

Fagseksjoner	Sted:	Oslo
Tjenestemannsorganisasjoner ved NMH	Dato:	14.08.2019
Studieutvalg og FoU-utvalg	Vår referanse:	18/01105
	Deres referanse:	[Deres ref]

## **Faglig stillingsplan – høringsnotat om overordnede, prinsipielle problemstillinger**

Vi viser til tidligere utsendt grunnlagsdokument, datert 01.10.18 og til innspillseminar 03.06.19. Grunnlagsdokumentet vedlegges også her.

Grunnlagsdokumentet gir nødvendig bakgrunnsinformasjon om de ulike problemstillingene. I dette høringsnotatet gis noen konkrete forslag til konklusjoner på de ulike temaene som er berørt i grunnlagsdokumentet. For noen av temaene gis alternative forslag til konklusjoner.

Vi ber om at høringsinstansene gir uttrykk for sitt syn på de ulike temaene og forslagene til konklusjoner. Det må gjerne fremmes forslag til andre konklusjoner enn de som framgår av dette notatet. Synspunktene bør begrunnes. Høringsuttalelsene bes ordnet systematisk etter de temaer som er angitt nedenfor, men det er også mulig å supplere med synspunkter på andre overordnede, prinsipielle temaer som ønskes belyst.

Saken sendes med dette på høring med høringsfrist 22. september. Høringssvar sendes pr epost til [kjetil.solvik@nmh.no](mailto:kjetil.solvik@nmh.no). Saken vil også være tema på fellesdagen 22. august. De overordnede prinsipielle problemstillinger skal behandles i styret 7. oktober. En detaljert faglig stillingsplan vil så etter planen bli behandlet i styret i desember.

### **Kompetansenivåer**

Forslag til konklusjoner:

- Det bør være minst en professor innen hvert fagmiljø. (Med fagmiljø menes her de fagmiljøer som framgår av NMHs nettsider.) Stillingsnivå vurderes ved utlysning.
- Dersom det allerede er en professor i fagmiljøet, skal ledige stillinger der det kreves minst førstestillingsnivå normalt lyses ut som førstestilling.
- Førstestillingsnivå skal normalt være laveste kompetansenivå for undervisning i hovedemner. (Med hovedemner menes det som er hovedemnet for studiet, dvs hovedinstrumentundervisning/-veiledning i utøverstudier, komposisjonsveiledning i komposisjonsstudier, musikkpedagogikk i master musikkpedagogikk, musikkterapi i master musikkterapi osv.)
- Stillinger som er innrettet mot undervisning i støtteemner, skal normalt lyses ut som lektorstillinger. (Det vil innebære et større innslag av faste universitetslektorstillinger enn i dag, men det innebærer likevel ikke at en større andel av undervisningen skal gjøres av universitetslektorer enn i dagens situasjon, siden det i stor grad handler om å redusere bruken av midlertidige småstillinger til fordel for større, faste stillinger.)

## Stillingsstørrelser

Forslag til konklusjoner:

- Det legges opp til å få etablert flere hele stillinger, i kombinasjon med økt satsing på II-erstillinger, dvs (inntil) 20 %-stillinger som normalt er rene undervisningsstillinger, men også kan være rene FoU-stillinger i noen tilfeller. Dette vil innebære færre stillinger med størrelse 25 –60 %. Formålet er å styrke både studiemiljøet og FoU-miljøet gjennom at en større andel av de ansatte har daglig tilstedeværelse på arbeidsplassen. Samtidig vil det, særlig på instrumentallærersiden, være slik at det for mange instrumenter eller andre faglige spesialiteter ikke er behov for ansatte i hel stilling. Det vil også ofte være ønskelig å kunne ha to lærere på samme instrument / i samme spesialitet, noe som innebærer at hovedregelen om hele stillinger i kombinasjon med II-erstillinger må utøves med en betydelig fleksibilitet.

## Samlet stillingsstørrelse

Forslag til konklusjon

- Regelen om at maksimal stillingsstørrelse (for faste tilsetningsforhold eller åremål) for kombinasjon av stilling ved NMH og hos annen arbeidsgiver skal være 120 % videreføres som en hovedregel, men med en viss fleksibilitet for tilsetningsforhold der NMH ikke er hovedarbeidsgiver.

## Åremål

(Dette punktet gjelder åremålstilsetting i stillinger som ikke er II-erstillinger. For II-erstillinger, se neste tema. Åremålstilsetting i ordinære faglige stillinger er bare aktuelt der skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet, og der formålet med å bruke åremålstilsetting er å sikre faglig fornyelse – se nærmere i grunnlagsdokumentet.)

Forslag til konklusjon:

- Åremålstilsetting brukes normalt for tilsetting i stillinger som omfatter undervisning i hovedemner, dvs. stillinger som normalt krever førstestillingskompetanse, og der kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet. Det vil si at åremålstilsetting normalt ikke benyttes for universitetslektorstillinger, unntatt der slike stillinger unntaksvis er tillagt undervisning i hovedemner.
- Alternative forslag til nærmere avgrensning:
  - a) Åremål brukes primært på førstestillinger, mens professorater normalt er faste. Det vil innebære at professorater vil være spesielt attraktive, også for medarbeidere som allerede er ansatt som førsteamanuenser på åremål.
  - b) Åremål brukes primært på stillinger som lyses ut som professorater, mens førstestillinger normalt er faste. Det vil innebære at stillinger som lyses ut som professorater på andre måter bør være spesielt attraktive.
  - c) Åremål brukes som hovedregel både på professor- og førstestillingsnivå, men likevel med en mulighet for å vurdere det før utlysning for den enkelte stilling.

## **Bistillinger (II-erstillinger)**

Forslag til konklusjoner:

- Det tas sikte på å øke omfanget av bistillinger, jf. for øvrig omtalen under temaet stillingsstørrelser.
- Bistillinger skal normalt være på åremål. Åremåls lengde vurderes i det enkelte tilfelle innenfor rammen på to – seks år.

## **Utlysning eller kallelse**

Forslag til konklusjoner:

- Utlysning skal være hovedregelen ved utlysning av ordinære stillinger, både åremålsstillinger og faste stillinger
- Kallelse kan benyttes for II-erstillinger der det er viktige strategiske hensyn som taler for det.
- Kallelse kan benyttes for tilsetting i en andre åremålsperiode for ordinære åremålsstillinger der det antas å være lite sannsynlig at det ved utlysning vil finnes bedre kandidater i det norske markedet.

## **Internasjonal eller nasjonal rekruttering**

Forslag til konklusjon:

- Førstestillinger og professorater skal normalt lyses ut internasjonalt.
- Lektorstillinger skal normalt lyses ut nasjonalt
- Det må vektlegges at en tilstrekkelig andel av tilsatte i hvert fagmiljø har daglig tilstedeværelse på institusjonen.

## **Mangfold og likestilling (i grunnlagsdokumentet kalt «kjønnsbalanse»)**

Forslag til konklusjoner:

- Ordningen med letekomiteer for å sikre mangfold og likestilling styrkes.
- Ordningen med egne handlings-/tiltaksplaner for å styrke mangfold og likestilling videreføres.

## **Forskning og utviklingsarbeid**

Forslag til konklusjoner:

- Hovedprinsippet om at bare stillinger på 50 % på eller mer tillegges fast FoU-tid videreføres.
- Ordningen med en fast FoU-ressurs (30 %) for førstestillinger og professorater i kombinasjon med en pott til fordeling etter søknad videreføres.
- Dersom man velger alternativet med at professorater normalt er på åremål (alternativ b) under avsnittet om åremål), mens førstestillinger normalt er faste, økes FoU-ressursen i åremålsprofessorater til (minst) 40 %.
- Ressursen til faglig oppdatering for universitetslektorer (i 5+ % stilling eller mer) økes fra 10 % til 15 %.

## **Stipendiater**

Forslag til konklusjon:

- Det tilstrebes at utlysning av stipendiatstillinger i større grad enn i dag skjer på avgrensede områder der stipendiater kan knyttes til større FoU-prosjekter og/eller etablerte FoU-team.

Med vennlig hilsen

Tove T. Blix  
direktør

Kjetil Solvik  
seniorrådgiver

Vedlegg: Grunnlagsdokument for faglig stillingsplan