

**01.10.18**  
**Kjetil Solvik**

**GRUNNLAGSDOKUMENT FOR FAGLIG STILLINGSPLAN – NORGES MUSIKKHØGSKOLE**

Ett av tiltakene i NMHs årsplan for 2018 er å revidere faglig stillingsplan. I omtalen av tiltaket heter det:

*Strategien legger vekt på å videreutvikle våre fagmiljøer gjennom profilering, kompetanseutvikling og strategisk rekruttering. I 2018 vil vi derfor gjennomgå stillingsstrukturen som del av å revidere faglig stillingsplan (tiltak 8). Gjennomgangen vil gi styret grunnlag for å vedta retningslinjer for framtidige ansettelse, herunder dimensjonering av fagmiljøer, valg av stillingskategorier, tildeling av fast FoU-ressurs og bruk av tilsetningsform.*

Hensikten med dette dokumentet er å gi grunnlag for en debatt om og – etter hvert – en avklaring av de overordnede, prinsipielle spørsmålene knyttet til en faglig stillingsplan. Dokumentet tar ikke sikte på å konkludere og foreslå. Konklusjoner på de overordnede, prinsipielle spørsmålene og utarbeidelse av en konkret og detaljert stillingsplan med fordeling av stillinger på fagområder og seksjoner vil være neste fase i arbeidet.

Det legges til grunn at spørsmål om høgskolens videre faglige utvikling og nyorientering primært føres i prosesser knyttet til utvikling av strategier for utdanningsvirksomheten og strategier for FoU-virksomheten. Faglig stillingsplan må fange opp og forholde seg til disse prosessene, men det vil være lite hensiktsmessig om debatten om faglig stillingsplan også skal være en debatt om de rent faglige prioriteringene knyttet til utdanning og FoU. Slike spørsmål er derfor i liten grad berørt i dokumentet.

En faglig stillingsplan vil alltid måtte ha et langsiktig perspektiv. Bemanningen ved NMH er relativt stabil og måltallene som settes opp i stillingsplanen vil trolig aldri innfris fullt ut. Målene i gjeldende stillingsplan fra 2012 er fortsatt ikke fullt ut innfridd, selv om det gradvis har blitt større og større samsvar mellom plan og realitet. Det skjer imidlertid stadig endringer i forutsetninger og rammevilkår som gjør det nødvendig å avvike fra planen og – etter hvert – revidere planen.

Selv om en faglig stillingsplan ved NMH aldri vil kunne fungere som en endelig fasit, er det likevel et viktig dokument for styringen av institusjonen, bl.a. med sikte på

- langsiktig personalplanlegging i tråd med vedtatte planer for den faglige virksomheten og i tråd med vedtatt langtidsbudsjett
- forventningsavklaring for fagmiljøer og seksjoner
- kontroll med at bemanningen tilfredsstiller lov- og forskriftskrav

**Gjeldende faglig stillingsplan**

Gjeldende faglig stillingsplan ble vedtatt av styret i 28. februar 2012. Planen er vedlagt som vedlegg 3, I stillingsplanen er det fastsatt noen overordnede prinsipper i 10 punkter:

1. *Norges musikkhøgskole skal benytte følgende kompetansekategorier ved utlysning av og tilsetting i faglige stillinger:*

- professor
- dosent
- førsteamanuensis
- førstelektor
- universitetslektor

*I tillegg vil det være aktuelt å tilsette i stipendiatstillinger og post doc.-stillinger.*

2. *Førstestillingsnivået skal normalt være laveste kompetansenivå ved utlysning av stillinger for undervisning i hovedemner. For de fleste fagområder vil førsteamanuensiskompetanse være det mest aktuelle, men for enkelte fagområder vil førstelektorkompetanse kunne være mer relevant. I visse fag kan stillinger lyses ut som universitetslektorstillinger.*
3. *Hvilke kompetansekrav som skal stilles for enkeltstillinger og hvilke tilsettingsforhold som skal benyttes fastsettes for den enkelte stilling ved utlysning. Det forutsettes at alle utlysinger ligger innenfor prinsippene i denne stillingsplanen og de økonomiske rammer som er fastsatt i budsjettvedtak i form av langtidsbudsjett og budsjett for det enkelte år.*
4. *Professorater der skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet skal vanligvis utlyses som åremålsstillinger. Åremålsstillinger kan også tas i bruk på førstestillingsnivå, etter vurdering i det enkelte tilfelle.*
5. *Det må legges vekt på å opprettholde et antall hele stillinger som gjør at NMH tilfredsstiller kravet i NOKUTs tilsyns forskrift om at minst 50 % av årsverkene skal utgjøres av tilsatte i hovedstilling ved institusjonen.*
6. *Midlertidige tilsetninger (bistillinger – inntil 20 %) iht universitets- og høyskolelovens § 6.6 kan tas i bruk på alle stillingsnivåer der det er hensiktsmessig og skal normalt være tidsbegrenset til 3 - 5 år.*
7. *Assistentlærerordninger tas i bruk der det er hensiktsmessig.*
8. *Fordeling av FoU-ressurser gjøres iht prinsippene i FoU-utredningen av 1. oktober 2010, jf styrebehandling 28. januar 2011.*
9. *I tråd med forrige punkt, gis universitetslektorer som etter denne dato tilsettes i 50 % stilling eller mer ikke en fast FoU-ressurs, men en ressurs på 10 % av årsverket til faglig oppdatering. Dette får ikke konsekvenser for universitetslektorer tilsatt før denne dato.*
10. *Tiltak for å bedre kjønnsbalansen i faglige stillinger ved NMH fastsettes i egen handlingsplan.*

## **Rammevilkår / grunnlagsdokumenter**

En faglig stillingsplan for NMH må forholde seg en rekke overordnede grunnlagsdokumenter som gir rammer for NMHs virksomhet. De viktigste dokumentene fastsatt av overordnet myndighet er:

- Lov om universiteter og høyskoler
- Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger
- Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning
- Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning
- Lov om statens ansatte mv.
- Forskrift til lov om statens ansatte mv.

Det er i tillegg en rekke andre lover, forskrifter, avtaler mv som regulerer personalområdet, men som ikke i så sterk grad berører spørsmålet om stillingsstruktur og stillingsplan på et overordnet nivå, og som derfor ikke nevnes eksplisitt her.

Det er også grunn til å nevne at det for tiden pågår en debatt om stillingsstrukturen i universitets- og høyskolesektoren. Et regjeringsoppnevnt utvalg – Underdal-utvalget – leverte i mai 2018 en utredning om *stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler*. Utredningen er for tiden på høring. Regjeringens oppfølging av forslagene i utredningen vil kunne ha

konsekvenser for visse sider av arbeidet med en stillingsplan for faglige stillinger ved NMH, spesielt når det gjelder stillingskategorier. Dette er imidlertid foreløpig så usikkert at det ikke vektlegges i dette notatet.

NMH har gjennom årene gjort en rekke prinsippvedtak som er styrende for hvordan faglig stillingsplanlegging ved NMH drives. Dels er slike prinsippvedtak formulert i gjeldende faglige stillingsplan, og dels er de formulert i selvstendige dokumenter og enkeltvedtak i styret. De viktigste slike dokumenter er:

- Gjeldende faglig stillingsplan, vedtatt av styret 28.02.12
- Stillingsstrukturvedtaket fra 2000 og prosessen rundt det
- Prosessen med innsparinger og revisjon av vektingsregler mv 2009-10
- FoU-utredningen av 2010 og oppfølgingen av den i styrevedtak 28.01.11
- Reglement om sidegjøremål ved Norges musikkhøgskole, vedtatt av styret 16.12.11
- Plan for dimensjonering av studievirksomheten ved Norges musikkhøgskole, vedtatt av styret 16.12.11, og gjeldende studieplaner
- Handlingsplan for likestilling 2013-2017, vedtatt av styret 14.12.12
- Personalreglementet, fastsatt 2015
- Interne retningslinjer for bruk av bistillinger og deltidstillinger, sidegjøremål, kallelse og midlertidige stillinger, godkjent av styret 10.06.16
- Kvalitetssystemet (system for sikring og utvikling av utdanningskvaliteten), sist revidert av styret 14.06.18
- Langtidsbudsjett 2019-22, vedtatt av styret 14.06.18

I arbeidet med å legge premisser for en revisjon av faglig stillingsplan, er det mulig å ta opp til vurdering alle tidligere prinsippvedtak.

### Økonomiske rammer - langtidsbudsjett

I gjeldende faglige stillingsplan er det beregnet at NMH skal ha 111 ordinære faglige stillinger + stipendiater og eksterntfinansierte stillinger. Dette måltallet er blitt overholdt rimelig godt i perioden etter at faglig stillingsplan ble vedtatt i 2012. I langtidsbudsjettet for 2019 – 2022, behandlet i styret 14.06.18, kan man finne følgende oversikt:

Tabell 4: Årsverksutvikling fra 2016–2022

	Resultat		Prognose	Langtidsbudsjett			
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	113,5	110,5	114,5	114,5	114,5	114,5	114,5
Stipendiatstillinger	25,1	23,2	28,2	28,2	28,2	28,2	28,2
Administrative stillinger	62,0	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5
<b>SUM TOTALT</b>	<b>200,5</b>	<b>196,3</b>	<b>205,3</b>	<b>205,3</b>	<b>205,3</b>	<b>205,3</b>	<b>205,3</b>

(For 2017 er det bemerket at antallet på 110,5 i 2017 er for lavt pga at ikke alle stillinger var registrert i systemet ved rapporteringstidspunktet. Samme problem gjelder antallet stipendiatstillinger i 2017.)

Økningen fra 111 til 114,5 årsverk skyldes dels eksterntfinansierte stillinger og dels aktivitetsøkning (dvs pianostemmerutdanningen, som er finansiert ved økt bevilgning). Som det framgår av tallene for 2019 – 2022, er det ikke lagt opp til endring i den faglige bemanningen, bortsett fra ved eventuell økning i eksterntfinansiering. Dette er kommentert slik i langtidsbudsjettet:

*Det er ikke planlagt vesentlige endringer i den faste faglige bemanningen i langtidsbudsjettperioden da det legges til grunn at behovet for stillinger til ordinær drift av*

undervisning og FoU er uendret. Det vil være tilleggsbehov knyttet til tidsbegrensede enkeltprosjekter, og det må forventes at det i langtidsbudsjettperioden vil komme ytterligere eksternfinansierte prosjekter som vil medføre behov for rekruttering til tidsavgrensede stillinger.

Faglig stillingsplan skal gjennomgås og revideres i løpet av 2018, noe som kan resultere i nye retningslinjer for planleggingen av faglige stillinger framover. Faglig stillingsplan skal vedtas av styret.

NMH har gjennom mange år hatt et mål om at maksimalt 60 % av budsjettet skal benyttes til lønn. I forbindelse med fastsettelse av årsplan og budsjett for 2017 ble prosentandelen økt, ved at det ble lagt inn som styringsparameter at lønnsandelen skal være maksimalt 62 %. Økningen til 62 % er gjort med utgangspunkt i dels en økning i eksternfinansiering, som normalt i stor grad er bundet til lønnskostnader, og dels at det har vist seg å være et visst handlingsrom i institusjonens økonomiske situasjon. Imidlertid er denne økningen foreløpig ikke tatt ut i økt stillingstall. I langtidsbudsjettet finnes følgende oversikt over lønnsandelen:

	Regnskap		Prognose	Langtidsbudsjett			
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Andel lønn i forhold til sum driftsinntekter *)	61,8 %	60,1 %	60,6 %	57,8 %	59,7 %	59,9 %	60,2 %

\*) Sum driftsinntekter før investeringer finansiert med tidligere avsetning.

Det er dermed et visst handlingsrom for økt antall stillinger. Differansen mellom 60,2 %, som er disponert til lønn i 2022 iflg langtidsbudsjettet og maks grensen på 62 %, utgjør over 5 millioner kroner, eller rundt 5 årsverk. Det er imidlertid vesentlig å huske følgende forutsetninger:

- Andelen på 62 % gjelder både faglige og teknisk/administrative stillinger. I den grad det er rom for økning i stillingstall, må behovene for alle stillingsgrupper vurderes.
- Langtidsbudsjettet er gjort opp uten overskudd, så det må budsjettmessige omprioriteringer til for å frigjøre ressurser til økt bemanning.
- NMH må opprettholde en beredskap for framtidige innsparinger og endringer i rammevilkår. Det bør derfor vektlegges å ikke binde opp en eventuell økning i lønnsmidler til permanente kostnadsøkninger, som f.eks. permanent økning av undervisningsressursen.

### Forholdet til forskriftskrav

Det er to forskrifter som regulerer krav til fagmiljøet ved institusjonen, Kunnskapsdepartementets forskrift om kvalitets sikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning (studiekvalitetsforskriften) og NOKUTs forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforskriften).

Vedlegg 1 gjengir de mest relevante delene av de to forskriftene mht krav til fagmiljø. Det er et nytt krav i forskriftene at institusjonene skal gjøre jevnlige vurderinger av fagmiljøet for å forsikre seg om at fagmiljøet knyttet til det enkelte studium tilfredsstillende kravene, og at disse vurderingene skal dokumenteres, slik at NOKUT kan bruke vurderingene i sitt arbeid.

Det pågår nå et arbeid for å utvikle rammer og rutiner for slike vurderinger ved NMH. Det er en del prinsipielle avklaringer som må gjøres med hensyn til hvordan en del begreper skal forstås, f.eks. begrepene studietilbud, studium, fagmiljø osv., f.eks.: Har NMH ett eller flere fagmiljøer? Hva er et «fag» i denne sammenheng? Skal alle utøverstudieretningene og det tilknyttede fagmiljøet vurderes samlet eller er kandidatstudiet i utøving – studieretning folkemusikk et

eget studium med et eget fagmiljø? osv. Men generelt må det kunne legges til grunn at NMH ikke vil ha problemer med å tilfredsstille kravene i forskriftene. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at kravene finnes og at de setter noen til dels svært klare mål.

Som et eksempel kan her nevnes kravet om at minst 50 % av årsverkene knyttet til et studietilbud skal være ansatt i hovedstilling ved institusjonen.

En oversikt over hvordan NMHs ressursinnsats til undervisning og veiledning er fordelt på ulike stillingsstørrelser viser følgende bilde<sup>1</sup>:

Ansatte i 100 % stilling står for 35,9 % av undervisning og veiledning  
Ansatte i mellom 60 og 80 % stilling står for 9,8 % av undervisning og veiledning  
Ansatte i 50 % stilling står for 19,6 % av undervisning og veiledning  
Ansatte i under 50 % stilling står for 34,7 % av undervisning og veiledning

Det er slik at ansatte i under 50 % stilling normalt ikke har tid til forskning og utviklingsarbeid, (FoU), mens de fleste i 50 % stilling eller mer normalt har tid til FoU. Dette innebærer at mer enn 1/3 av undervisningen utføres av fagpersoner uten tid til FoU.

Det kommer mer om disse problemstillingene nedenfor.

## Kompetansenivåer

I gjeldende stillingsplan står det om kompetansenivåer ganske kort:

*Norges musikkhøgskole skal benytte følgende kompetansekategorier ved utlysning av og tilsetting i faglige stillinger:*

- professor
- dosent
- førsteamanuensis
- førstelektor
- universitetslektor

*I tillegg vil det være aktuelt å tilsette i stipendiatstillinger og post doc.-stillinger.*

*Førstestillingsnivået skal normalt være laveste kompetansenivå ved utlysning av stillinger for undervisning i hovedemner. For de fleste fagområder vil førsteamanuensiskompetanse være det mest aktuelle, men for enkelte fagområder vil førstelektorkompetanse kunne være mer relevant. I visse fag kan stillinger lyses ut som universitetslektorstillinger.*

De kompetansekategoriene som er listet opp er de som er ganske selvfølgelige innenfor dagens stillingsstruktur for undervisnings- og forskerstillinger. Etter at stillingsplanen ble vedtatt, er det også – de senere år – tilsatt noen få i rene forskerstillinger, knyttet til eksternfinansiert virksomhet.

Som nevnt innledningsvis, foreligger det en utredning fra Underdal-utvalget om stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler. Avhengig av oppfølgingen av den, kan det bli endringer i stillingskategorier i tiden framover. Dette er imidlertid ennå usikkert og dette dokumentet forholder seg ikke videre til forslagene fra utvalget.

Det er noen forutsetninger som er viktige i vurderingen av hvilke stillingskategorier som skal brukes og i hvilket omfang hver kategori bør brukes:

---

<sup>1</sup> Basert på optelling i den såkalte «totaloversikten» pr 14.09.18

Den ene forutsetningen er kravene i NOKUTs studietilsynsforskrift:

- *For studietilbud på bachelorgradsnivå skal fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av minst 20 prosent ansatte med førstestillingskompetanse.*
- *For studietilbud på mastergradsnivå skal 50 prosent av fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 10 prosent med professor- eller dosentkompetanse.*
- *For studietilbud på doktorgradsnivå skal fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 50 prosent med professor- eller dosentkompetanse.*

Dette innebærer at det er nødvendig å føre et visst tilsyn med kompetanseprofilen knyttet til de ulike studiene. Generelt har NMH ikke noe problem med å oppfylle disse kravene.

En annen forutsetning er at NMH har lagt seg på en linje der førstestillinger og professorater/dosenturer har samme arbeidsoppgaver og samme fordeling mellom undervisning og FoU. Man kunne tenke seg en ordning der dette var ulikt, og der denne ulikheten måtte tas hensyn til ved stillingsplanleggingen. Ordningen med å kunne søke om personlig opprykk har nemlig den forutsetning at opprykk fra førstestilling til professor eller dosent ikke skal medføre endring av arbeidsoppgaver. Dersom arbeidsoppgaver og arbeidsfordeling var ulik på de to nivåene, ville det innebære at en førsteamanuensis som rykker opp til professor, fortsatt ville være ansatt for å gjøre førsteamanuensisoppgaver. Men så lenge oppgavefordelingen er lik, spiller ikke dette hensynet noen stor rolle. (Man kan selvfølgelig også ta opp en diskusjon om å gjøre forskjell på førstestillinger og professorater/dosenturer, men dette har ikke vært debattert ved NMH på veldig mange år.)

Tidligere hadde NMH et visst antall definerte professorater, men etter at opprykksordningen ble innført, har dette altså ikke lenger noen stor betydning. Det kan være grunn til å opprettholde en fleksibilitet i dette slik at det ikke er automatikk i at når en professor slutter, så skal det tilsettes en ny professor. Hvis alle andre innen fagområdet har rykket opp til professor, så er det kanskje mer hensiktsmessig å lyse ut en førstestilling. Dette må vurderes fortløpende.

Imidlertid er det noen forskjeller i rekruttering til ulike stillinger som må tas hensyn til:

- Ved utlysning av et professorat – særlig innen utøvende og skapende fagområder – kan man vente stor internasjonal interesse, og antallet kvalifiserte norske søkere vil være ganske lavt.
- Ved utlysning av en førsteamanuensisstilling vil innslaget av utenlandske søkere ikke være så stort, mens antallet kvalifiserte norske søkere vil være betydelig større enn ved utlysning av et professorat. Erfaringsmessig vil mange av de som tilsettes i førstestilling senere kvalifisere seg for opprykk til professor (eller dosent, for de som tilsettes som førstelektor).

Valg av stillingsnivå ved utlysning har dermed på den ene side innflytelse på internasjonal rekruttering, men på den annen side også på muligheten norske søkere har til å utvikle seg til et senere professornivå. Det er viktig å balansere disse hensynene.

I dagens stillingsstruktur har man definert en førsteamanuensis – professorstige og en førstelektor – dosentstige. Dette skjedde gjennom en endring i forskriften om opprykk og ansettelse i undervisnings og forskerstillinger fra 2015. Etter dette kan en som ansettes som førsteamanuensis aldri søke opprykk til dosent, mens en som ansettes som førstelektor bare kan søke opprykk til dosent og aldri kan bli førsteamanuensis eller professor. Dette stiller krav til at det bør være godt gjennomtenkte vurderinger som ligger til grunn for valg av stillingskategori ved utlysning. Samtidig er det vanskelig å fastsette helt kategoriske kriterier for dette i en stillingsplan; i noen grad må det gjøres en vurdering i det enkelte tilfellet.

Ved NMH er det i overveiende grad vært førsteamanuensis-/professorstigen som har vært i bruk, mens førstelektor har vært brukt for noen få stillinger, i hovedsak innenfor det pedagogiske/didaktiske fagområdet. Dosent har så langt utelukkende vært brukt som opprykksstilling. Det synes ikke å foreligge gode grunner for å endre på dette hovedmønsteret.

Universitetslektorstillinger er en lavere stillingskategori, og normalt ikke tillagt FoU-tid, men er mer eller mindre rene undervisningsstillinger. I gjeldende stillingsplan er til sammen 7,5 faglige stillinger plassert på lektornivået. Dette gjelder noen av stillingene innenfor fagområdene bruksklaver, akkompagnement, satslære, gehørtrening og musikkteknologi. I tillegg angir stillingsplanen ca 21 årsverk i mindre bistillinger/timelærerstillinger uten at stillingsnivå er angitt. Det kan være grunn til å diskutere bruken av universitetslektorstillinger i forbindelse med revisjon av faglig stillingsplan. Ved utlysninger av større stillinger er det generelt en tendens til at man ønsker høyest mulig nivå ved utlysning, mens det samtidig utvilsomt er slik at lektornivået i flere støtteemner må sies å være tilfredsstillende faglig nivå for undervisningen, og samtidig er mer kostnadseffektivt enn å tilsette på førstenivå eller professornivå.

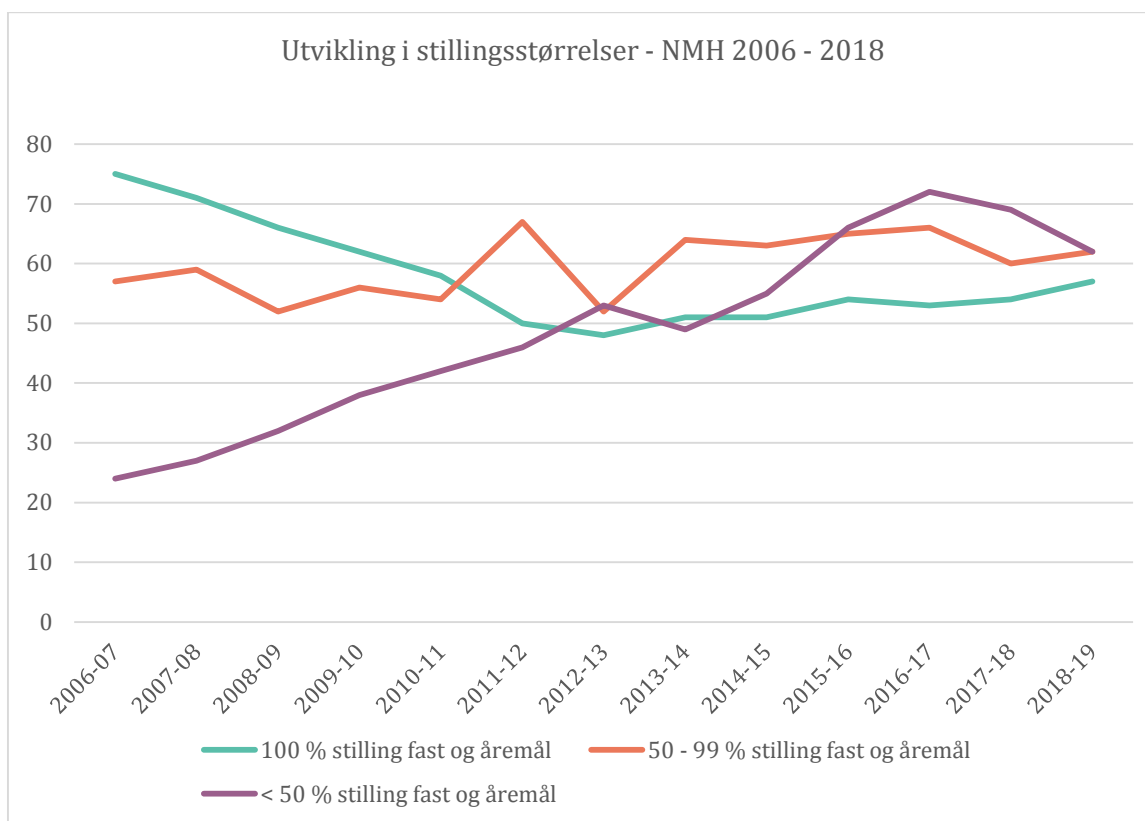
### Stillingsstørrelser

En sentralt spørsmål for planleggingen av faglige stillinger ved NMH, er stillingsstørrelser. Hvor stor andel skal være tilsatt i hele stillinger, hvor stor andel i halve stillinger, hvor stor andel i bistillinger (20 %-stillinger) osv. Her er det mange hensyn og mange forhold som spiller inn:

- Ut fra mange hensyn er det en fordel med mange ansatte i hele stillinger. Det gir stabilitet og gode forhold for å bygge sterke, konsoliderte fagmiljøer.
- Studietilsynsforskriften slår fast at «*minst 50 prosent av årsverkene tilknyttet studietilbudet skal utgjøres av ansatte i hovedstilling ved institusjonen*». Dette kravet er knyttet til hensynet til utdanningskvalitet, basert på en formodning om at det å ha en stor andel ansatte i hovedstilling styrker utdanningskvaliteten. Begrepet hovedstilling ikke er entydig, men NOKUT har definert det slik: «*Med hovedstilling menes at institusjonen er hovedarbeidsgiver for den ansatte, dvs. at den ansatte er ansatt i minst 50 prosent stilling ved den aktuelle institusjonen.*» (Det skal dog bemerkes at det finnes ansatte ved NMH i 50 % stilling som har en annen hovedarbeidsgiver. Det er likevel rimelig å legge til grunn NOKUTs definisjon.)
- Hensynet til god kontakt med arbeidslivet tilsier at det er fornuftig å ha et antall mindre stillinger der man forutsetter at den tilsatte opprettholder aktivitet utenom institusjonen, enten gjennom kombinasjon av ansettelse ved NMH og fast ansettelse et annet sted eller ved kombinasjon av ansettelse ved NMH og frilansvirksomhet.
- For utøvende musikkutdanning er det også en faktor at det er svært mange instrumentspesialiteter som skal dekkes, og for mange av instrumentene er det ikke behov for så mye som hel stilling.

Oversikten under viser utviklingen i antall personer ansatt i ulike stillingsstørrelser over tid. Timelærere, vikarer og stipendiater er ikke medtatt. Antallet i mellom 50 og 99 % stilling (i overveiende grad dreier det seg om ansatte i 50 % stilling) har vært relativt stabilt rundt 60 personer. Antallet i hel stilling gikk jevnt nedover i mange år fra et tidligere nivå på ca 75 hele stillinger, men ser nå ut til å ha stabilisert seg rundt 55. Antallet i små stillinger under 50 % har økt kraftig, fra rundt 20 til rundt 60 personer.

Det samlede antallet faglige årsverk er stort sett uendret gjennom perioden.



Lenger opp i dokumentet er følgende oversikt gjengitt:

- Ansatte i 100 % stilling står for 35,9 % av undervisning og veiledning
- Ansatte i mellom 60 og 80 % stilling står for 9,8 % av undervisning og veiledning
- Ansatte i 50 % stilling står for 19,6 % av undervisning og veiledning
- Ansatte i under 50 % stilling står for 34,7 % av undervisning og veiledning

Samlet innebærer dette at ansatte i 50 % stilling eller mer står for 65,3 % av undervisningen. Samlet for hele institusjonen tilfredsstilles dermed kravet som er satt i NOKUTs tilsynsforordning om at mer enn halvparten av de ansatte skal være tilsatt i hovedstilling.

Imidlertid er ikke NOKUTs krav knyttet til undervisningsinnsatsen, men til de årsverk som er knyttet til studiet, dermed blir det relevant å også ta med FoU-ressursene i beregningen. I NMHs årsplan for 2018 er det tatt inn en styringsparameter som ser på antall faglige årsverk i 50 % stilling eller mer, og der gjengis følgende tabell:

	2016	2017	Mål 2018	Ambisjon 2019
Antall faglige årsverk i 50 % eller mer	81,74 %	81,37 %	82 %	83 %

Dette er altså ulike måter å tilnærme seg slike beregninger på. I årsplanen er det gitt en ambisjon om å øke andelen av faglige årsverk i 50 % stilling eller mer. I en diskusjon om framtidig stillingsstruktur og stillingsplan bør det vurderes hvordan en slik ambisjon kan virkeliggjøres og hvordan man mener en ideell fordeling bør være.



## Samlet stillingsstørrelse

I styreprotokoll fra styret for *den provisoriske høgre musikkundervisning*, arbeidsutvalgsmøte 13. og 14. november 1972<sup>2</sup> («om bord i Holger Danske») finnes følgende formulering:

*Arbeidsutvalget fant det nødvendig å understreke at en lærer i full stilling ved musikkhøgskolen ikke må oppebære annen deltidsstilling av noe omfang. For kirkemusikkstudiets vedkommende ville det formodentlig være en fordel å bygge undervisningen på flere deltidslærere med faste stillinger som kirkemusikere. Arbeidsutvalgets vurdering i denne sammenheng skyldes rent pedagogiske hensyn.*

I interne retningslinjer for bruk av bistillinger og deltidsstillinger, sidegjøremål, kallelse og midlertidige stillinger, godkjent av styret 10.06.16, heter det:

*Som hovedregel skal samlet stillingsbrøk alltid vurderes ved nyansettelser eller endring i arbeidskontrakt. Samlet stillingsbrøk skal normalt ikke overstige 120 % stilling.*

Formuleringen i retningslinjene uttrykker en intensjon om samlet stillingsstørrelse som gjelder både for de som har hovedstilling ved NMH og de som har hovedstilling et annet sted og en mindre stilling ved NMH.

Til tross for denne uttalte intensjonen, som grunnleggende er i samsvar med den intensjonen som ble uttrykt av styrets arbeidsutvalg i 1972, har NMH en rekke ansatte i opptil 50 % stilling (og noen ganger mer) som har hel stilling hos annen arbeidsgiver og ofte i tillegg en til dels omfattende frilansvirksomhet,

Prinsipielt er det snakk om to litt ulike problemstillinger. For ansatte i hel stilling (eller hovedstilling) ved NMH, vil NMH som arbeidsgiver kunne stille krav til ansattes bierverv, for eksempel ved å tillate maksimal 20 bistilling hos annen arbeidsgiver. Dette er i noen grad blitt gjort og fulgt opp de siste årene. NMH kan imidlertid ikke stille krav til eller sette begrensninger for en arbeidstakers inntektsgivende arbeid i «fritiden», så lenge det ikke går ut over arbeidet ved NMH.

For arbeidstakere som har sin hovedstilling utenfor NMH og en mindre stilling ved NMH, er det vanskeligere å håndheve prinsippet om maksimalt 120 % stilling og det er uklart i hvilken grad man ved tilsetning i for eksempel en utlyst halv stilling kan ta hensyn til eller stille krav til en søkers øvrige tilsetningsforhold ved vurdering av hvilken søker som skal tilbys stilling.

Imidlertid er det klart at vi har en problemstilling særlig knyttet til at NMH har lyst ut mange halve stillinger, der det ofte rekrutteres gode søkere som har en hel stilling et annet sted og som ønsker å opprettholde den hele stillingen. Denne problemstillingen forsterkes av to forhold:

- Innenfor musikkbransjen finnes flere arbeidsgivere, særlig symfoniorkestre, som ikke tillater sine ansatte å gå ned i halv stilling for å kombinere det med en halv stilling ved NMH.
- Vektleggingen av åremålstilsetninger ved NMH bidrar til at mange ikke ønsker å si opp faste stillinger andre steder for å tiltre stilling ved NMH.

---

<sup>2</sup> Norges musikkhøgskole ble startet høsten 1973, men allerede ett år før ble det oppnevnt et styre for det som da ble kalt «den provisoriske høgre musikkutdanning» som forberedte oppstarten, bl.a. ved utlysning av og tilsetning i stillinger.

NMH bør i lys av dette vurdere om halve stillinger (eller andre «store» delstillinger) er en hensiktsmessig stillingsstørrelse, eller om man i større grad bør vektlegge hhv hele stillinger og mindre stillinger (for eksempel bistillinger på 20 %).

### **Fast tilsetning eller åremål og midlertidige tilsetninger for øvrig**

For NMH er det flere ordninger for åremålstilsetninger som er aktuelle:

- Åremålstilsetting med hjemmel i uh-lovens § 6-4 (1) j) om at det kan tilsettes på åremål i undervisnings- og forskerstillinger når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet. Slik åremålstilsetting kan skje for en periode på fire til seks år og ingen kan være ansatt etter denne bestemmelsen i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.
- Åremålstilsetting med hjemmel i uh-lovens § 6-6, om såkalte bistillinger. Bistillinger kan være på inntil 20 % av hel stilling, og åremålsperioden kan være fra to til seks år, uten begrensning på hvor mange perioder eller hvor lenge samme person kan være ansatt. For slike stillinger er åremålstilsetting den normale tilsetningsformen.
- Åremålstilsetting med hjemmel i uh-lovens § 6-4 (1) f) til i), som gjelder hhv postdoktorer, stipendiater, vitenskapelige assistenter og spesialistkandidater. Det er særlig postdoktorer og stipendiater som er aktuelle for NMH og for slike stillinger er åremålstilsetting eneste alternativ.

For midlertidig tilsetting utenom åremålsordningen, er det en rekke lov- og forskriftsregler som er aktuelle. Det vil føre for langt å gå inn alle disse reglene her. Det er imidlertid viktig å legge til grunn at det er et mål om å redusere bruken av midlertidige tilsetninger i staten generelt og i uh-sektoren spesielt. Selv om NMH generelt ikke har et stort omfang av midlertidige tilsetninger utenom åremål, sammenlignet med andre universiteter og høyskoler, må det være et mål også for NMH å redusere bruken av midlertidighet.

Det er særlig spørsmålet om bruk av åremålstilsetninger for ordinære undervisnings- og forskerstillinger som det er grunn til å diskutere nærmere. Den særskilte regelen om at man kan bruke åremålstilsetting når kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig kompetansekrav er begrunnet slik av Kunnskapsdepartement:

*Bakgrunnen for bestemmelsen er at det i slike stillinger ofte er forutsatt at stillingsinnehaveren er en aktivt utøvende kunstner på høyt internasjonalt nivå. Det er nødvendig med faglig fornyelse i kunstutdanningene, og det vil være uheldig om et lite antall lærere skal kunne prege en hel generasjon av kunstnere. Det er derfor behov for muligheten til å kunne benytte åremål i slike stillinger.*

Lenge var et professorat i komposisjon NMHs eneste faglige åremålsstilling. Åremålsordningen ble etablert etter ønske fra fagmiljøet selv. Ved styrebehandling 23. juni 2000 av en sak om stillingsstruktur for faglige stillinger, vedtok styret å utvide ordningen med åremålstilsetninger gjennom et vedtak om at «professorater der skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet skal vanligvis utlyses som åremålsstillinger». Etter det er så godt som alle slike professorater lyst ut som åremålsstillinger. Ved fastsettelse av gjeldende faglige stillingsplan i 2012, føyde styret til en formulering om at «åremålsstillinger kan også tas i bruk på førstestillingsnivå, etter vurdering i det enkelte tilfelle». Etter dette har åremålsstillinger også i noen grad blitt tatt i bruk på lektornivået. I dag er 25 % av det faglige personalet (utenom stipendiater og postdoktorer) tilsatt på åremål. Av professorårsverkene er 31 % besatt på åremål, og for førstestillinger er andelen på åremål 17 %.

Som sammenligningstall var i 2016 ca 75 % av faglig tilsatte ved Kunst- og designhøgskolen i Bergen ansatt på åremål, mens tilsvarende tall for Kunsthøgskolen i Oslo var ca 60 %. Om man bare ser på professornivået, var andelen på åremål ved KHiB 79 % og ved KHiO 67 %.

Den forholdsvis lave andelen åremålstilsetninger ved NMH skyldes at det fortsatt er svært mange fast tilsatte fra perioden før åremålstilsetninger ble tatt i bruk ved NMH. Om man ser på tilsetninger de siste tre år, så er samtlige tilsetninger på professor- eller førstestillingsnivå på åremål i stillinger der kvalifikasjonsgrunnlaget var kunstnerisk kompetanse. Samlet er ca 70 % av det faglige personalet ved NMH ansatt på grunnlag av kunstnerisk kompetanse og kan dermed potensielt tilsettes på åremål.

Ordningen med åremålstilsetning har noen åpenbare fordeler knyttet til behovet for faglig fornyelse, i tråd med begrunnelsen for ordningen. Det er grunn til å minne om at NMH i en periode på begynnelsen av 2000-tallet var i en situasjon der et relativt stort antall faglig tilsatte i fast stilling ikke kunne benyttes fullt ut til undervisning på grunn av at de faglige behovene hadde endret seg. Samlet utgjorde den ubenyttede ressursen opp mot 10 årsverk, noe som utgjorde en stor belastning på institusjonens lønnsbudsjett.

Det er imidlertid også noen mulige negative konsekvenser ved utstrakt bruk av åremålstilsetninger:

- Det kan være vanskelig å rekruttere gode søkere til åremålsstillinger fordi mange potensielle søkere sitter i faste stillinger som gir større trygghet.
- Ordningen med åremålsstillinger synes å trekke i retning av færre hele stillinger og flere halve stillinger.
- Det er kostnadskrevenende å gjennomføre full utlysning og bedømmelse hvert sjette år.
- Det er samtidig vanskelig å opprettholde det som er normalordningen, nemlig at en åremålsstilling skal lyses ut etter endt periode, selv om stillingsinnehaveren bare har hatt stillingen i en periode og formelt kan tilsettes igjen.

Den følgende tabellen viser en oversikt over fordelingen av faglige årsverk mellom fast tilsatte, åremålstilsatte og midlertidig tilsatte for øvrig. Stipendiater, postdoktorer og timelønnte er ikke medregnet. Ansatte i forskerstilling er medregnet under førstestillinger. (Her er medregnet ansatte som mottar månedslønn. Det innebærer at en del timelønnte lærere ikke er medregnet. De fleste av disse vil være på lektornivå og midlertidig tilsatte. For oversikt over andel midlertidig tilsatte, se egen tabell.)

	Professor og dosent			Førstestillinger			Lektorstillinger		
	Fast	Åre- mål	Midl.	Fast	Åre- mål	Midl.	Fast	Åre- mål	Midl.
Antall årsverk	28,4	12,9	0,7	42,4	8,9	1,8	8,8	5,3	1,0
%-vis fordeling	68 %	31 %	1 %	80 %	17 %	3 %	58 %	35 %	7 %

%-vis fordeling for alle stillingsgrupper samlet

	Fast	Åre- mål	Midl.
	72 %	25 %	3 %

En mer detaljert oversikt med fordeling pr seksjon følger som vedlegg 2

Prosentandel midlertidige årsverk i undervisnings- og forskerstillinger, iflg DBH. Her er åremålsstillinger ikke medregnet.

	2015	2016	2017
NMH	4,4	4,6	5,5
Statlige universiteter og høyskoler samlet	17,3	17,5	17,0

Av de øvrige statlige universiteter og høyskoler er det bare KHiO som ligger under 10 % midlertidige ansatte (med 5 % i 2017). De øvrige ligger på mellom 10 og 25 %. Midlertidig forskningsfinansiering er en viktig grunn til midlertidighet ved institusjonene for øvrig, mens NMH og KHiO har et relativt lite innslag av slik finansiering.

Spørsmålet om hvordan ordningen med åremålstilsetninger skal brukes er et av de sentrale spørsmålene i grunnlagsdiskusjonen for revisjon av faglig stillingsplan.

### Bistillinger

I universitets- og høyskolesektoren er det lang tradisjon for bruk av bistillinger, såkalte II-stillinger. Det vanligste er tilsetting i professor II-stillinger, men det er prinsipielt åpent for å bruke slike stillinger på alle kompetansenivåer. Slike tilsettingsforhold er midlertidige, basert på åremålstilsetting, men uten den avgrensning til maksimalt 12 års tilsetting som følger av den normale åremåls hjemmelen. Hjemmelen for slike bistillinger ligger i universitets- og høyskolelovens § 6.6:

*Det kan nyttes midlertidig ansettelse i inntil 20 prosent av undervisnings- og forskerstilling. Det kan ansettes på åremål i bistilling. Åremålsperiodene kan være fra to til seks år. Departementet kan gi forskrift om varighet og vilkår for fratredelse.*

I ot.prp. nr. 79 (2005-2006), som omhandlet en revisjon av bestemmelsene om åremål og midlertidig tilsetting i universitets- og høyskoleloven, begrunner departementet bestemmelsen slik:

*Denne bestemmelsen er viktig for å kunne sikre universitets- og høyskolesektoren faglig utveksling mellom institusjonene og for å knytte til seg kompetanse fra arbeidslivet ellers. I slike situasjoner er det viktig for institusjonene å kunne knytte til seg medarbeidere i bistillinger (for eksempel professor II) for å kunne sikre høy spisskompetanse innen visse områder. Slike midlertidige ansettelser legger dessuten til rette for faglig utveksling og utvikling, både for medarbeidere og fagmiljøene/institusjonene imellom. Ordningen med å ansette midlertidig i bistilling i inntil 20 % av full stilling, er også viktig for å rekruttere vitenskapelig personale med hovedstilling i næringslivet eller annen offentlig virksomhet til universitets- og høyskolesektoren. Midlertidige bistillinger bidrar i denne sammenhengen til bedre kontakt mellom sektorene. For ansatte i slike stillinger vil det ikke være det samme behovet for stillingsvern som for øvrige ansatte, ettersom de i de aller fleste tilfeller har en hovedstilling hos en annen arbeidsgiver.*

Bistillinger med hjemmel i denne bestemmelsen var brukt i relativt lite omfang ved NMH fram til 2012, men ble tatt i bruk mer aktivt etter vedtaket om faglig stillingsplan i 2012.

I dag ligger NMH med en andel II-erstillinger litt over gjennomsnittet i sektoren, men samtidig relativt langt under de som bruker ordningen mest aktivt. Tabellen nedenfor viser omfanget av professor II-stillinger (i antall årsverk) ved institusjonene i 2017<sup>3</sup>, sammenlignet med antallet ordinære undervisnings- og forskerstillinger (UFF-stillinger):

---

<sup>3</sup> Iflg. DBH

	professor II	ordinære UFF	andel professor II
NHH	9,32	134,9	6,9 %
UiO	73,48	1902,7	3,9 %
Samisk	1,3	33,68	3,9 %
UiB	38,15	1254,34	3,0 %
AHO	1,5	56,9	2,6 %
NMH	2,44	108,8	2,2 %
UiS	12,08	593,53	2,0 %
NIH	1,4	70,1	2,0 %
UiT	26,3	1429,03	1,8 %
NTNU	42	2502,54	1,7 %
KHiO	0,8	74,74	1,1 %
Andre institusjoner	46,32	5656,66	0,8 %
Sum/gj.sn.	255,09	13817,92	1,8 %

### Utlysning eller kallelse

Normalordningen for offentlige stillinger er at de skal lyses ut og at det skal være fri konkurranse om stillingene. For universiteter og høyskoler finnes det en unntaksordning, såkalt «kallelse», i universitets- og høyskolelovens § 6-3 (4):

*Når særlige grunner taler for det, kan styret foreta ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger uten forutgående kunngjøring. Slik ansettelse kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette.*

I tillegg er det generelt åpent for tilsetning uten utlysning i vikariater og midlertidige tilsetninger for inntil ett år, ved tilsetning i eksternt finansiert stilling og ved kortere arbeidstid enn 15 timer ukentlig.

En gjennomgang av situasjonen for faglig tilsatte høsten 2018 viser følgende status:

	Ansatt i nåværende stilling etter ordinær utlysning	Ansatt etter utlysning av mindre/annen stilling enn nåværende	Ansatt uten utlysning
Ansatte i hel stilling (fast eller åremål)	48 %	24 %	28 %
Ansatte mellom 50 og 99 % (fast eller åremål)	57 %	7 %	35 %
Ansatte i mindre enn 50 % (fast eller åremål)	12 %	2 %	87 %
Ansatte på årskontrakt		(9 %)	91 %

Kategorien «ansatt etter utlysning av mindre/annen stilling enn nåværende» rommer ulike kategorier, i hovedsak de som er ansatt i mindre stilling og har fått økt stilling uten utlysning, og de som har fått ny åremålsperiode uten utlysning. Kategorien «ansatt uten utlysning» rommer både de som formelt er kallet iht overnevnte bestemmelse i uh-loven og de som har fått stilling pga opparbeidede rettigheter. For ansatte på årskontrakt er de 9 % som er angitt i

parentes pensjonister som er engasjert på pensjonistvilkår. De er tidligere tilsatt i stillinger som har vært utlyst og har dermed fått sine opprinnelige stillinger etter konkurranse.

Samlet er det en relativt stor andel av NMHs faglig tilsatte som er ansatt uten utlysning og konkurranse og det må vurderes om det skal legges opp til strammere praktisering av hovedregelen om at stillinger skal lysnes ut.

### **Internasjonal eller nasjonal rekruttering**

Det er en klar målsetting for NMH å ha internasjonalt ledende fagmiljøer. Dette innebærer at fagpersoner må rekrutteres internasjonalt. Erfaringen de senere årene viser at NMH er en attraktiv arbeidsplass med god internasjonal søkning til stillinger. Det gjelder særlig stillinger på professornivå, mens det erfaringsmessig er lavere internasjonal søkning til stillinger på førstestillingsnivå.

De siste 10 årene er det utlyst 14 rene professorater, hvorav 3 halve stillinger og 11 hele stillinger.

- I en av de hele stillingene ble det ikke tilsatt noen.
- I to av de hele stillingene ble det tilsatt i bare halv stilling, etter ønske fra den best rangerte søkeren
- I to av de hele stillingene ble det for hver stilling tilsatt i to halve stillinger

Av de totalt 15 personene som ble tilsatt var det

- 6 norske (eller allerede bosatt i Norge)
- 9 utenlandske

Av de 9 utenlandske som er tilsatt i disse stillingene, er det bare en som har bosatt seg fast i Norge, mens 8 pendler fra bosted i utlandet.

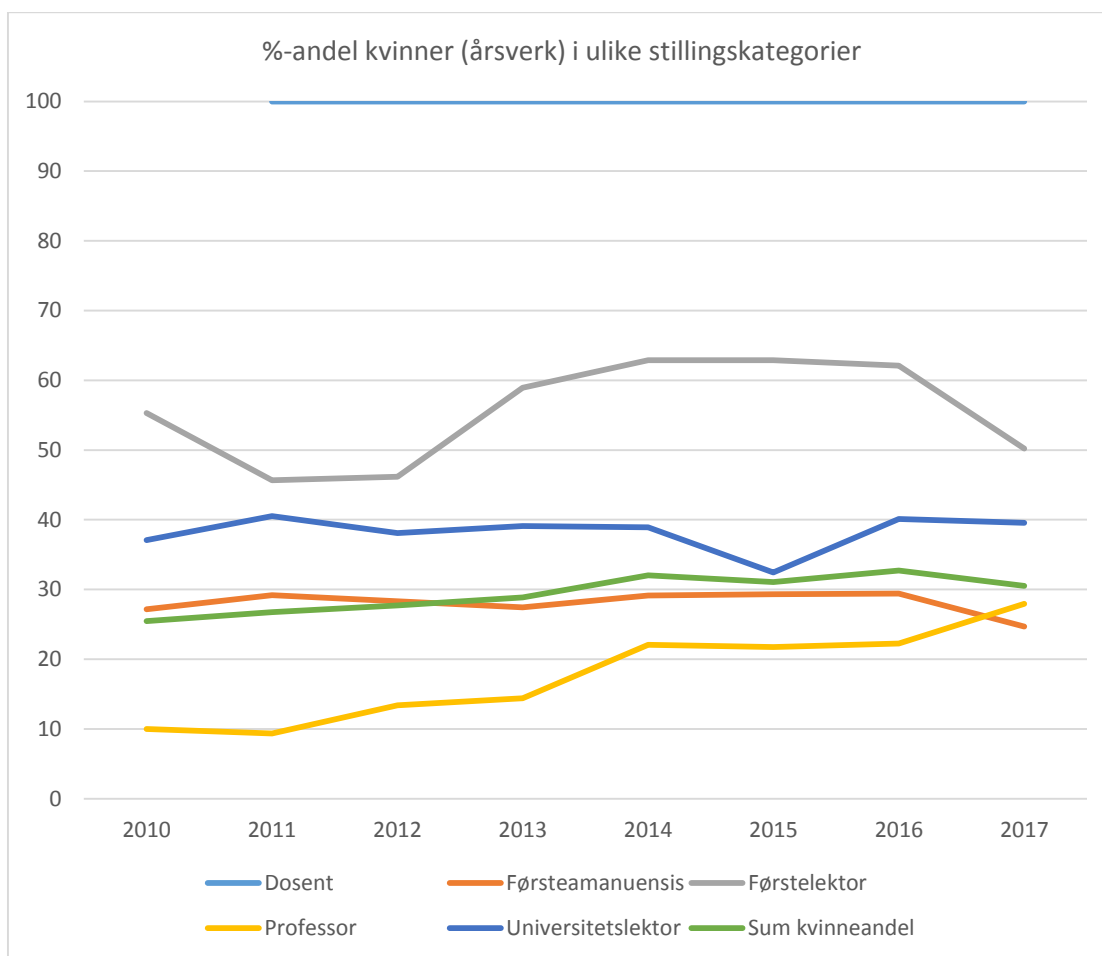
I tillegg har NMH en rekke ansatte i II-erstillinger som ikke er bosatt i Norge.

I utøvende og skapende musikkutdanning som vil hevde seg i internasjonalt, beskriver dette en ganske normal situasjon, og for de fleste av de aktuelle tilsetningsforholdene fungerer undervisning og veiledning rimelig tilfredsstillende. Det er likevel en utfordring at mange ansatte ikke tilbringer hele eller store deler av arbeidstiden på arbeidsplassen og dermed bare i beskjeden grad deltar i arbeidsfellesskapet på daglig basis.

Internasjonal rekruttering er nødvendig, men det er samtidig viktig å være bevisst på at rekruttering av de mest attraktive internasjonale søkere ofte vil innebære pendlerordninger som også har noen omkostninger. Gjennom kunnskap om hvilke stillinger som rekrutteres internasjonalt, er det mulig å i noen grad styre sammensetningen av det faglige personalet for å sikre gode og stabile fagmiljøer.

### **Kjønnsbalanse**

I gjeldende stillingsplan inngår ikke tiltak for å bedre kjønnsbalansen i faglige stillinger. Det er henvist til egen handlingsplan for dette. Det kan være gode grunner for at dette temaet også for tiden framover bør fanges opp i egne handlingsplaner, men det er utvilsomt slik at NMH fortsatt har en vei å gå, selv om noen tall fra de siste årene er positive og viser at handlingsplanene har hatt en effekt.



Det er særlig grunn til å legge merke til at andelen kvinnelige professorer har vist en betydelig økning. Andelen kvinner i faglige stillinger samlet, har likevel bare økt fra ca 25 % i 2010 til ca 30 % i 2017.

Kunnskapsdepartementet har fastsatt en nasjonal styringsparameter for andel kvinner i dosent- og professorstillinger. Der viser tallene for NMH følgende utvikling:

2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gj.snitt statlige inst. i 2017
17,89	17,86	25,12	24,64	25,37	29,86	29,38

NMH ligger der for første gang litt over det nasjonale gjennomsnittet i 2017.

### Forskning og utviklingsarbeid

NMH hadde fram til 2003 en ordning der 35 % av årsverket ble brukt til fast FoU-tid for alle ansatte. 61 % ble brukt til undervisning og 4 % til administrative oppgaver. Ved universitetene og de vitenskapelige høgskolene for øvrig, var den normale fordelingen at ansatte brukte like mye tid til undervisning og FoU, f.eks. 45 % til undervisning/veiledning, 45 % til FoU og 10 % til administrative oppgaver. NMH skilte seg dermed ut med vesentlig lavere FoU-andel enn øvrige vitenskapelige høgskoler og universiteter. Ved statlige høgskoler var det ikke uvanlig med enda lavere andel FoU.

Som en oppfølging av stillingsstruktursaken fra 2000, der styret signaliserte ønske om større differensiering ved tildeling av FoU-ressurser, ble det fra august 2003 gjort noen endringer:

- Den faste FoU-andelen for førstestillinger (inkl professorater) ble redusert til 30 % og faste stillingsandelen til undervisning og veiledning ble økt tilsvarende.
- Den faste FoU-andelen for lektorer ble redusert til 20 %.
- Den FoU-tid som på denne måten ble frigjort ble disponert til et fellespott som alle faglig ansatte kan søke på årlig. (I 2018 utgjør dette ca 4,8 årsverk.) Den samlede ressursinnsatsen til FoU ble dermed ikke endret.
- Det ble samtidig fastsatt som hovedprinsipp at det er stillinger på 50 % eller mer som tillegges fast FoU-tid.

I faglig stillingsplan fra 2012 bl det gjort en endring for universitetslektorer, ved at de som er tilsatt som universitetslektor i 2012 og senere ikke får en fast FoU-andel, men «*en ressurs på 10 % av årsverket til faglig oppdatering*».

Samtidig som disse endringene er blitt gjennomført, har styret flere ganger uttrykt en langsiktig ambisjon om at FoU-andelen ved NMH bør opp på samme nivå som ved sammenlignbare vitenskapelige høyskoler og universiteter. En slik ambisjon kan bare oppnås ved enten tilførsel av friske budsjettmidler (gjennom ordinær tildeling eller ved ekstern FoU-finansiering) eller ved reduksjon av ressursinnsatsen til undervisning til fordel for økt ressursinnsats til FoU.

Det har etterhvert skjedd store endringer i universitets- og høyskolesektoren som gjør at bildet ved sammenlignbare institusjoner nå ikke er så entydig som tidligere:

- Det har komme til flere universiteter som tidligere har vært høyskoler, og som ikke har hatt mulighet til å operere med like høy FoU-andel som de «gamle» universitetene.
- To av de «gamle universitetene, NTNU og UiT, har tatt opp i seg høyskoler med lavere ressursinnsats til FoU.
- En interessant observasjon er også at de fem tidligere musikkonservatoriene, som en gang var selvstendige institusjoner med svært lav ressurs til FoU, alle er fusjonert inn i universiteter. For de tre som er fusjonert inn i «gamle» universiteter – UiB, NTNU og UiT – har det medført at de konservatorieansatte har fått FoU-ressurs basert på prinsippet om lik fordeling mellom undervisning og FoU, og dermed vesentlig høyere fast FoU-ressurs enn ansatte ved NMH.

En faktor som også hører med i bildet, er at NMH har svært mange ansatte i små stillinger uten FoU. Så mye som 1/3 av undervisningen utføres av personer uten FoU-tid.

Samlet FoU-innsats studieåret 2018-19, fordelt på stillingskategorier:

Professorer	11,5 årsverk
Førstestillinger	16,9 årsverk
Lektorer	1,3 årsverk
Til sammen	29,7 årsverk

Noen av disse årsverkene til FoU er eksternfinansiert og ligger dermed utenfor den rammen som følger av fast FoU og den normale potten til fordeling. I tillegg til det som er oppgitt over, kommer ressursinnsatsen til FoU for stipendiater og postdoktorer.



Samlet ressursinnsats til undervisning studieåret 2018-19 er til sammenligning ca 61,5 årsverk. Samlet brukes det dermed ca 91,2 årsverk til undervisning og FoU.

Hvis man skulle tenke seg at NMH skulle bruke like mye ressurser til FoU som til undervisning, så kan det løses på i hovedsak to måter, eller eventuelt ved en kombinasjon:

- Innenfor dagens budsjetttramme: Reduksjon av ressursinnsatsen til undervisning med ca 16 årsverk (som tilsvarer ca 26 %) for å kunne ha ca 45,6 årsverk til hvert formål
- Utenfor dagens budsjetttramme: Økning av samlet FoU-ressurs med 32 årsverk ved tilførsel av friske midler

Hvis man legger til grunn at ca 1/3 av undervisningen fortsatt skal gjøres av ansatte uten FoU, og at de som har FoU skal ha like mye tid til hvert av formålene, blir regnestykkene i de to alternativene litt annerledes. Da trekkes ca 21 årsverk av undervisningsressursen ut (dvs ca 1/3 av undervisningen), og alternativene blir slik

- Innenfor dagens budsjetttramme: Reduksjon av ressursinnsatsen til undervisning med ca 5,5 årsverk (som tilsvarer ca 14,5 %) for å kunne ha ca 34 årsverk til hvert formål og 21 årsverk til rene undervisningsoppgaver.
- Utenfor dagens budsjetttramme: Økning av samlet FoU-ressurs med ca 11 årsverk ved tilførsel av friske midler

Man kunne også tenke seg et alternativ der andelen undervisning som gis av ansatte uten FoU reduseres fra ca 33 % til ca 20 %, dvs ca 12,5 årsverk. Da kan alternativene framstilles slik

- Innenfor dagens budsjetttramme: Reduksjon av ressursinnsatsen til undervisning med ca 10 årsverk (som tilsvarer ca 16,3 %) for å kunne ha ca 39,5 årsverk til hvert formål og 12,5 årsverk til rene undervisningsoppgaver.
- Utenfor dagens budsjetttramme: Økning av samlet FoU-ressurs med ca 19 årsverk ved tilførsel av friske midler, for å kunne ha 49 årsverk til undervisning og 49 årsverk til FoU i kombinerte stillinger + 12,5 årsverk til rene undervisningsoppgaver

En debatt om fremtidig stillingsstruktur og stillingsplan bør vurdere ambisjonene for institusjonens samlede ressursinnsats til FoU og for vektingen av ressursinnsats til undervisning/veiledning og FoU.

## **Stipendiater**

NMH disponerer i dag til sammen 22 stipendiatstillinger. Gjennom flere år har institusjonen disponert 15 stipendiatstillinger knyttet til det vitenskapelige doktorgradsprogrammet. Fra 2018 ble det permanent overført til sammen 4 stipendiatstillinger fra Stipendiatprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid til NMHs nye kunstneriske doktorgradsprogram, og samtidig fikk NMH 3 nye stipendiatstillinger til samme program gjennom statsbudsjettet. Det er en forventning om at de 3 nye stillingene skal følges opp med 3 nye stillinger i både 2019 og 2020, men det gjenstår å se. Hvis denne forventningen innfris, vil NMH disponere til sammen 28 stipendiatstillinger. For å kunne drive to doktorgradsprogrammer med tilfredsstillende stipendiatmiljø og antall uteksamineringer må NMH ha minst 15 stipendiater på hvert program, dvs minst 30 stipendiatstillinger. Økning i antall stipendiatstillinger har derfor vært høyt prioritert i budsjettforslagene NMH hvert år sender inn til departementet.

Dersom antallet stipendiatstillinger ikke øker så mye som nødvendig, må NMH vurdere omdisponering av ordinære lønnsmidler for å kunne opprettholde det nødvendige antall stipendiater, eller eventuelt skaffe eksterne FoU-midler for å tilsette flere stipendiater. En slikt tiltak er imidlertid ikke aktuelt de første par årene og det gjøres derfor ikke nærmere beregninger av effekten av slike tiltak inn i en samlet stillingsplan.

Vedlegg:

1. Forskriftsbestemmelser med krav til fagmiljø
2. Fordeling av faglige årsverk mellom fast tilsatte, åremålstilsatte og midlertidig tilsatte fordelt pr seksjon
3. Gjeldende faglig stillingsplan

Studiekvalitetsforskriften inneholder følgende krav:

Fra § 3-2 om akkreditering av mastergradsstudier

*(2) Mastergradsstudiet skal ha et bredt og stabilt fagmiljø som består av tilstrekkelig antall ansatte med høy faglig kompetanse innenfor utdanning, forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid innenfor studietilbudet. Fagmiljøet skal dekke fag og emner som studietilbudet består av. De ansatte i fagmiljøet skal ha relevant kompetanse.*

Fra § 3-3 om akkreditering av doktorgradsstudier

*(3) Doktorgradsstudiet skal ha et fagmiljø med høy kompetanse innenfor utdanning og forskning. Fagmiljøet skal kunne vise til dokumenterte forskningsresultater, inkludert publisering, på høyt, internasjonalt nivå, og resultater fra samarbeid med andre fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt. Doktorgradsstudiet i kunstnerisk utviklingsarbeid skal ha et fagmiljø med høy kompetanse innenfor utdanning og kunstnerisk utviklingsarbeid. Ved rekruttering av faglige ansatte skal kunstneriske kvalifikasjoner i fagområder beskrevet i forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, jf. § 1-1 annet ledd legges til grunn. Fagmiljøet skal kunne dokumentere omfattende kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt, internasjonalt nivå, og resultater fra samarbeid med andre fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt.*

*(4) Fagmiljøet skal ha dybde og bredde innenfor alle vesentlige deler av doktorgradsstudiet slik at doktorgradskandidatene kan delta aktivt i ulike faglige relasjoner og få innføring i ulike perspektiver.*

*(5) Doktorgradsstudiet skal ha et fagmiljø som er stabilt og består av tilstrekkelig antall ansatte med professor- og førsteamanuensis-kompetanse innenfor hele bredden av studietilbudet. Det skal gjennomføres en helhetlig vurdering av om fagmiljøet har tilstrekkelig antall ansatte for å dekke fag og emner og den veiledningen studiet består av. Fagmiljøet skal bestå av ansatte med relevant kompetanse. Institusjonens vurderinger skal dokumenteres slik at NOKUT kan bruke dem i arbeidet sitt.*

Fra § 3-7 om akkreditering som vitenskapelig høyskole:

*(2) Institusjonen skal ha tilstrekkelig antall ansatte med høy faglig kompetanse innenfor utdanning, forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid innenfor fagområdet for institusjonsakkrediteringen.*

Studietilsynsforskriften inneholder følgende krav:

§ 2-3 om krav til fagmiljø:

*(1) Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal ha en størrelse som står i forhold til antall studenter og studiets egenart, være kompetansemessig stabilt over tid og ha en sammensetning som dekker de fag og emner som inngår i studietilbudet.*

*(2) Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal ha relevant utdanningsfaglig kompetanse.*

*(3) Studietilbudet skal ha en tydelig faglig ledelse med et definert ansvar for kvalitetssikring og -utvikling av studiet.*

*(4) Minst 50 prosent av årsverkene tilknyttet studietilbudet skal utgjøres av ansatte i hovedstilling ved institusjonen. Av disse skal det være ansatte med førstestillingskompetanse i de sentrale delene av studietilbudet. I tillegg gjelder følgende krav til fagmiljøets kompetansenivå:*

- a) For studietilbud på bachelorgradsnivå skal fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av minst 20 prosent ansatte med førstestillingskompetanse.*
- b) For studietilbud på mastergradsnivå skal 50 prosent av fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 10 prosent med professor- eller dosentkompetanse.*
- c) For studietilbud på doktorgradsnivå skal fagmiljøet tilknyttet studiet bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, hvorav minst 50 prosent med professor- eller dosentkompetanse.*

*(5) Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal drive forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid og faglig utviklingsarbeid og skal kunne vise til dokumenterte resultater med en kvalitet og et omfang som er tilfredsstillende for studietilbudets innhold og nivå.*

*(6) Fagmiljøet tilknyttet studietilbud som fører fram til en grad, skal delta aktivt i nasjonale og internasjonale samarbeid og nettverk som er relevante for studietilbudet.*

*(7) For studietilbud med obligatorisk praksis skal fagmiljøet tilknyttet studietilbudet ha relevant og oppdatert kunnskap fra praksisfeltet. Institusjonen må sikre at praksisveilederne har relevant kompetanse og erfaring fra praksisfeltet.*

Fordelingen av faglige årsverk mellom fast tilsatte, åremålstilsatte og midlertidig tilsatte for øvrig. Stipendiater, postdoktorer og timelønnte er ikke medregnet. Ansatte i forskerstilling er medregnet under førstestillinger. (Her er medregnet ansatte som mottar månedslønn. Det innebærer at en del timelønnte lærere ikke er medregnet. De fleste av disse vil være på lektornivå og midlertidig tilsatte.)

Seksjoner	Professor og dosent			Førstestillinger			Lektorstillinger		
	Fast	Åre- mål	Midl.	Fast	Åre- mål	Midl.	Fast	Åre- mål	Midl.
Blåsere og slagverk	0	2,5	0	6,4	2,6	0	0,7	0,6	0,1
Strykere og harpe	5,5	3,3	0	1,2	1,0	0	0	0,5	0
Klaver, akk og gitar	5,0	2,6	0,7	8,1	0,6	0	3,9	1,1	0,6
Dirigering, sang og kirkemusikk	8,0	0,5	0	1,4	0,8	0	1,0	1,6	0
Improv. musikk jazz og folkemus.	2,0	0,6	0	6,6	1,9	0	0,1	1,2	0
Musikkpedagogikk og musikkterapi	5,0	0,2	0	10,9	0,1	0,8	2,1	0	0,3
Musikkteori, komposisjon og musikkteknologi	2,9	3,2	0	7,8	1,9	1,0	1,0	0,3	0
Til sammen	28,4	12,9	0,7	42,4	8,9	1,8	8,8	5,3	1,0
%-vis fordeling	68 %	31 %	1 %	80 %	17 %	3 %	58 %	35 %	7 %
%-vis fordeling alle stillingsgrupper	72 %	25 %	3 %						