

Notat om fordelingen, ressursbehov og rekruttering

Notatet tar for seg tre områder på instituttet med behov for forsterkning. Avhengig av budsjettsituasjon er målet å rekruttere på alle tre områder i løpet av nærmeste fremtid.

Bakgrunn

Instituttet har lyktes svært godt med innhenting av eksternfinansiering og spesielt i forbindelse med RITMO, noe som på kort sikt har en positiv innvirkning på instituttets økonomiske handlingsrom. Men vi kan ikke forvente et lignende nivå av eksternfinansiering på lengre sikt, som gjør at vi har begrenset handlingsrom når det gjelder tilsetninger som vil ha konsekvenser for instituttets økonomi langt utover senterets finansieringstid.

Basisfordelingen til instituttet er i all hovedsak knyttet til studieplasser og studiepoengsproduksjon. Vi ser at fordelingen til instituttet har blitt mindre de siste årene, delvis på grunn av avbyråkratiseringskutt. Og selv om vi ligger over gjennomsnitt for studiepoengsproduksjon på fakultetet ser vi også en svakt nedadgående trend i studiepoengsproduksjonen. Fordelingsmodellen til HF innebærer at instituttene som forbedrer sin studiepoengsproduksjon får en større andel av midlene som fordeles til HF, mens de som holder stabil eller nedadgående trend får mindre. Vi må derfor jobbe kontinuerlig med å forbedre gjennomføring bare for å opprettholde status quo.

Med høy andel av eksternfinansiert virksomhet på kort sikt og slakt nedadgående basisinntekter er vi nødt til å holde god oversikt over langtidsprognosene. Når 90% av instituttets budsjett er viet til lønninger og med få avganger på kort sikt er handlingsrommet for nye ansettelser begrenset. Det er nå svært viktig å ha kontroll på de faste, langsiktige kostnadene (lønnskostnader) ettersom dette er den viktigste variabelen instituttet selv har direkte innflytelse over.

Undervisningsplanlegging er utfordrende når mange fastvitenskapelige er frikjøpt til eksternt finansierte forskningsaktiviteter over en lengre periode. Dette lar seg imidlertid ikke løse med mange faste nyansettelser som vil ha økonomiske konsekvenser for instituttet utover finansieringstiden til RITMO. I enkelte tilfeller er det nødvendig med midlertidige ansettelser for å dekke opp for umiddelbare behov, selv om midlertidighet skal reduseres på UiO og midlertidige tilsetninger ikke er en fullgod erstatning for fastvitenskapelig kompetanse.

Det økonomiske handlingsrommet til instituttet er begrenset. Det er vesentlig at vi får på plass gode løsninger for viktige emner og at studieprogrammene har undervisningsressursene for å sikre god gjennomføring og studiepoengsproduksjon, en av de viktigste faktorene for instituttets langsiktig økonomiske utsikter.

Behov på instituttet

Det er særlig på tre områder vi ser at vi har et prekært behov for personalressurser på instituttet. To av disse områder ligger øverst i stillingsplan: 50% lektor i produksjon og 50% lektor i utøvende musikk.

Det tredje området er et teknisk-administrativt behov for ingeniørkompetanse. Teknisk-administrative stillinger har hittil ikke inngått i stillingsplansarbeid, men er også finansiert over instituttets budsjett.

I någjeldende stillingsplan står det:

Lektor/førstelektor i musikkproduksjon (50%)

Målet er å rekruttere en person med både faglig, bransje/kunstnerisk kompetanse, altså en person som har erfaring som profesjonell musikkprodusent, men som også har betydelig, dokumentert pedagogisk erfaring. Stillingen vil være strategisk viktig for å styrke koblingen mellom de utøvende/praktiske undervisningsfagene og undervisningsbehovene på feltet, samt bidra med en kobling mot musikkbransjen og arbeidslivet.

Det kommer en avgang på feltet i løpet av stillingsplansperioden og det anses som vesentlig at instituttet sikrer undervisningskompetanse på dette feltet for at enkelte nøkkelemner kan driftes videre. En 50% stilling vil også bidra til å styrke bransjerelevans i undervisningstilbudet.

Lektor/førstelektor utøvende musikk (50%)

Målet er å rekruttere en person med kompetanse innen ulike fremføringstradisjoner (inkludert kunstmusikk, og det er en fordel med kompetanse som pianist). Personen skal ha faglig ansvar for utøvende emner og faglig koordinering av instrumentalundervisningen. Kandidaten skal ha profesjonell utøvende erfaring på høyt nivå fra musikklivet i Norge, og vil kunne jobbe i team med instrumentallærere og være en utøvende kraft som bidrar til et levende musikalsk miljø på instituttet, f.eks. ved å igangsette og lede større musikalske prosjekter som involverer mange studenter. Mens utøvende kompetanse innen pop/rock/jazz i stor grad er dekket, mangler instituttet utøverkompetanse på klassisk.

Det har vært en avgang på feltet og nåværende midlertidige løsninger for organiseringen av det utøvende feltet er ikke bærekraftig på sikt. Dette er et felt som er høyt prioritert av studentene i sine innspill og tilbakemeldinger, og er et viktig felt for å dyrke koblingen mellom de praktiske og teoretiske sider ved musikkvitenskap som fagfelt. En 50% lektor/førstelektorstilling er også tenkt som et strategisk grep for å styrke koblingen til musikklivet i Norge.

Ingeniør stilling (100%)

Videre har instituttet behov for teknisk kompetanse til alle spesialrommene i ZEB-bygget, inkludert portalen, studio, mikserrommet, øvingslokalene og salen.

Fram til januar hadde IMV en 75% stillingsressurs delvis finansiert av HF. Etter en oppsigelse og kostnadskutt i fakultetsadministrasjonen som delvis har vært tatt av IT-seksjonen har denne løsningen nå falt bort. Behovene har blitt dekket midlertidig av instituttassistenten, faglige, administrative og ved andre midlertidige løsninger. Rekruttering av en ingeniør vil avlaste både faglige og administrative ansatte, og vil være en strategisk viktig støtte for både studie- og forskningsaktiviteter på instituttet.

Instituttstyret bes om å diskutere behov for rekruttering av en 100% ingeniørstilling på instituttet, og om dette kan også inkluderes og prioriteres i stillingsplanen.