

Medlemsundersøkelse om bruken av kunstnerisk åremål

Forskerforbundet og Creo: Medlemsundersøkelse
ved kunstutdanningene (2023)



Skriftserien
4/2023

Regjeringen har lagt fram et forslag til lovendring om adgangen til åremål ved kunstutdanningene, som nå skal behandles av Stortinget. For å belyse lovforslaget har Creo og Forskerforbundet gått sammen om en undersøkelse som kartlegger synet på åremål blant de ansatte ved kunstutdanningene. Resultatene fra undersøkelsen er sammenfattet i denne rapporten.

1. Oppsummering av funn

- Halvparten av respondentene mener åremålsadgangen brukes i større grad enn den burde etter intensjonen ved egen institusjon, mens én av tre mener den brukes som forutsatt.
- Tre av fire kunstfaglig åremålsansatte ville heller hatt en fast jobb.
- Fire av fem av kollegene på kunstutdanningene tror at åremålsansatte i kunstfag ville foretrukket fast jobb.
- Nesten halvparten av respondentene mener lovendringsforslaget – hvor det bare skal være adgang til én åremålsperiode – vil forverre situasjonen med uheldig midlertidighet, mens under 20 prosent mener det vil bedre den.
- 84 prosent mener ordinær ansettelse (som ellers i UH-sektoren) ville vært bedre for de ansatte, 76 prosent at det ville vært bedre for arbeidsmiljøet, 64 prosent at det ville vært bedre for undervisningen og 63 prosent at det ville vært bedre for det kunstneriske utviklingsarbeidet.

2. Bakgrunn

Forslag til ny universitets- og høyskolelov er til behandling i Stortinget. Loven angir en del unntak fra regelen om fast ansettelse og en av dem er at det kan ansettes i åremål for «undervisnings- og forskerstillinger når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet».

Åremålsadgang er et unntak fra hovedregelen om fast ansettelse. Dersom behovet for kompetanse kan ivaretas med faste stillinger, skal det ansettes fast. Ved flere kunstfaglige utdanningsvirksomheter er mer enn halvparten av underviserne ansatt på åremål. Kunnskapsdepartementet skriver selv at «så vidt utbredt bruk av åremål i kunstutdanningene er uheldig» (Prop. 126 L (2022–2023)). Forskerforbundet og Creo er enige i det og mener anledningen til å ansette midlertidig i kunstfaglige stillinger misbrukes. Vi har derfor gitt innspill om å fjerne bestemmelsen helt.

I forslaget til ny UH-lov som ble oversendt Stortinget 16. juni 2023 foreslås det imidlertid å videreføre adgangen til å ansette på kunstneriske åremål, men at det begrenses til kun en åremålsperiode på 4-6 år, mot to perioder i dag. Begge forbund har vært skeptiske til hvorvidt dette forslaget bedrer situasjonen. Vi har ment at behovet for nærhet til praksisfeltet, fornyelse og utfyllende kompetanse som er viktig for studietilbudet og kvaliteten på undervisningen, kan ivaretas på andre måter enn gjennom kunstnerisk åremålsansettelse. Vi har pekt på at det er mulig å ansette i bistillinger og i faste deltidsstillinger. Innenfor andre fagområder benyttes bistillinger nettopp for å få kunnskap fra miljøer utenfor universitets- og høyskolesektoren inn i studiene.

Forskerforbundet og Creo initierte denne undersøkelsen fordi vi er genuint opptatt av hva medlemmene våre som er ansatt i de kunstfaglige miljøene, mener om åremålsadgangen og hvordan den brukes. Vi ønsket også deres synspunkter på forslaget om å begrense åremålet til én periode. Undersøkelsen omfatter både de som selv er ansatt i slike åremål og de kollegene som er ansatt ved en kunstfaglig utdanningsinstitusjon og/eller enhet.

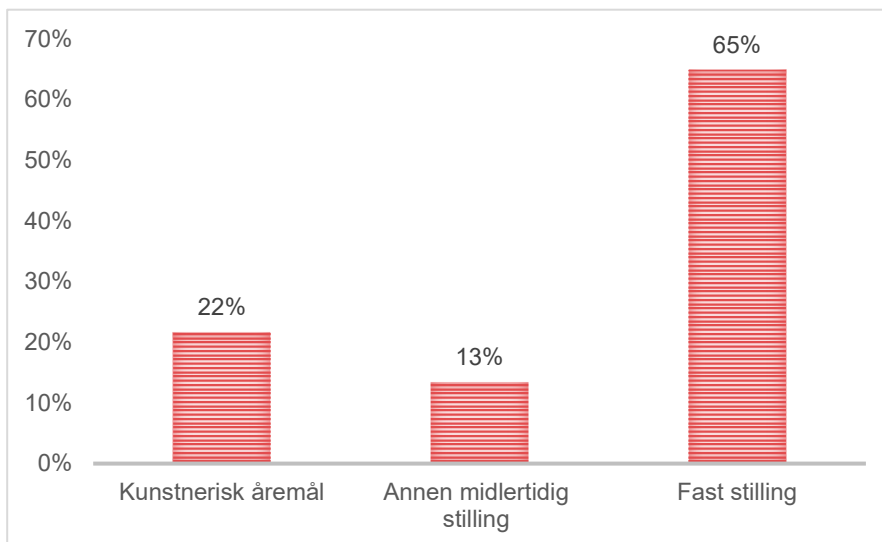
3. Om undersøkelsen og respondentene

Denne undersøkelsen ble sendt til medlemmer av Creo og Forskerforbundet som er ansatt ved institusjoner med kunstutdanning. Undersøkelsen var anonym og gikk ut til 645 medlemmer (354 fra Forskerforbundet og 301 fra Creo) som ifølge våre medlemsregistre har et ansettelsesforhold ved et kunstutdanningssted hvor vi vet man praktiserer ansettelse i kunstneriske åremål. Det dreier seg om:

- Kunsthøgskolen i Oslo
- Norges musikkhøgskole
- Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo
- UiB, fakultet for kunst, musikk og design
- NTNU, Kunstakademiet i Trondheim
- UiT, Kunstakademiet i Tromsø

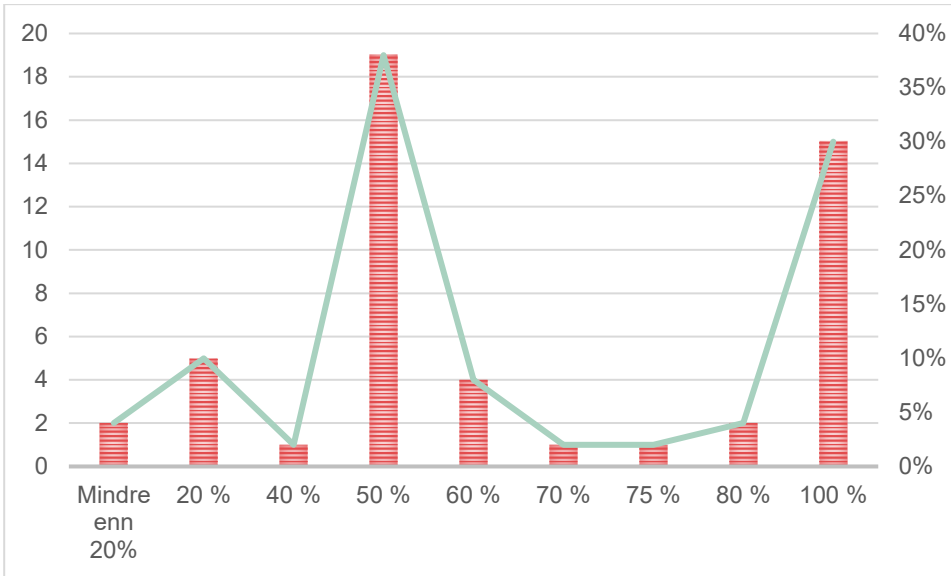
Undersøkelsen gikk til både vitenskapelig ansatte, ledere og administrativt ansatte ved disse institusjonene. Det er 241 respondenter i undersøkelsen, som gir en **svarprosent på 37**. Av disse er 59 prosent medlemmer i Forskerforbundet og 41 prosent i Creo. 10 respondenter oppgir ikke å være ansatt ved en institusjon som tilbyr høyere kunstutdanning og ble ledet ut av undersøkelsen. Det reelle antall respondenter var dermed 231. 22 prosent av respondentene er ansatt i kunstnerisk åremål – og andelen er tilnærmet like stor for Creos og Forskerforbundets medlemmer (Figur 1). Til sammen er 50 av respondentene ansatt i en kunstnerisk åremålsstilling.

Figur 1 Til alle: «Hva slags ansettelsesforhold har du selv i dag?»



Blant de som er ansatt i kunstnerisk åremål er det bare én av tre som er ansatt i full stilling. Det vanligste synes å være 50 prosent stilling, men flere har en enda mindre stillingsbrøk (Figur 2). Over 80 prosent av de som er ansatt i kunstnerisk åremål oppgir at de også er utøvende kunstner eller selvstendig næringsdrivende, mens 18 prosent har et annet ansettelsesforhold i tillegg (Tabell 1).

Figur 2 Kunstnerisk åremålsansattes stillingsbrøk

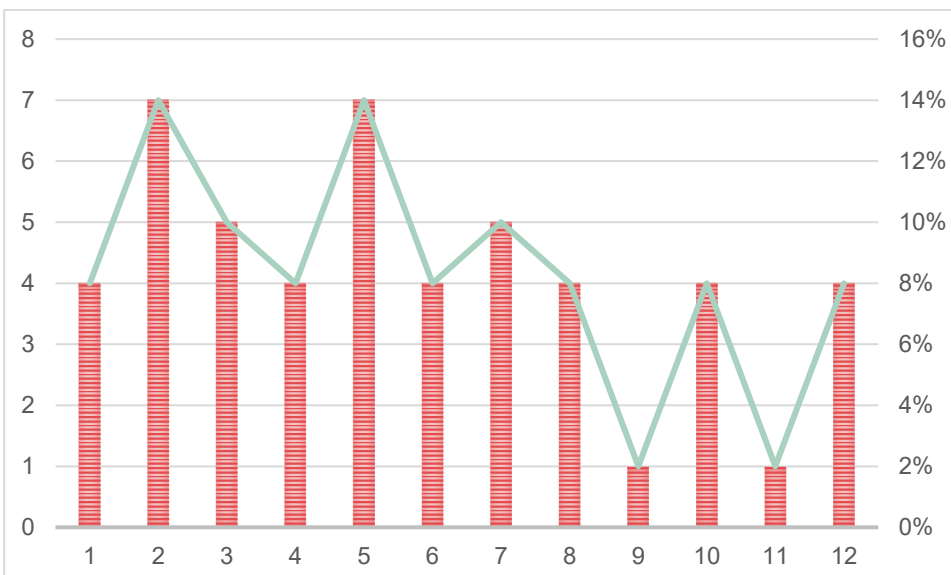


Tabell 1 Til ansatte i kunstnerisk åremål - spørsmål om annet arbeid

Har du annet arbeid i tillegg til det kunstneriske åremålet?	Prosent
Ja, jeg er utøvende kunstner/selvstendig næringsdrivende e.l.	81,6%
Ja, jeg er ansatt i annen stilling ved en annen virksomhet	18,4%
Nei	12,2%
N	49

Respondentene i kunstnerisk åremål har vært ansatt i varierende lengde fra 1 til 12 år (Figur 3), men gjennomsnittlig i 5 år.

Figur 3 Til ansatte i kunstnerisk åremål: «Hvor mange år har du til sammen vært ansatt i kunstnerisk åremål ved nåværende virksomhet? (rund av til nærmeste hele år)»



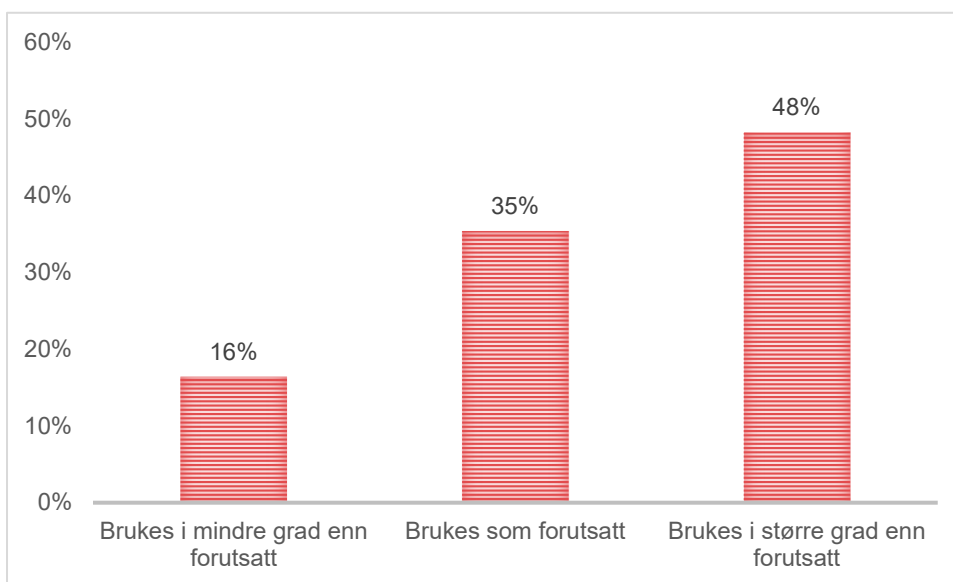
4. Bruken av åremål ved egen institusjon

Formålet med åremålsbestemmelsen har vært å kunne hente inn en «aktivt utøvende kunstner på høyt internasjonalt nivå» for en tidsavgrenset periode slik at kunstnerskapet ble opprettholdt, og én spesiell kunstfaglig retning ikke skulle dominere en utdanning over lang tid. Både Forskerforbundet og Creo har lenge stilt spørsmål ved institusjonenes utbredte bruk av åremålsadgangen. Vi ba derfor medlemmene om å vurdere bruken av denne åremålsadgangen ved egen institusjon. En klar overvekt av respondentene mener åremålsadgangen ikke brukes i tråd med intensjonen, men benyttes i større grad enn forutsatt. 16 prosent svarer «vet ikke» (Tabell 2), ingen av disse er selv ansatt i kunstnerisk åremålsstilling. Om vi holder «vet ikke» utenfor ser vi av Figur 4 at nesten halvparten mener åremålsadgangen benyttes i større grad enn forutsatt, mens bare 16 prosent mener den brukes i mindre grad. Blant de det gjelder, de åremålsansatte selv, er det over halvparten som mener ordningen brukes i større grad enn forutsatt.

Tabell 2 Alle: «I hvilken grad brukes denne åremålsadgangen etter intensjonen ved din virksomhet, etter din mening?»

	Andel annen stilling	Andel åremålsansatte	Andel totalt	N
Brukes i mindre grad enn forutsatt	14 %	12 %	14 %	32
Brukes som forutsatt	29 %	34 %	30 %	69
Brukes i større grad enn forutsatt	37 %	54 %	41 %	94
Vet ikke	20 %	0 %	16 %	37
Totalsum	100 %	100 %	100 %	232

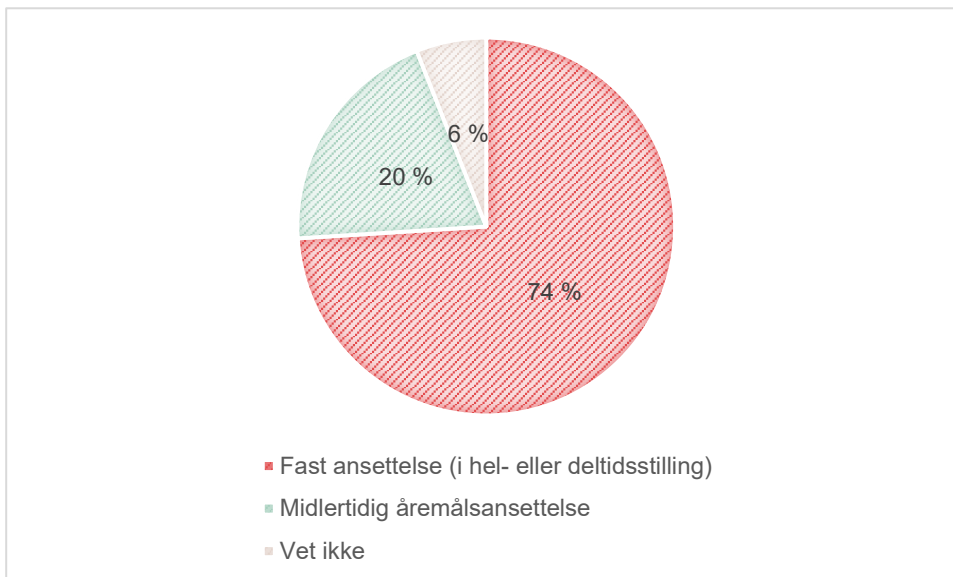
Figur 4 «I hvilken grad brukes denne åremålsadgangen etter intensjonen ved din virksomhet, etter din mening?» (N = 195)



5. Hva foretrekker de ansatte selv?

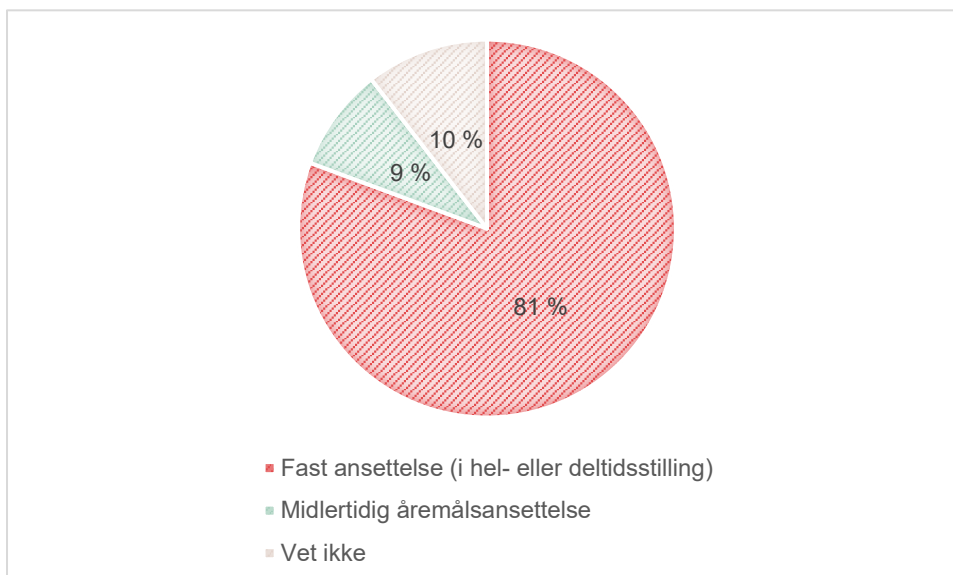
Tre av fire som er ansatt på kunstnerisk åremål ville heller hatt en fast stilling (Figur 5). Bare 20 prosent ønsker å være i et åremål. Det er dermed rimelig klart at de ansatte som dette angår – med noen unntak – ikke ønsker seg dette selv.

Figur 5 Ansatte på kunstnerisk åremål: «Hvis du kunne velge, foretrekker du åremål eller fast stilling (hel- eller deltid)»? (N = 50)



Over 80 prosent av respondentene som *ikke* er ansatt i kunstnerisk åremålsstilling, er av den oppfatning at kollegene som er ansatt i kunstneriske åremål heller ville vært fast ansatt (Figur 6). Bare 9 prosent antar at de foretrekker et kunstnerisk åremål. Det er dermed også klart at heller ikke kollegene antar at dette er noe de kunstfaglige ønsker selv.

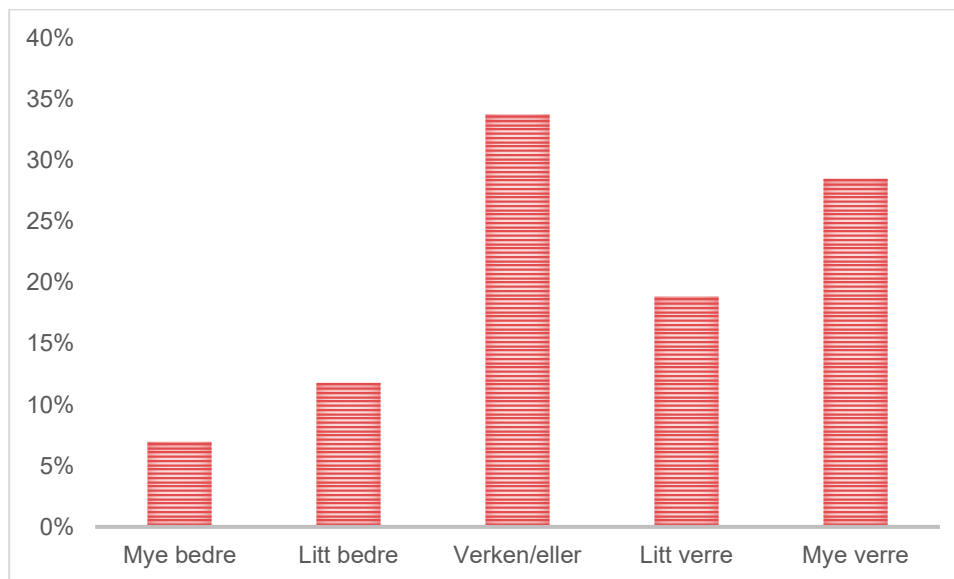
Figur 6 Andre ansatte: «Hvis dine kolleger som er ansatt i kunstnerisk åremål selv kunne valgt, hva tror du de ville ha foretrukket?» (N = 181)



6. Hva mener de ansatte om den foreslåtte endringen i loven?

Vi spurte også medlemmene om hva de mente om endringen som er foreslått av Kunnskapsdepartementet hvor man begrenser mulig åremålsansettelse til én periode, som et tiltak for å redusere uønsket midlertidighet. Forslaget får liten støtte fra de ansatte. Under 20 prosent tror dette vil dette føre til en bedring, mens nesten halvparten av de ansatte tror det vil medføre en forverring av situasjonen. Vi vet ikke hva de da legger til grunn, men det kan tenkes at man antar at åremålsadgangen vil bli benyttet i samme grad, samtidig som man må skifte ut de ansatte oftere. Det medfører i så fall at enda flere kommer inn i en midlertidig stilling og at de får kortere tidshorisont og mindre forutsigbarhet.

Figur 7 Til alle: «Hvordan tror du det å redusere antall åremålsperioder fra to til én vil påvirke situasjonen med uheldig midlertidighet?»

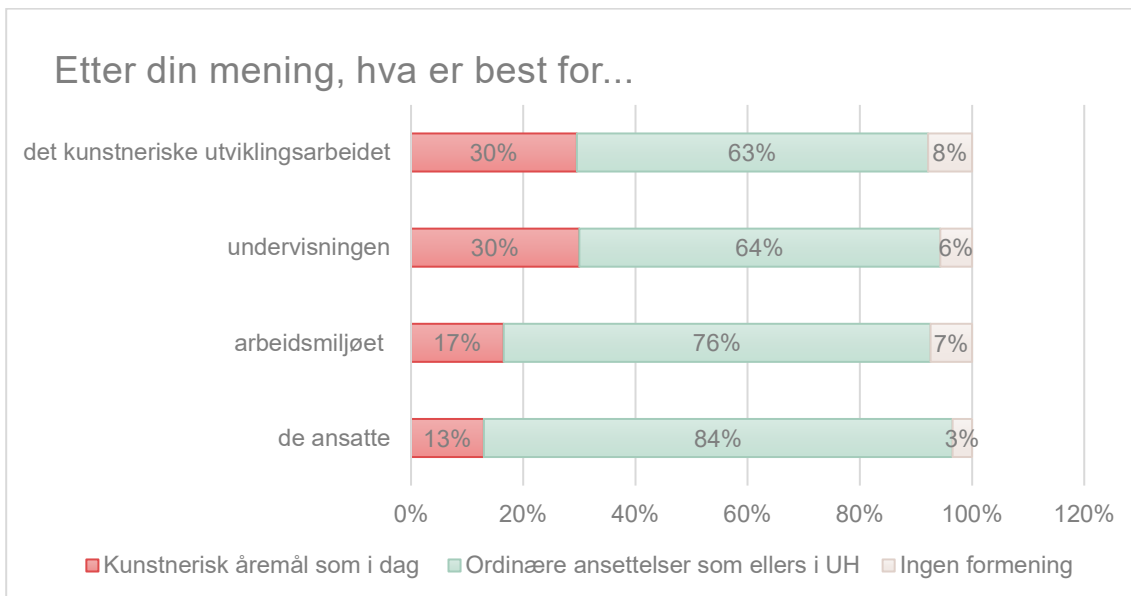


Svaralternativ	Prosent
Mye bedre	7,0%
Litt bedre	11,8%
Verken/eller	33,8%
Litt verre	18,9%
Mye verre	28,5%
N	228

7. Hva er det kunstneriske åremålet godt for?

Vi spurte medlemmene om hva de trodde var best for de ansatte, arbeidsmiljøet, undervisningen og det kunstneriske utviklingsarbeidet. Nesten alle mener ordinære ansettelse er det beste for de ansatte selv. Tre av fire mener også det er best for arbeidsmiljøet. To av tre mener dessuten at ordinære ansettelse som ellers i UH-sektoren er best for undervisningen og det kunstneriske utviklingsarbeidet. Det er altså et klart mindretall av respondentene som mener kunstneriske åremål er best for noen av disse kategoriene.

Figur 8 Alle ansattes vurdering av ulike sider knyttet til kunstnerisk åremål (N = 230)



Fra Tabell 3 kan vi se at det også her er relativt liten forskjell på hva de som er ansatt i kunstnerisk åremål og de andre ansatte mener om dette. De åremålsansatte respondentene er noe mer tilbøyelige til å tro at åremål er bedre for arbeidsmiljøet og undervisningen enn det de andre ansatte er, mens det er motsatte når det gjelder det kunstneriske utviklingsarbeidet.

Tabell 3 Alle respondentenes mening om hva som er best for ansatte selv, arbeidsmiljøet, undervisningen og det kunstneriske utviklingsarbeidet

Etter din mening ...	Ingen formening	Kunstnerisk åremål som i dag	Ordinære ansettelser som ellers i UH	N
hva er best for de ansatte?				
Totalt	3 %	13 %	83 %	180
Ansatte i kunstnerisk åremål	4 %	14 %	82 %	50
Andre ansatte	3 %	13 %	84 %	230
hva er best for arbeidsmiljøet?				
Totalt	7 %	17 %	76 %	180
Ansatte i kunstnerisk åremål	6 %	29 %	65 %	50
Andre	8 %	13 %	79 %	230
hva er best for undervisningen?				
Totalt	6 %	30 %	64 %	229
Ansatte i kunstnerisk åremål	2 %	37 %	61 %	49
Andre ansatte	7 %	28 %	65 %	180
hva er best for det kunstneriske utviklingsarbeidet?				
Totalt	8 %	29 %	63 %	229
Ansatte i kunstnerisk åremål	4 %	27 %	69 %	49
Andre ansatte	9 %	30 %	61 %	180

8. Analyse av kommentarer i fritekst

Undersøkelsen åpnet også for at respondentene kunne utdype sine svar i et åpent fritekstfelt. Over femti personer benyttet denne muligheten. Langt de fleste gir uttrykk for det samme som ved avkrysning, at det kunstneriske åremålet er uheldig og brukes i for stor grad. Følgende eksempler illustrerer dette:

«Motivasjonen bak åremålsstillinger fungerer ikke, det finnes andre måter å arbeide for at faglig ansatte vedlikeholder et høyt kunstnerisk nivå enn å kontinuerlig bytte dem ut.»

«I dag oppleves en ubalanse i bruken av åremål opp mot fast ansatte. Overvekt av åremål og deltid fører til lav involvering og høy utrygghet.»

«The temporary situation in Norway is particular and destructive. In other places, temporary work can lead to long-term employment, or your contract is protected by the government. Temporary employment creates exhaustion (our department has many sick-leaves), it makes staff take jobs elsewhere and look elsewhere for employment as they do not feel secure in their jobs. It decreases the commitment to the school»

«Problemene oppstår når en hel avdeling har åremål og en hel generasjon må byttes ut samtidig på grunn av åremålsregler. Det ødelegger for kontinuitet, erfaringsoverføring, ledelse og mye annet.»

«Ordningen misbrukes systematisk, fordi kunstnerne selv står svagest når de aldri vet hvor de arbeider om 4 år. Der er stor frykt for at blive kendt som "en der brokker sig og skaber problemer".»

«There should be no exception for artistic research. It's a no-brainer»

Det er imidlertid også noen som forsvarer bruken av åremål og knytter dette til behovet for at utdanningene er tett på aktive kunstnerskap. En type tilbakemelding i den retningen er knyttet til at mange kunstnere ønsker selv å være så frie som mulig, som disse respondentene gir uttrykk for:

«Veldig mange av oss er frilansere, dels fordi det ikke finnes nok faste stillinger til alle, og dels fordi vi ikke ønsker å låse oss til faste arbeidstider. Faste stillinger kan begrense vår frihet til å påta oss ulike engasjementer, og hvis vi takker nei til mange oppdrag vil forespørslene stoppe opp.»

«Mange ledende utøvere ønsker ikke faste stillinger som vil gå utover deres kunstneriske virke – og ikke minst med den enorme byråkratiseringen av universitetssektoren, der akademiske stillinger i så stor grad er perforert av møter, rapportering, kalender-innkallelser etc.»

Men som flere respondenter er inne på, gir ikke en åremålsstilling noen annen frihet i arbeidsforholdet enn en fast stilling – og man står jo fritt til å slutte, som disse respondentene sier:

«Kunstnerisk åremål er en fiktion som misbruges. Hvis en udøvende kunstner kun ønsker at arbeide ved en institusjon et begrenset antal år, kan vedkommende frit sige op.»

«Det er ikke sånn at man trenger usikkerhet for å være en god kunstner. Med gode trygge avtaler som inkluderer FOU vil man kunne utvikle seg som kunstner og samtidig som pedagog i kunstoffag. Med åremål vil denne kompetansen bli borte hvert fjerde år. Man er ikke nødvendigvis en god lærer fordi om man er en dyktig utøver. Faste stillinger med fou vil derimot skape mulighet for kunstnerisk forskning og utviklingsarbeid som er fritt og uavhengig av den evige pengejakten.»

Flere peker også på at man kan opprettholde sitt kunstnerskap gjennom faste deltidsstillinger, eller også ved at FoU-andelen i stillingen er tydelig definert og viet til nettopp kunstnerisk utviklingsarbeid. Her er eksempler på dette:

«Utfordringene som åremålsstillinger er tenkt til å løse, kan heller møtes på andre måter, f.eks. ved å ansette i deltidsstillinger, og å legge inn krav (og tid til) kunstnerisk utvikling som en del av stillingen.»

«Vi har allerede en ordning for å opprettholde kunstnerskapene på høyt nivå via FoU-ordningen.»

«Det er sant at disse ansatte ofte ikke ønsker full stilling ettersom de også vil være i praksis - og av vi trenger folk som også er i praksis. Men vi mener de burde kunne ansette fast i deltidsstilling.»

«Deltidsstillinger som inneholder FoU-tid er en løsning som ivaretar behovet for en aktiv kunstnerpraksis ved siden av undervisningen, samt behovet for langsiktighet både for den ansatte og undervisningen som også tar tid å utvikle.»

«Giving an artist a permanent contract does not mean they will stay forever. But it means they will be more committed and content and productive»

Noen peker også på at man kan benytte ordningen med bistillinger for å få inn kunstfaglig spisskompetanse for en periode. Det er også flere som peker på at kunstnerskapet også blir bedre av trygge rammer:

«Jeg tror faste stillinger vil bidra til mer trygghet i arbeidssituasjonen, slik at man ikke "safer", men tør å gjøre utforskende aktiviteter uten risiko for å miste jobben. Det vil bidra til en arbeidsplass der man i større grad er kreativ og utforskende, noe som vil gagne miljøet/studentene.»

En annen type argumentasjon er at det er bra for laugene at flere kunstnere/utøvere får muligheten, og ikke bare noen få:

«kunstnerisk åremål er viktig for å fordele arbeidstilbudet for flere for kunstnere innenfor et kunstfelt med få stabile inntektskilder.»

«Dersom man hadde redusert i midlertidige mindre stillinger, hadde en konsekvens vært at færre hadde hatt mulighet til å være del av et akademisk miljø/ forskning/ undervisning. I kunstfeltet hadde det vært synd, også fordi kunnskapen er litt annerledes enn i akademiske felt, og de (få) fast ansatte hadde da fått større definisjonsmakt. Jeg synes det er bedre med åremål enn å ha færre stillinger, dersom man må velge mellom de to alternativene. Men begge har sine fordeler og ulemper.»

Spørsmålet er da om det er en fordel for kunstfaget, utdanningen og FoU-arbeidet. Som flere er inne på, krever det å jobbe med kunstutdanninger både opplæring, langsiktighet og fokus. Mange gir uttrykk for at det er uheldig for utdanningskvaliteten med stadige utskiftninger. Her er to eksempler:

«Arbeidsmiljøet har stadige utskiftninger, og skolen klarer ikke å gi rask og god opplæring til nyansatte, slik at undervisning, samarbeid og ulike prosesser stadig må re-startes fra bunnen.»

«De som er ansatt midlertidig eller i åremål vil alltid lure på om de har jobb videre, og graden av forpliktelse og engasjement inn i seksjonene og på arbeidsplassen er naturlig begrenset.»

En tredje type argumentasjon for kunstneriske åremål som vi finner i kommentarene er knyttet til at kunstfaget er i konstant utvikling og går i mange retninger, og at det derfor er viktig at staben av aktive kunstnere jevnlig kan byttes ut både for at ikke en kunstretning skal dominere, men også for å kunne bytte ut ansatte som ikke lenger «leverer» godt nok kunstfaglig:

«Kunstnerisk åremål er en viktig måte kunstneriske utdanninger kan holde kontakten med praksis. Uten denne ordningen ville forbindelsen mellom kunstnerisk praksis og utdanning forvitte, stikk i strid med alles ønske. Ordningen med kunstnerisk åremål sikrer at de fremste praktikerne i feltet også kan undervise: en helt sentral ting i denne typen utdanning. Å fjerne ordningen vil medføre store kvalitetstap og tap av relevans for disse utdanningene.»

«Midlertidig ansettelse kan være veldig nødvendig for institusjonene, men det brukes antakelig for mye. Jeg kjenner mange eksempler på ansettelser som følger nye trender i kunsten (ofte knyttet til teknologi), der stillingene etter noen år er irrelevante fordi kunstfeltet har endret seg. Jeg kjenner også mange eksempler på ansatte som har vært for lenge i stillingene sine.»

«Fast tilsetning i kunstneriske posisjoner, ville ikke bare være uheldig for den kunstneriske utviklingen til de det gjelder, men også for den kunstneriske og pedagogiske utviklingen for institusjoner innen samtidskunst, ettersom feltet utvikler seg raskt og er tjent med at flere får prege situasjonen med sine forskjellige syn.»

«Det er en god grunn til at åremålsstillingene ble innført i kunstfaget, som ikke kan sammenlignes med tradisjonelle akademiske fag. Med kun faste stillinger vil faget lett gli vekk fra kunstfeltet, slik det var før åremål ble innført. Man har imidlertid erfart at når alle faglige er på åremål får administrasjonen for mye makt, derfor er en kombinasjon nødvendig.»

Dette poenget sammenfaller i stor grad med formålet med åremålet slik det i sin tid ble formulert. Flere anerkjenner dette argumentet, men mener det ikke kan veie tyngre enn argumentene for langsiktighet, stabilitet og ansattes rettigheter. En vitenskapelig stilling ved kunstutdanningene har også flere funksjoner og oppgaver, som ikke bare er knyttet til å være en aktiv og ledende kunstner inne sitt felt. Mange kommentarer belyser nettopp dette:

«Fast ansettelse gir en stabilitet i førsteamanuensis- og lektorstillinger som gagnar kollegiet og dermed arbeidsstedet i større grad enn fleksibiliteten ved å ha folk på åremål gagnar arbeidsplassen. I undervisningsstillinger som førsteamanuensis/lektor som det alltid er behov for, er det meget viktig at vi som jobber der får en tilhørighet til arbeidsplassen og utviklet arbeidet vårt kvalitetsmessig. Dette ser jeg som forskjellig ut fra om man har åremål eller ikke. De på åremål må sikte seg ut i frilansmarkedet igjen de to siste årene av åremålet, og må endre fokus ut fra det. Kunnskapen og kvalifikasjonene man har opparbeidet seg gjennom arbeidet ved institusjonen i undervisning bruker de fleste noen år på å finslipe, særlig fordi de fleste kommer fra utøvende arbeid før de kommer til institusjonen vår. I så måte kaster vi ut folk som endelig har fått en rutine og en meget god forståelse av hvordan man jobber på institusjonen, samt at vi da får inn nye som må bruke tid på å finne ut av systemet, bli kjent med kollegiet og hvordan man jobber der.»

«Åremålsstillingene er på nåværende tidspunkt en hemske for utviklingen av kvalitet i utdanningen, det forhindrer langsiktig arbeide på institusjonen. Sett fra min perspektiv er frykten for en dominant påvirkning på undervisningsinstitusjonen som beskrevet var et av grunnlaget for åremålsstillinger ikke relevant fremover da utviklingsarbeidet med undervisning og programstruktur er markant annerledes end for bare 10 år siden og i høyere grad er bygget opp om mange bidrag fremfor en eldre 'meisterschule' version.»

«Åremål har langt flere ulemper enn fordeler. Foruten den prekære jobbsituasjonen for den ansatte, fører det til dårligere internasjonal rekruttering (fordi færre vil flytte til Norge med familie for et åremål), dårligere oppbygging og overføring av kompetanse i situasjonen, (fordi kompetansen forsvinner fra institusjonen etter endt åremål), svakere utvikling av norsk fagspråk (fordi internasjonalt ansatte i åremål ofte ikke prioriterer å lære norsk når de likevel skal slutte/flytte fra landet om 4-6 år), dårligere evne til å hente inn eksterne midler (fordi ansatte i åremål ofte ikke bygger opp tilstrekkelig kompetanse i prosjektutvikling og søknadsskriving før åremålet er omme).»

«For forskning er åremål en katastrofe, da dette som kjent tar tid; når ansatte har kommet opp på et visst nivå mister høyskolene denne kompetansen pga åremål som går ut.»

«Midlertidighet skaper også dårlig arbeidsmiljø»

«Når "kunstnerisk åremål" stadig brukes i stedet for bare at give medarbejderne en ordentlig ansettelse, så er det fordi uddannelsesinstitutionerne misbruger den afsatte forskningstid, som kunstnerne sjeldent faktisk får til rådighet til egen FoU.»

«If someone is an excellent teacher, this is a skill that is not automatically coming along with being an artist. Being both an artist and a teacher takes a lot of experience and learning»

Denne respondenten oppsummerer hva mange sier om fordeler og ulemper med kunstnerisk åremål:

«Upsides: If a colleague becomes too 'comfortable' and fails to continue to develop it can impact the department negatively. However, as most artists have extreme intrinsic motivation, this is less likely to happen in the field of arts than elsewhere. I believe that combining an initial short-term contract with the possibility to apply later for a permanent contract is probably the best solution. Individual cases should be considered on their merits and according to the needs of the department.

Downsides: The university wastes money that it doesn't have on endless employment committees! High turnover and low efficiency means that it takes an extremely long time to finalize offers of employment, leading to unnecessarily high levels of stress and insecurity for employees. Teachers and course leaders are unable to plan and develop the courses over a span of time. New employees take time to 'land' in the job and then begin applying elsewhere shortly afterwards. Research projects are short in span. There is a need to strike a better balance between long term planning and development of a 'house style' and the necessary renewal of artistic impulses from the field. »

Flere er også innom at åremålsansettelser er utfordrende for rekrutteringen, som denne:

«It's a stressful, horrible situation to have such short terms. It creates a situation in which artists employed do not want to, and cannot imagine moving to Norway. If you have a family, how could a move to Norway be possible, with language and living and studio for 6 years? »

Og til sist er det flere som også kommenterer at uforholdsmessig mye ressurser går med til ansettelsesprosesser:

«Vi bruker svært mye ressurser (tid og penger) på kontinuerlige ansettelsesprosesser i åremålstillinger.»

Én eller to perioder med åremål?

Det er også flere som eksplisitt kommenterer departementets forslag om å redusere fra maksimalt to til én periode med kunstnerisk åremål:

«En eller to perioder har liten betydning, så lenge man må søke på lik linje med andre for den andre perioden. Dette har gjort at jeg velger å slutte etter seks år og ikke søke min egen jobb på nytt.»

«Dersom åremålstillinger utfases, endres fra to til en periode, eller på andre måter gjøres mer utilgjengelig for arbeidsgiver, vil undervisnings- og kunstfeltene som i dag benytter disse ansettelsesformene lide. Dem som i dag jobber i faste stillinger er ikke med på å drive fagdiskursen videre siden de er "utenfor" diskursen de skal utvikle»

«Å redusere antall åremålsperioder fra to til én er etter mitt skjønn en veldig dårlig idé. Hensikten med å knytte til seg toneangivende utøvere for å sette sitt preg på kunstutdannelsen forutsetter at det blir tid til nettopp dette - fire til seks år er altfor kort for å utrette noesomhelst. Jeg mener forslaget svekker posisjonen til kunstneriske stillinger - stikk i strid med poenget.»

«Åremål burde ha to perioder på 6år. og burde da ha mulighet til fast ansettelse etter åremål. bortsett fra leder-stillinger og fagområdsansvarlig-stillinger.»

«Jeg er motstander av forslaget om åremål for bare én periode. Slik jeg ser det, vil begrensning til bare én periode være svært negativt både for arbeidsmiljøet, utvikling av studieprogram, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, veiledning og undervisning.»

FORSKER FORBUNDET

- Forskerforbundet er landets største og ledende fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling.
- Forskerforbundet er tilsluttet Unio – hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede.
- Forskerforbundet arbeider for høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for medlemmene.
- Forskerforbundet ivaretar medlemmenes interesser i forsknings- og utdanningspolitiske spørsmål.

Forskerforbundet

Postadresse: Postboks 1025
Sentrum, 0104 Oslo

Besøksadresse:
Tullins gate 2, Oslo

Sentralbord: +47 21 02 34 00
post@forskerforbundet.no