansatte årsverk i stilling som professor, førsteamanuensis og universitetslektor. Nedgangen i åremålsansatte årsverk på i underkant av 11 årsverk i denne gruppen, er i hovedsak å finne i stilling som professor og universitetslektor.

Fremstillingen over viser også veksten i antall stipendiatstillinger ved KMD som er mer enn doblet i perioden, og at KMD i slutten av perioden har fått tre postdoktorstillinger, alle med bakgrunn i ekstern finansiering.

Juridisk grunnlag for åremål

Det fremgår av Statsansatteloven § 10 at (1):

Åremål kan benyttes når det følger av lov eller stortingsvedtak.

I den nylig innførte Universitets- og høyskoleloven av 01.08.2024, som er særlov for universiteter og høyskoler, åpnes det for i § 7-6 bokstav d: at *ansettelse på åremål kan brukes for undervisnings- og forskningsstillinger hvor skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse er et vesentlig element i kompetansen som kreves.*

Videre heter det at *For stillinger etter første ledd bokstav d til i kan ingen være ansatt i mer enn én åremålsperiode i samme stillingskategori ved samme institusjon.*

Dette er en ytterligere innskjerping i lovkravene til bruk av åremål.

Fra forarbeidene til Uhl. av 2024 ser vi i innstillingen fra utdannings- og forskningskomiteen av 30.01.24 at:

Komiteens flertall [...] viser til at det kan være gode grunner til å ansette i åremål for stillinger hvor skapende eller utøvende kompetanse inngår, men mener dagens praksis for åremålsstillinger i kunstutdanningene er for omfattende. Flertallet understreker at er det et varig behov for kompetanse i kunstutdanningene, skal det også her ansettes i faste stillinger, og ber departementet følge utviklingen. Flertallet viser til at hensynet til faglig fornyelse og

² Tall er basert på informasjon i Tableau og DFØ Innsikt.



kontakt med praksisfeltet er nødvendig innenfor alle disipliner, og at bruk av åremål bør begrenses.

Komiteens mindretall anførte at muligheten for åremålsstillinger med skapende eller kunstnerisk kompetanse helt burde avvikes, bl.a. fordi «en videreføring av dagens praksis fører til at mange kunstfaglige miljøer i høyere utdanning forhindres fra kontinuitet i kompetanseutvikling» og at dette «er med på å undergrave prinsippet om at kunstnerisk og vitenskapelig metode skal være likestilt.» Videre fremholder komiteens mindretall: at de «har forståelse for at kontakt med det frie feltet er viktig for å kunne holde seg oppdatert og tilby en faglig relevant utdanning til studentene på disse institusjonene og unngå at en utdanning domineres av et bestemt kunstsyn over tid. Et slikt behov kan imidlertid løses gjennom blant annet fast ansettelse i deltidsstilling og fast eller midlertidig ansettelse i 20 prosent bistilling.»

Fra forarbeidene til Uhl. Av 2024 skriver departementet bl.a. i brev til Universiteter og høyskoler av 11. mars 2024 at:

Hjemlene for ansettelse i åremålsstillinger i universitets- og høyskolesektoren er videreført i den nye loven, med noen justeringer. Åremålsstillingene kan blant annet dekke funksjoner der det av faglige årsaker er spesielt viktig med fornyelse. Institusjonene skal i forkant av en utlysning gjøre en konkret vurdering av om det er et reelt behov for åremål. Dersom dette ikke er tilfellet, skal det ansettes i faste stillinger.

I den nye loven § 7-6 fjerde ledd er det innført en begrensning på én åremålsperiode for åremålsstillinger der skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet.

Åremålsansettelser er ikke faste stillinger, men slike åremålsansettelser representerer i utgangspunktet ikke den form for midlertidighet som er ønsket redusert. Ansettelse i åremål representerer et lovlig unntak fra hovedregelen om fast ansettelse som gir de skapende og utøvende fagene en unik mulighet i forhold til bemanningsplanlegging og strategiske valg. For KMD vurderes det som sentralt at fakultetet, på samme måte som institusjonene nevnt innledningsvis, fortsatt kan ansette i åremål i de tilfeller hvor ansettelsesformen er forsvarlig begrunnet, men at utviklingen i lov og forskrift krever en ytterligere styrking av denne begrunnelsen ved fremtidige ansettelser.

Instituttens strategier

Ansettelsesform har betydning for strategiske satsningsområder innenfor utdanning, forskning og formidling ved instituttene. Åremålsansettelser kan ha den ulempen at kontinuitet og langsiktig oppbygging av kompetanse kan være utfordrende, også i forhold til oppbygging av BOA aktiviteter. På den annen side kan åremålsansettelser sikre faglig nyorientering, nær kontakt med praksisfeltet, større dynamikk og muligheter for å endre bemanning og tyngdepunkt i fagmiljø relativt raskt. Åremål kan eksempelvis brukes for å teste ut nye faglige retninger, spesialiseringer og perspektiver i fornying og utvikling av forskning og undervisning. Dette er vurderinger som må gjøres med utgangspunkt i de ulike kunstneriske fagenes egenart, kvalitetsambisjoner og i forhold til fakultetets strategi. De vurderinger som gjøres inngår også i fakultetets arbeid med strategi, langtidsbudsjett og bemanningsplan.



Oppsummering

- Ved de deler av KMD som har hatt lang tradisjon for å anvende åremålsansettelser er bevissthet og forståelse for at bruk av åremål som unntaksmulighet (hjemlet i Uhl) videreutviklet/styrket.
- Åremålsansettelser er redusert over tid siden etableringen av fakultetet.
- KMD har utviklet en mer restriktiv policy for utlysning av åremålsstillinger hvor bl.a. ansettelsesformen skal begrunnes særskilt.
- Endringer som følge av ny lov og forskrift tilsier ytterligere innstramming i bruken av åremål på kunstnerisk grunnlag, og forsterket krav til begrunnelse for å benytte denne ansettelsesformen.

Til drøfting – bruk av åremål vs. faste stillinger.

En prinsipiell diskusjon om bruk av åremålsstillinger, hvor fokuset er på de overordnede aspektene og ikke på enkeltsaker, innebærer at fordeler og ulemper ved denne ordningen bør vurderes i et helhetlig perspektiv. Flere av disse er forsøkt fremmet i det følgende, men momentlisten er ikke uttømmende. Diskusjonen bør også ses i lys av dekanens anbefalinger i Fakultetsstyresak 03/21.

- Innvirkning på arbeidsmiljøet
 - Opplever åremålsansatte samme grad av integrering og tilhørighet som fast ansatte?
 - Oppstår det negative effekter, f.eks. knyttet til usikkerhet, ved at noen går mot slutten av sitt åremål?
 - Oppstår det utfordringer knyttet til språk/språkopplæring, og internasjonale ansattes motivasjon for å lære seg norsk, når ansettelsesforholdet er tidsavgrenset?
 - Hva betyr det for fellesskapet at enkelte medarbeidere ikke kan påta seg verv og roller i råd og utvalg og dermed bidrar til at andre må kompensere?
- Planlegging, ressursbruk og kontinuitet
 - Det er erfaringsmessig svært utfordrende for åremålsansatte å skulle søke eksterne prosjektmidler, og få gjennomført et prosjekt i løpet av en ansettelsesperiode på maksimalt 6 år. Hemmer dette KMD's muligheter for større eksternfinansierte prosjekter?
 - Hvordan påvirker åremålsansettelser mulighet for kompetansebygging innen undervisning, forskning, formidling, innovasjon og organisasjonsforståelse (struktur og kultur)?
 - Ansettelsesprosesser og mottak av nyansatte er ressurskrevende. Hva betyr det for samlet ressursbruk å skulle drifte et mer eller mindre omfattende åremålsregime?
- Attraktivitet
 - Hvor attraktivt er det å søke jobb for en avkortet periode, eksempelvis med tanke på flytting/tilstedeværelse?
 - Opplever ansatte og potensielle søkere avgrensningen som et mulighetsrom?
- Faglig fornying
 - Bruk av åremål blir i hovedsak argumentert gjennom en forsterket mulighet for faglig fornying, basert på en forståelse av kunst som ferskvare, og behovet for å kunne knytte til seg dagsaktuelle kunstnere fra praksisfeltet. Ut fra en helhetlig vurdering, gir det ønsket effekt?



- **Fleksibilitet**
 - Med utsikter til stadig strammere økonomi kan bruk av åremål gi en større økonomisk fleksibilitet i det at man ikke er forpliktet til å lyse ut en ny stilling ved utløp av et åremål. Dette er imidlertid et økonomisk argument og ikke en faglig begrunnelse for ansettelse i åremål, jfr. intensjonen i lov og forskrift.
 - Bruk av åremål kan regnes som en redusert risiko ved eventuell feilansettelse, fordi man inngår en tidsavgrenset forpliktelse – en slags utvidet prøvetid. Dette vil kunne regnes som en fordel for arbeidsgiver, og antakelig en ulempe for en arbeidstaker.

Forslag til vedtak:

Saken fremlegges med dette til drøfting i fakultetsstyret.

Frode Thorsen
dekan

20.11.24 Vidar Lidtun/ Åslaug Styve Mjånes