DET JURIDISKE FAKULTET
UNIVERSITETET I BERGEN

Notat

til

Fakultetsstyret

Jnr. Arkiv	Sak nr. 57/13 Styremøte 11.06.13

Rekrutteringsutvalgets innstilling

Det juridiske fakultet har historisk sett hatt store utfordringer med å rekruttere tilstrekkelig med vitenskapelig tilsatte, noe som blant annet har gitt seg utslag i de meget høye forholdstallene student per lærer. Medvirkende årsaker til dette har vært lønnsnivået for stillinger utenfor fakultetet, liten tradisjon blant jurister for akademisk karriere og dermed knapphet på søkere.

Utredningen for Kunnskapsdepartementet om «Behovet for juridisk kompetanse og utdanning fram mot 2025» som ble avgitt 25. februar 2013 viser at behovet for jurister og for lærere i rettsvitenskap vil øke i årene framover. Følges dette opp, må det opprettes flere studieplasser på masternivå, og det må skje en styrking av studiekvaliteten gjennom bedre forholdstall student per lærer – noe som tilsier flere tilsatte med førstestillingskompetanse. Behovet forsterkes av etableringene av bachelorstudier i rettsvitenskap/juss ved universitetene i Agder og Stavanger og ved høgskolene på Lillehammer, i Buskerud og i Molde. Dette sammen med økt etterspørsel etter ph.d.-kandidater fra store advokatfirma og andre eksterne aktører indikerer økt konkurranse om potensielle søkere til vitenskapelige stillinger.

I samsvar med fakultetets strategiplan og handlingsplan ønsker Det juridiske fakultet å synliggjøre fakultetet som en mulig karrierevei for dyktige masterstudenter og ferdig utdannede jurister, og således styrke rekrutteringen til stipendiatstillinger og andre vitenskapelige stillinger.

Dekanen oppnevnte i mai 2012 et utvalg som skulle avgi innstilling om slik rekruttering (Rekrutteringsutvalget). Utvalget avga sin innstilling til fakultetet 16. mai. I innstillingen skisseres det en rekke tiltak innrettet mot de ulike målgruppene fakultetet må ha en aktiv rekrutteringsstrategi overfor. En rekke tiltak er rettet mot potensielle stipendiater, mens andre tiltak er spesielt innrettet mot kandidater til faste stillinger samt til stilling som postdoktor og forsker. Det er også skissert noen generelle rekrutteringstiltak. Innstillingen munner ut i en handlingsplan som i hovedsak en konkretisering av problemstillinger og mulige tiltak angitt i innstillingen.

Fakultetets forskningsutvalg behandlet innstillingen i sitt møte 28. mai, der det ble gjort slikt vedtak:

«Utvalget tar innstillingen til orientering.»

Dekan og fakultetsdirektør viser til innstillingen og den foreslåtte handlingsplanen og ser frem til drøftingen i styremøtet. Det foreslås følgende

vedtak:

«Fakultetsstyret slutter seg til den foreliggende innstillingen fra Rekrutteringsutvalget og godkjenner den foreslåtte «Handlingsplan til rekruttering til vitenskapelige stillinger».»

Asbjørn Strandbakken
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

Vedlegg: Rekrutteringsutvalgets innstilling, inkl. ett vedlegg

05.06.2013
HES/ØLI

UNIVERSITETET I BERGEN
DET JURIDISKE FAKULTET

16. mai 2013

INNSTILLING FRA REKRUTTERINGSUTVALG OPPNEVNT I MAI 2012.

1. Oppnevning, sammensetning og mandat

I samsvar med fakultetets strategiplan og handlingsplaner ønsker Det juridiske fakultet å synliggjøre fakultetet som en mulig karrierevei for dyktige masterstudenter og ferdig utdannede jurister, og således styrke rekrutteringen til stipendiatstillinger og andre vitenskapelige stillinger.

På denne bakgrunnen oppnevnte dekanen følgende medlemmer av utvalg som skulle avgi innstilling om slik rekruttering (Rekrutteringsutvalget):

- Asbjørn Strandbakken (leder)
- Knut Martin Tande
- Ragna Aarli
- Berte-Elen R. Konow
- Silje Karine Nordtveit
- Lars August Kvestad
- Hedda Styrvold
- Ingrid Tøsdal.

Henning Simonsen har som sekretær organisert utvalgets arbeid og deltatt på møtene med talerett. Også Mari Myren og Eivind Buanes har deltatt med talerett. Eivind Buanes har ført innstillingen i pennen. Utvalget har hatt seks møter.

Utvalget fikk følgende mandat: «*Når det gjelder rekruttering av masterstudenter bes utvalget blant annet se nærmere på aktuelle felles møteplasser, informasjonstiltak (særlige målgrupper, innhold, form, tidspunkt m.m.), stimuleringstiltak og integreringstiltak. Arbeidet skal munne ut i en konkret handlingsplan for rekruttering til vitenskapelige stillinger ved Det juridiske fakultet, og planen skal blant annet inneholde informasjon om karrieremuligheter og arbeidsvilkår ved fakultetet og innen rettsvitenskapelig forskning. Hovedinnretningen legges på rekruttering til stipendiatstillinger, men rekruttering til andre midlertidige stillinger og faste vitenskapelige stillinger skal også omtales*».

2. Utvalgets innstilling

Som del av grunnlaget for sine konklusjoner og forslag har utvalget presentert og kommentert

- Noen sentrale nøkkeltall (kapittel 3)
- Rekrutteringssituasjonen og utviklingstrekk i perioden 2000-2012 (kapittel 4)
- Framtidige utviklingstrekk og målgrupper for rekruttering (kapittel 5).

I kapittel 6 - 9 drøfter utvalget problemstillinger og aktuelle tiltak som bør inngå i handlingsplanen, og dette er konkretisert i kapittel 10 som utgjør selve handlingsplanen. Planen må ses i sammenheng med kapittel 6-9 i innstillingen som på enkelte punkt er mer utdypende/informativ enn den komprimerte og konkrete handlingsplanen i kapittel 10.

3. Noen sentrale nøkkeltall

3.1 Innledning

Utvalget er ikke gjennom sitt mandat bedt om å vurdere eller foreslå framtidig dimensjonerings- og tidsplan for full oppbygging av fakultetet, og vil heller ikke gjøre det. For å sette rekrutteringsbehovet i perspektiv vil vi likevel gjengi noen sentrale tall fra tidligere utredninger og strategiske dokument.

3.2 Studenter

Forrige strategiplan som gikk fram til 2010 tilsa at studenttallet skulle bygges ned fra ca. 2000 til ca. 1500 studenter. Dette ble både av reelle og strategiske grunner ikke fulgt opp. Nåværende strategiplan inneholder ikke formuleringer om framtidige studenttall. Rapporteringene fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) viser et meget stabilt studenttall fra 2049 studenter i år 2000 til 2150 studenter i 2012 som høyeste tall i denne perioden.

3.3 Forholdstall studenter per lærer

I sin analyse av forholdstallet mellom studenter og lærere uttalte Ressurskomiteen at et forholdstall på 20:1 ville være nødvendig for å oppnå tilstrekkelig studiekvalitet. Det er således langt fram når en sammenligner med DBH-rapporteringen for 2012 som viste et forholdstall på ca. 50:1.

3.4 Lærerstillinger (primært førsteamanuenser og professorer)

Ca. 2100 studenter og et forholdstall på 20 tilsier ca. 105 undervisningsstillinger mot 42,6 i 2012. Men en slik oppbygging må skje gradvis, og Ressurskomiteen anså 5-7 nye faste stillinger per år som en øvre grense i forhold til utbyggingstakt. Selv dette er et meget ambisiøst vekstmål, og tabellen nedenfor over utlyste førsteamanuensisstillinger viser at

styret og fakultetsledelse har lagt seg i underkant av dette. Behovet er imidlertid meget stort, og rekrutteringsstrategier og -tiltak er derfor viktig, noe vi vil komme tilbake til nedenfor.

3.5 Stipendiater og ph.d.-programmet

Ressurskomiteen satte 50 stipendiater som måltall for rekrutteringsstillinger, hvorav 35 internfinansierte og 15 eksternfinansierte. Til sammenligning mottar fakultetet øremerkede budsjettmidler for 21 internfinansierte stipendiater og hadde per mai 2013 tilsetting i syv eksternfinansierte stillinger. Også her er det således meget langt fram for at måltallet skal nås. Men bare en videreføring av dagens samlede antall stipendiater tilsier alene 6-7 utlysinger hvert år - stillinger det må skaffes et best mulig søkergrunnlag til.

3.6 Ph.d.-programmet

Ressurskomiteen anviste her 60 programdeltakere som et rimelig måltall. Med 50 egne tilsatte stipendiater slik det framkommer ovenfor vil det måtte tas opp 10 personer som har tilsettingsforhold til annen institusjon.

4 Rekrutteringssituasjonen. Utviklingstrekk

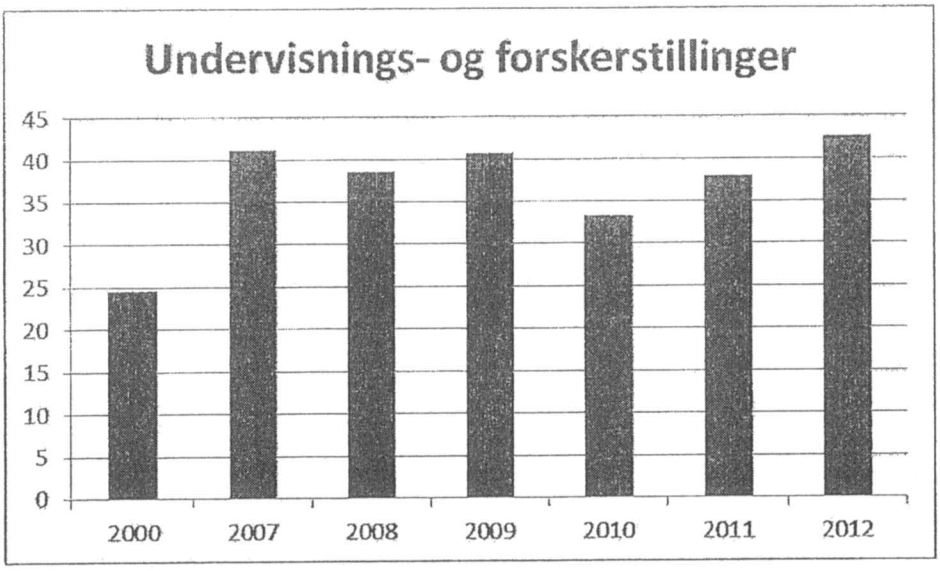
4.1 Innledning

Det juridiske fakultet har historisk sett hatt store utfordringer med å rekruttere tilstrekkelig med vitenskapelig tilsatte, noe som blant annet har gitt seg utslag i de meget høye forholdstallene student per lærer. Medvirkende årsaker til dette har vært lønnsnivået for stillinger utenfor fakultetet, liten tradisjon blant jurister for akademisk karriere og dermed knapphet på søkere.

4.2 Undervisnings- og forskerstillinger

Når tilsatte i denne DBH-kategorien (som ikke inneholder stipendiater og postdoktorer), økte fra 24,6 i 2000 til 43,6 i 2004, skyldes det primært tilsetting av midlertidige universitetslektorer. Seinere skjedde det en bevisst nedbygging av antallet universitetslektorstillinger, noe som medførte at antall tilsatte var nede i 33,3 i 2010. I 2012 var tilsatte i kategorien undervisnings- og forskerstillinger nesten tilbake på 2004-nivå med 42,6 tilsatte. Dette skjedde ved at førsteamanuenser delvis erstattet universitetslektorene, noe som har medført en kompetanseheving de seinere år. Det vises her til figur 3.

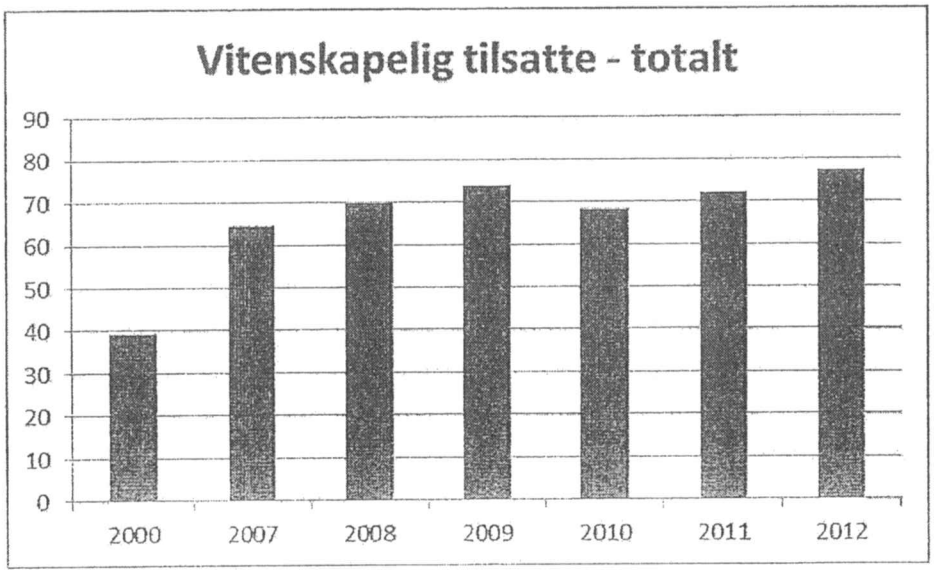
Figur 1:



4.3 Vitenskapelig tilsatte totalt

DBH-oversikten nedenfor som også inneholder alle rekrutteringsstillingene og hjelpestillinger som vitenskapelig assistent, viser en økning fra 39,5 i 2000 til 73,8 i 2009. Etter en mindre nedgang i 2010 hadde fakultetet i 2012 økt til 77,4 vitenskapelig tilsatte totalt.

Figur 2:

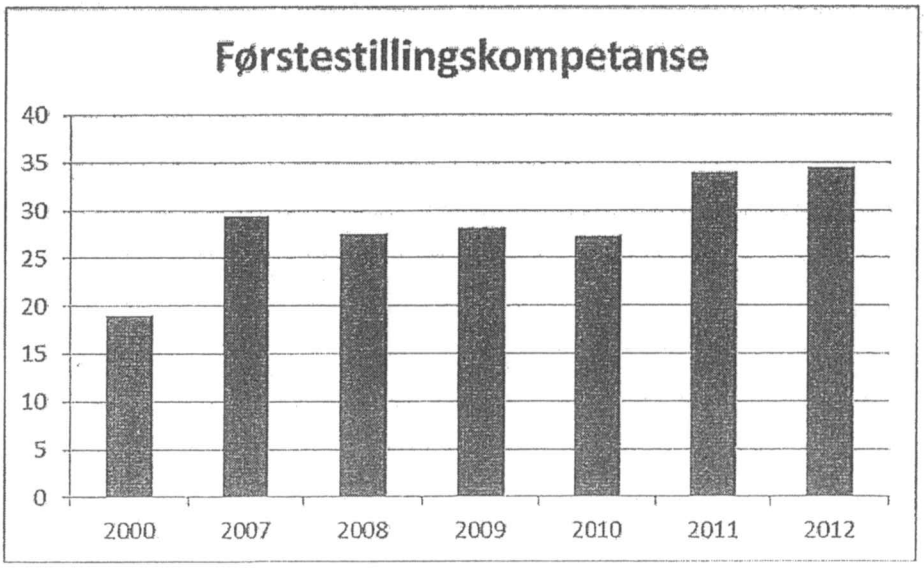


4.4 Førsteamanuenser

Fram til andre halvdel av 2000-tallet var nye doktorander i realiteten sikret fast stilling som førsteamanuensis. Dette skjedde ved at doktoranden ble engasjert i midlertidig stilling ved innlevering av avhandling, og i forlengelsen av dette lyste fakultetet ut fast stilling hvor denne nesten uten unntak var eneste søker. Men mens utlysinger tidligere var knyttet til nye doktorander – eller konkret informasjon om at det kunne være andre potensielle søkere - fastsettes antall utlysinger i dag som ledd i budsjettfordelingen i januar/februar, og øremerkinger har sin forankring i strategiplanen. Det har likevel vært åpnet for utlysinger ut over denne rammen med grunnlag i konkrete behov, og budsjettsituasjonen på det aktuelle tidspunkt.

Nedenfor følger grafisk framstilling av ansatte med førstestillingskompetanse som foruten førsteamanuenser også omfatter professorer.

Figur 3:



Søkergrunnlaget er ett av flere parametre for rekrutteringssituasjonen. Nedenfor følger tabell over antall utlyste førsteamanuensisstillinger, antall søkere per stilling og antall tilsatte i perioden 2009-2012. På grunn av faseforskyvninger vil antall utlysinger ikke her alltid samsvare med antall tilsatte samme år.

Tabell 1. Førsteamanuensisstillinger – utlysinger, søkertall og tilsettinger

	2009	2010	2011	2012
Antall utlyste stillinger	2	3	5	4
Antall søkere (snitt pr utlyst s)	3	3,3	3	2.8
Antall tilsatte i utlyst stilling	2	3	5	0*

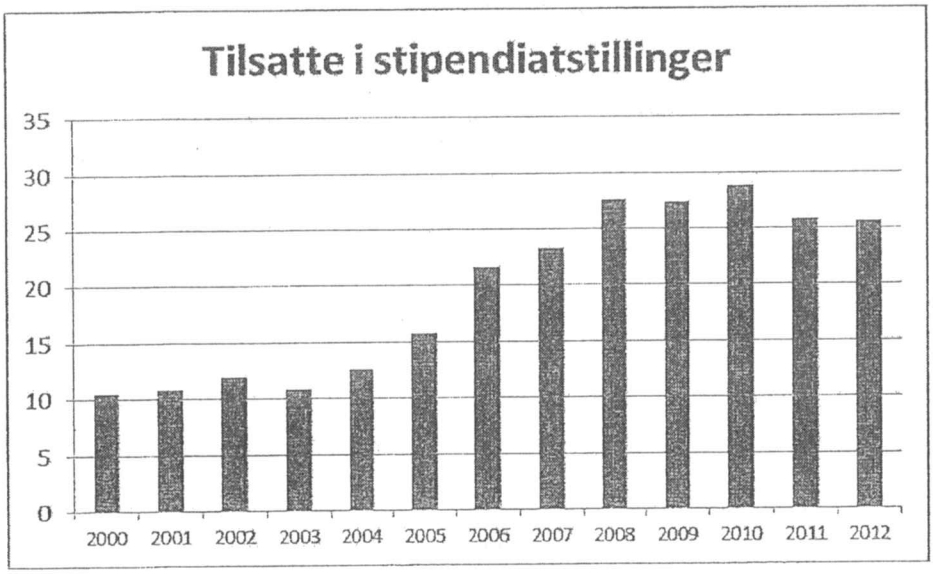
** Foreligger innstilling med rangerte søkere til to av stillingene. Avventer innstilling til de to øvrige stillingene.*

Mens det tidligere var nesten utelukkende interne søkere har det de siste årene også tidvis vært noen eksterne norske søkere, og også noen få utenlandske søkere. Fakultetet har i dag en svensk førsteamanuensis, og har tidligere også hatt en fra Østerrike.

4.5 Stipendiater og ph.d.-programmet

Også stipendiatgruppen har økt, fra 10,5 i 2000 til 25,6 i 2012. Etter en stor økning i første halvdel av perioden har tallet siden 2006 vært relativt stabilt på dagens nivå, men med en topp på 28,8 i 2010 som høyest. Den lille nedgangen fra 2010 var planlagt for å få bedre samsvar mellom reelt antall stipendiater og antallet som inngår i fakultetets finansieringsgrunnlag.

Figur 4:



Nedenfor følger tabell over antall utlyste stipendiatstillinger, antall søkere per stilling og antall tilsatte det aktuelle året i perioden 2009-2012. På grunn av faseforskyvninger vil

antall utlysinger heller ikke her alltid samsvare med antall tilsatte samme år. Figur 4 og tabell 2 inneholder både intern- og eksternfinansierte stipendiatstillinger.

Tabell 2. Stipendiatstillinger – utlysinger, søkertall og tilsettinger

	2009	2010	2011	2012
Antall utlyste stillinger	5	4	6	10
Antall søkere (snitt pr utlyst s)	4	2,5	2,2	2
Antall tilsatte i utlyst stilling	5	4	5	9**

*** I 4 av disse stillingene var tiltredelsestidspunktet februar 2013*

Det har vært en utvikling fra nesten bare nye Bergens-kandidater og internt tilsatte som søkere til også eksterne søkere, inkl. søkere med utenlandsk utdanningsbakgrunn. Denne siste gruppen synes gradvis å utgjøre en større andel av søkere og tilsatte. Fakultetet har i 2012 og hittil i 2013 hatt dansk, svensk, finsk, polsk, tysk, gresk, venezuelansk, australsk og amerikansk stipendiat.

Antall personer som er tatt opp på ph.d.-programmet har økt fra 19 i 2002 til 40 i 2012, og med 44 i 2009 som et foreløpig toppår. I 2012 var det 32 egne tilsatte og 8 med eksternt tilsettingsforhold.

4.6 Postdoktorer

Postdoktorstillinger har normalt ikke undervisningsplikt. I motsetning til stipendiatstillingene er de fleste eksternfinansierte (6 av 8 tilsatte i 2012) og knyttet til prosjekt. Det har her vært et økende antall utenlandske søkere og tilsatte også her, og stillingskategorien er viktig som rekrutteringsgrunnlag for førsteamanuensisstillinger og professorat. Fakultetet har i 2012 og hittil i 2013 hatt to finske, en polsk og en brasiliansk postdoktor.

4.7 Forskere

Tilsatte i forskerstilling har ingen undervisningsplikt. Antall tilsatte i denne stillingskategorien har variert mellom 0 og 4 i perioden 2007-2012, og gjennomsnittet har vært 2,6. Dette er prosjektstillinger, og derfor bare unntaksvis belastet fakultetsbudsjettet (gjennomsnittlig 0.25 stilling i samme periode). Også denne gruppen er normalt potensielle søkere til fast stilling.

5 Framtidig rekrutteringsbehov og målgrupper for rekruttering

Utredningen for Kunnskapsdepartementet om «Behovet for juridisk kompetanse og utdanning fram mot 2025» som ble avgitt 25. februar 2013 viser at behovet for jurister og for lærere i rettsvitenskap vil øke i årene framover. Følges dette opp, må det opprettes flere studieplasser på masternivå, og det må skje en styrking av studiekvaliteten gjennom bedre forholdstall student per lærer – noe som tilsier flere tilsatte med førstestillingskompetanse. Behovet forsterkes av etableringene av bachelorstudier i rettsvitenskap/juss ved universitetene i Agder og Stavanger og ved høgskolene på Lillehammer, i Buskerud og i Molde. Dette sammen med økt etterspørsel etter ph.d.-kandidater fra store advokatfirma og andre eksterne aktører indikerer økt konkurranse om potensielle søkere til vitenskapelige stillinger. Men det understreker også nødvendigheten av et velfungerende ph.d.- program med mange deltakere.

Som nevnt ovenfor har det gradvis skjedd en endring i rekrutteringsbasen fra tilnærmet ensidig intern rekruttering til også eksterne søkere, og hvor søkere med utenlandsk utdanningsbakgrunn er representert. Dette er en utvikling som sannsynligvis vil fortsette, og som fakultetet bevisst må gjøre seg nytte av for å sikre seg et bredest og best mulig søkergrunnlag. En viss rekruttering av eksterne personer med til dels annen yrkeserfaring og internasjonal bakgrunn har utvilsom også en egenverdi.

Hovedmålgruppen for stipendiatrekruttering ved fakultet er egne masterstudenter. Rekrutteringsutvalget ser det som viktig at fakultetet på et tidlig tidspunkt i studiet informerer studentene om fakultetet som en mulig karrierevei. Vi viser i denne sammenheng til advokatkontorenes markedsføringstiltak overfor nye studenter som for noens vedkommende begynner allerede i oppstartsuken. Erfaring viser viktigheten av at fakultetet tidligst mulig skaffer seg oversikt over potensielle stipendiater og på ulike måter får dem integrert i forskningsrelaterte sammenhenger. For å sikre best mulig søkergrunnlag må en gå bredt ut slik at en også når masterkandidater fra andre institusjoner og praktiserende jurister.

Selv om private og offentlige arbeidsgivere allerede er mottakere av ph.d.-kandidater, er det viktig å promotere den kompetanseheving arbeidsplassen kan få ved å tilsette slike kandidater. Men eksterne arbeidsgivere må også bli en større rekrutteringsarena for tilsetting i stipendiatstillinger, og de bør derfor informeres og oppmuntres til å legge til rette for dette. Dette kan blant annet skje gjennom systematisk bruk av eksisterende kontakter som for eksempel Konkurransetilsynet, KOFA, Skatt Vest og gjennom nettverkene våre forskergrupper er involvert i. Men som mottakere av ph.d.-kandidater bør også private arbeidsgivere som for eksempel advokatfirma kunne bli en større leverandør av søkere til stipendiatstillinger. I informasjonsmaterialet som utarbeides må en derfor dempe tidligere forestillinger om at ph.d.-utdanningen nesten ensidig er knyttet til akademia som «elfenbenstårn». Like viktig er det å få fram informasjon om at karakterkravet er et gjennomsnitt på B eller bedre dersom en ikke har vitenskapelig produksjon.

En gruppe som utvalget mener det bør rettes særlige tiltak mot i rekrutteringssammenheng, er dommerfullmektiger som etter endt åremålsstilling normalt vil se seg om etter ny

arbeidsgiver. Dette forsterkes av at dommerfullmektiger er jurister med et karaktersnitt som i utgangspunktet kvalifiserer til stipendiatstilling.

Egne doktorander vil nødvendigvis være en sentral målgruppe for postdoktor- og forskerstillinger som normalt er knyttet til prosjekt. Gjennom tilsetting i slike midlertidige stillinger vil fakultetet beholde dyktige forskere i påvente av eventuell utlysing av relevante faste stillinger. Men ut fra stillingenes øremerking og den konkrete rekrutteringssituasjonen bør de prosjektansvarlige og de relevante forskergruppene ved hver utlysing vurdere om de skal benytte sine kontaktnett for å få fram gode søkere.

Til faste stillinger bør egne stipendiater og postdoktorer/forskere fortsatt være en sentral søkergruppe. Men for å styrke søkergrunnlaget og sikre best mulig kvalitet er det påkrevd at utlysingene kunngjøres målbevisst og bredt, og at en har en plan for å få fram godt kvalifiserte søkere. Utredningen for Kunnskapsdepartementet underbygger dette.

Selv om kjennskap til norsk rett normalt står sentralt, og da særlig som krav til faste stillinger, må internasjonal utlysing vurderes konkret i det enkelte tilfellet. Det kan være relevant å skille mellom nordisk utlysing og annen internasjonal utlysing. Med et tidvis trangt norsk søkermarked representerer utenlandske søkere et klart potensiale for å få flest mulig godt kvalifiserte søkere. Dette gjelder særlig til stipendiat- og postdoktor-/forskerstillinger knyttet til prosjekt hvor internasjonal bakgrunn og andre perspektiv i seg selv kan være et pre.

6 Rekruttering til stipendiatstillinger

6.1 Innledning

Gjennom mandatet er utvalget blant annet bedt om å se nærmere på aktuelle felles møteplasser, informasjonstiltak, stimuleringstiltak og integreringstiltak i forbindelse med rekruttering av masterstudenter til stipendiatstilling. Dette er omtalt i kapittel 6.2 til 6.5 nedenfor.

Stipendiatstilling er en rekrutteringsstilling med sikte på graden ph.d. Den som tilsettes i slik stilling må ha mastergrad i rettsvitenskap eller tilsvarende juridisk utdanning, og må gjennom karakternivå eller skriftlig arbeid ha vist et høyt faglig nivå, som kvalifiserer for rettsvitenskapelig arbeid.

Nedenfor følger en beskrivelse av dagens bruk av stillingene vitenskapelig assistent og midlertidig universitetslektor. Foruten at stillingsinnehaverne skal fylle konkrete behov for henholdsvis forskningsstøtte og undervisning som er vanlig for slike stillinger, er de en sentral del av fakultetets strategi for rekruttering til stipendiat- og førsteamanuensisstilling. Øvre grense for engasjement i vitenskapelig stilling uten forutgående offentlig utlysing er i dag 9 måneder ved UiB, men de fleste engasjement som universitetslektor har de siste år vært vesentlig kortere.

Mens fakultetet tidligere hadde to vitenskapelige assistenter tilsatt i 50% stilling og for ett år, har fakultetet nå en vitenskapelig assistent-«pool» hvor personer i denne «poolen» engasjeres til konkrete oppdrag. I vårsemesteret 2013 utgjør denne faste «poolen» 3 studenter, men antallet kan etter behov utvides gjennom bruk av personer på suppleringsliste. Dette er normalt studenter på 4.- og 5. studieår, og med et karaktersnitt som gjør dem til potensielle søkere til stipendiatstillinger. Siden 2008 har bare en tidligere vitenskapelig assistent vært rekruttert til stipendiatstilling, og rekrutteringspotensialet bør derfor utnyttes bedre. En annen og mer utradisjonell målgruppe for rekruttering til stilling som vitenskapelig assistent og seinere stipendiatstilling er masterstudenter som nettopp har avlagt sin siste eksamen, og som i påvente av sensur engasjeres i 100% stilling som vitenskapelig assistent fram til formell grad er oppnådd når positiv sensur foreligger. Utarbeidelse av prosjektbeskrivelse vil her normalt inngå i plikten. Ordningen er relativt ny. Erfaringene hittil med å bruke dette som «mellomfinansieringsordning» før stipendiatstilling er gode. I budsjettet for 2013 er det i tillegg avsatt midler til alle forskergruppene slik at hver gruppe skal kunne engasjere vitenskapelig assistent innenfor en ramme på 30 timer. I første hånd vil mottakerne av masterstipend få tilbud om slik stilling.

Liksom for vitenskapelig assistenter har fakultetet i rekrutteringssammenheng to «målgrupper» for midlertidige universitetslektorstillinger. Den ene er ferdige masterkandidater hvor fakultetet som del av sin rekrutteringsstrategi og ut fra konkrete undervisningsbehov engasjerer kandidater i stilling som universitetslektor, og hvor utarbeidelse av prosjektbeskrivelse kan inngå i plikten. Noen ganger skjer dette etter intern utlysing og andre ganger som direkte engasjement av enkeltpersoner. Utvalget har her merket seg at alle 5 som var engasjert som universitetslektor på tellingstidspunktet 01.10.12 nå er tilsatt i stipendiatstilling, og ser dette som god ordning både som rekrutteringstiltak og for midlertidig dekning av undervisningsbehov.

Den andre «målgruppen» omfatter personer som har levert sin ph.d.-avhandling for bedømmelse, og hvor fakultetet som del av sin rekrutteringsstrategi og ut fra konkrete undervisnings- og vikarbehov foretar engasjement i stilling som universitetslektor.

Men selv om bruken av vitenskapelig assistent og særlig midlertidig universitetslektor er viktige som overgangsstillinger til stipendiatstilling («den røde løper») må fakultetet i det enkelte tilfellet påse at slike engasjement ikke kommer i konflikt med den såkalte fireårsregelen i Tjenestemannsloven. Utvalget viser til FU-sak 14/13 om Rammene for midlertidig arrangement av ph.d-kandidater etter innlevering.

6.2 Felles møteplasser

Lærernes viktigste møteplass med studentene er undervisningen, og det er ønskelig at lærerne i sammenhenger hvor det er naturlig presenterer akademia som en karrierevei, og gjerne også sier noe om hvorfor de arbeider i akademia og noe om egen forskning. Settes dette i system vil studentene bli møtt med dette gjennom hele studieløpet. Et alternativ

eller supplement kan være «karrieredagen» eller andre rekrutteringstiltak rettet mot studentene, jfr. nedenfor.

Tettest kommer lærerne normalt på enkeltstudenten i forbindelse med masterveiledning, og dette er også et godt utgangspunkt for å vurdere deres forskerpotensiale. De som skriver 60 studiepoengs masteroppgave er i dag integrert i de aktuelle forskergruppene, mens det er ulik praksis for å integrere de som skriver 30 studiepoengsoppgave i forskergrupper. Utvalget tilrår at dette settes i system slik at særlig talentfulle studenter og andre gis mulighet for å komme inn i et aktivt forskningsmiljø. Også studenter som skriver 30 studiepoengs-masteroppgave er en potensiell rekrutteringsbase. Integrering av alle disse i forskergruppe er imidlertid ikke uproblematisk ut fra kapasitetshensyn, og fakultetet må se nærmere på kriterier og rutiner for hvem som får tilbud om slik deltakelse.

Det kanskje potensielt viktigste rekrutteringsgrunnlaget til stipendiatstilling er de ca. 60 arbeidsgruppelederne fakultetet til enhver tid har, og som normalt rekrutteres fra 3. og 4. studieår. Disse møter representanter for fakultetet i forbindelse med utvelgelsesintervjuene, utdanningsdekanen under opplæringen, de kursansvarlige i forbindelse med undervisningen og forskningsdekanen på eget arrangement hvor det blant annet orienteres om fakultetet som arbeidsplass. Arbeidsgruppelederne har noen ganger vært spesielt invitert til faglige arrangement ved fakultetet. Det foreligger planer om å utvide møteplassene mellom arbeidsgruppelederne og representanter for fakultetet, herunder fakultetsledelsen. Utvalget ser det som viktig at det utarbeides et helhetlig opplegg for denne gruppen med rekruttering som et sentralt element og forutsetter at dette følges opp.

Etter at fakultetet i flere år deltok på Juristforeningens arbeidslivsdager, har ikke fakultetet de to siste årene hatt egen stand. Men arrangementet er nå delt i en privatrettslig og en offentligrettslig dag, noe som kan gjøre fakultetet og andre offentlige institusjoner mer synlige enn tidligere. Etter utvalgets vurdering bør fakultetet derfor vurdere om en igjen skal delta. Uavhengig av dette mener utvalget at fakultetet bør øke sin synlighet ytterligere gjennom en egen og årlig fagdag hvor akademia og fakultetet som arbeidsplass presenteres (blant annet krav, prosedyrer, muligheter etc knyttet til det å bli stipendiat og karrieremessige og faglige gevinstene av å velge et slikt løp i forlengelsen av masterstudiet). Dette vil da være en punktinnsats og supplement til de løpende rekrutteringstiltakene. På et slikt arrangement må det også bli orientert om arbeidsmuligheter ved fakultetet i løpet av studietiden (arbeidsgruppeleder, vitenskapelig assistent, medarbeider i informasjonssenteret, mulighet for masterstipend for studenter som skriver 60 studiepoengs masteroppgave). Informasjonsbehovet vil imidlertid variere noe avhengig av hvor langt en har kommet i studiet. Utvalget ser derfor for seg egne og fortløpende opplegg for 1., 2. og 3. studieår, og ett fellesopplegg for 4. og 5. studieår. Opplegget må utarbeides i fellesskap av fakultetsledelsen og de fagansvarlige. I tillegg til slike fysiske møteplasser kommer virtuelle møteplasser, og elektroniske informasjons- og kommunikasjonskanaler. Dette vil bli omtalt i kapittel 6.6 nedenfor.

6.3 Informasjonstiltak

Informasjon om fakultetet som potensiell arbeidsplass må være godt synlig overfor egne studenter og potensielle eksterne søkere. Det må derfor utarbeides informative nettsider som oppdateres med aktuelle utlysinger og annen relevant informasjon i rekrutteringssammenheng. En slik side bør så vidt mulig terminfeste årlige rekrutteringsarrangement for alle og for spesifikke målgrupper, for eksempel arbeidsgruppelederne. Dette kan gjøres som ledd i de løpende oppdateringene av årshjulet. Av aktuelle årlige fellesarrangement som bør kunne tidfestes kan nevnes orienteringsmøte om skriving av 60 sp. masteroppgave og stipendordning, fakultetets «karrieredag», alumnusarrangement (se nedenfor). En slik side bør også inneholde annen relevant rekrutteringsinformasjon, for eksempel intervjuer med stipendiater, representanter for andre tilsattegrupper og med masterstudenter som har deltatt i forskningsprosjekt. Utvalget tilrår at administrasjonen i samråd med faglig ledelse ser nærmere på dette.

Etter utvalgets vurdering er det ikke nødvendig å utarbeide brosjyrer eller annet skriftlig materiale i rekrutteringssammenheng. Derimot må fakultetet ved utforming av noe av nettinformasjon ha for øye at det eventuelt kan tas ut i papirversjon og fungere som skriftlig informasjonsmateriale i relevante sammenhenger.

Bruk av elektroniske informasjons- og kommunikasjonskanaler vil bli omtalt i kapittel 6.6 nedenfor

6.4 Stimuleringstiltak

Skriving av stor masteravhandling (60 sp.) anses som et viktig og fruktbart rekrutteringstiltak. For å stimulere til dette ble det i budsjettet for 2012 avsatt midler til 11 stipend for skriving av 60 sp. masteravhandling innen angitte fagområder. I budsjettet for 2013 er det avsatt midler til 10 nye stipend foruten videreføring av 7 fra 2012. Da de fleste som ble tildelt masterstipend i 2012 først vil levere sine avhandlinger 1. juni 2013, er det for tidlig å trekke konklusjoner om hvilken effekt dette har hatt i rekrutteringssammenheng. Det kan imidlertid nevnes at tre av de nye stipendiatene som ble tilsatt i 2012 skrev 60 sp. avhandling i studieåret 2011/12. Utvalget ser positivt på ordningen både ut fra en rekrutterings- og faglig synsvinkel. Utvalget er derfor tilfreds med at ordningen videreføres i 2013, og foreslår også avsetninger i 2014. Ordningen bør imidlertid evalueres når fakultetet har høstet mer erfaring, og utvalget foreslår det gjøres høsten 2014 slik at det er klart før budsjettfordelingen for 2015.

6.5 Integreringstiltak

Noe av det som er omtalt ovenfor under felles møteplasser er også integreringstiltak, for eksempel det å trekke de som skriver 60 sp. masteroppgave og andre studentgrupper inn i forskergrupper og ulike separate tiltak overfor arbeidsgruppelederne.

6.6 Nettbaserte informasjonskilder og møteplasser

Bruk av sosiale medier, elektroniske system og nettsider er i økende grad blitt informasjonskilder og virtuelle møteplasser. Fakultetet har i dag tatt i bruk Facebook, og dette må også utnyttes i rekrutteringssammenheng. Videre er hjemmesidene blitt den viktigste informasjonskilden for omverdenen. Også e-post er sentral i kommunikasjonssammenheng, og dette kan f.eks. utnyttes ved at det opprettes egne mailgrupper for 60 studiepoengskrivende masterstudenter og for arbeidsgruppelederne. Utvalget har imidlertid kommet til at oppretting av Facebookgrupper for disse vil være vel så hensiktsmessig som mailgrupper. Slike grupper kan brukes både i forhold til målrettet informasjon fra fakultetet til gruppemedlemmene og innbyrdes kontakt i gruppene.

UiB alumni som er en nettbasert møteplass for blant annet fagmiljø og studenter, er presentert slik på universitetets hjemmesider: *«UiB Alumni er universitetets offisielle virksomhet for tidligere studenter - alumner - fra UiB. Finn tidligere studiekamerater, meld deg på et alumnusarrangement eller finn ut mer om den nyeste forskningen ved Universitetet i Bergen! Gjennom UiB Alumni får du som har en grad fra UiB eksklusiv tilgang til tidligere medstudenter, ditt fagmiljø og ulike alumnusarrangementer».* Som alumn kommer en inn på en fellesside for alle alumner, og så på sidene til de grupper en har meldt seg inn i. Det juridiske fakultet er en slik gruppe som nå har 81 medlemmer. Dette antallet er svært lavt i forhold til alle de som har vært uteksaminert fra fakultetet. Utvalget er kjent med at det allerede legges ut informasjon om stillingsutlysninger på denne siden, men mener det er viktig at den brukes mer aktivt gjennom nyhetsbrev og annen informasjon. Dette må kombineres med at det tas konkrete initiativ for å øke medlemstallet i vesentlig grad. Utvalget foreslår at fakultetsledelsen og administrasjonen ser nærmere på konkrete tiltak, jf punkt 1.2.3 i handlingsplanen. Lykkes fakultetet med det kan alumninettverket bli en meget nyttig arena i rekrutteringssammenheng. Overfor tidligere kandidater må det selges inn at foruten at alumnussidene gir dem nyttig informasjon om fakultetet, juridisk forskning og arrangement, gir sidene dem adgang til kontakt med andre Bergensstudenter og mulighet for å opprette egne nettgrupper

6.7 Utenlandsopphold for studenter som skriver 60 studiepoengs oppgave

Skriving av 60 studiepoengs masteroppgave er omtalt flere steder i denne innstillingen. Et vesentlig hinder for å få studenter til å skrive slik oppgave er at dette ikke kan kombineres med ordinært utvekslingsopphold. Utvalgsmedlemmet Ingrid Tøsdal har derfor utarbeidet et notat hvor problemstillingen utdypes og mulige løsninger skisseres. Notatet følger som vedlegg 1 til innstillingen. Utvalget trekker den konklusjon at det er problematisk å kombinere skriving av stor masteroppgave med ordinært utvekslingsopphold. Derimot bør skriving av stor oppgave kunne kombineres med kortere utenlandsopphold og deltakelse på internasjonale seminar/workshops. Utvalget viser her til alternativ 5 og 6 i vedlegg 1. Det er viktig at disse mulighetene kommuniseres til studenter som vurderer å skrive slik oppgave og til aktuelle veiledere.

6.8 Tilbakemelding fra veiledere om potensielle stipendiater

For studentene gir skriving av masteroppgave generelt, og 60 studiepoengs oppgave spesielt, et visst innblikk i hva en forskerhverdag og et eventuelt framtidig doktorgradsarbeid innebærer. Og for fakultetet vil en slik oppgave være viktig dersom en skal vurdere studentens forskerpotensiale. Det er således viktig at veiledere systematisk melder fra til fakultetsledelsen dersom en gjennom veiledningsprosessen og det ferdigstilte arbeidet oppdager personer som utmerker seg, og dermed er aktuelle for en mulig forskerkarriere.

6.9 Rekruttering til stillinger som postdoktor og forsker

Dette omtales under kapittel 7 Rekruttering til faste stillinger da kvalifikasjonskravene og tiltakene normalt vil være de samme som for førsteamanuenser.

7 Rekruttering til faste stillinger samt til stilling som postdoktor og forsker

Den som tilsettes i stilling som førsteamanuensis må ha norsk doktorgrad i rettsvitenskap eller tilsvarende juridisk rettsvitenskapelig kompetanse - noe som medfører klare begrensninger med hensyn til målgruppen for slik rekruttering. Erfaring tilsier at egne nykreerte doktorander, egne postdoktorer og andre midlertidig tilsatte med slik kompetanse vil være en sentral søkergruppe. Men potensielle søkere vil også være tilsatte ved andre juridiske fakultet/avdelinger, ph.d.-kandidater utenfor universitets- og høgskolesektoren og utenlandske jurister med tilsvarende doktorgrad.

På grunn av forutsigbarhet og planlegging ser utvalget det som nyttig at det kommuniseres til potensielle søkere straks det er avklart at det vil bli lyst ut stilling som førsteamanuensis. Slik informasjon må inneholde informasjon om utlysingstidspunkt, når det er avklart, og om eventuell øremerking. Denne informasjonen kan for eksempel gis på egen nettside om framtidige kjente utlysninger innen alle stillingskategorier. En slik side vil være tilgjengelig både for interne og eksterne interessenter og kan oppdateres fortløpende. Ut over dette bør alle utlysinger kunngjøres på fakultetets hjemmesider, på Facebooksiden og i Fakultetsnytt parallelt med den offentlige kunngjøringen. Utvalget legger ellers til grunn at aktuelle forskergruppeledere og kursansvarlige har en egeninteresse i å gjøre utlysing av øremerkede førsteamanuensisstillinger kjent overfor aktuelle søkere.

Ved utlysing av førsteamanuensisstillinger bør det i forkant av hver utlysing vurderes om det skal være nasjonal utlysing, nordisk utlysing eller bredere internasjonal utlysing.

Det som er uttalt ovenfor om utlysing av stilling som førsteamanuensis gjelder normalt også for stillingene postdoktor og forsker. Prosjektlederne har et særlig ansvar dersom utlysingene er knyttet til prosjekt.

8 Noen generelle tiltak

Lønnsnivået har historisk vært et sentralt element og en begrensningsfaktor for rekruttering til vitenskapelige stillinger ved fakultetet. Og som det er gjort rede for i denne innstillingen forventes det økt konkurranse om personer med den kompetanse fakultetet etterspør. Konkurransedyktig lønn både i forhold til samfunnet utenfor akademia og i forhold til andre juridiske utdanningsinstitusjoner må derfor vektlegges.

Samtidig er det viktig å framheve akademias fortrinn med blant annet fri forskning, muligheten for faglig fordypning og normalt fleksibel arbeidstid. Andre forhold som kan framheves er mulighetene for samarbeid med enkeltpersoner og institusjoner nasjonalt og internasjonalt, deltakelse i forskergrupper, utenlandsopphold og ordningen med forskningsterminer.

9 Karrieremuligheter, stillingskvalifikasjoner og arbeidsvilkår ved fakultetet

Mandatet anviser at *«planen skal blant annet inneholde informasjon om karrieremuligheter og arbeidsvilkår ved fakultetet og innen rettsvitenskapelig forskning»*. Foruten at innstillingen inneholder informasjon om hva som kreves for tilsetting i de ulike stillingskategorier, har utvalget laget en skisse til nettpresentasjon av slik informasjon mandatet ber om. Skisse som forutsetter videre bearbeidelse og innpassing i relevant nettinformasjon, følger som vedlegg 2.

10 Forslag til handlingsplan

Nedenfor følger kapittel 10 med forslag til handlingsplan for rekruttering til vitenskapelige stillinger. Som nevnt i kapittel 2 i innstillingen er handlingsplanen i hovedsak en konkretisering av problemstillinger og mulige tiltak omtalt i kapittel 6-9. Disse kapitlene må derfor ses i sammenheng. Videre inneholder handlingsplanen angivelse av hvem som bør ha hovedansvaret for oppfølging av de enkelte punkt. Utvalget legger her til grunn at faglig og administrativ ledelse seinere spesifiserer det konkrete oppfølgingsansvar der det er aktuelt.

I. Innledning

I samsvar med fakultetets strategiplan og handlingsplaner ønsker Det juridiske fakultet å synliggjøre fakultetet som en mulig karrierevei for dyktige masterstudenter og ferdig utdannede jurister, og således styrke rekrutteringen til stipendiatstillinger og andre vitenskapelige stillinger. I denne handlingsplanen for rekruttering vil hovedinnretningen være rekruttering til stipendiatstilling, men rekruttering til andre midlertidige stillinger og faste vitenskapelige stillinger vil også bli omtalt. Som bakgrunnsinformasjon og for utdypinger vises det til utredning av 16.05.13 fra utvalg som utredet rekruttering til vitenskapelige stillinger ved fakultetet.

Tiltak overfor egne masterstudenter må komme tidlig i studiet og følges opp gjennom hele studiet både som generelle- og målrettede tiltak.

II. Rekrutteringstiltak

1. Rekruttering til stipendiatstillinger

1.1 Tiltak overfor alle rekrutteringsgrupper

- *Det skal utarbeides gode rutiner og transparente ordninger for bruk av stillingskategoriene vitenskapelig assistent og midlertidig universitetslektor som rekrutteringstiltak. Oppfølgingsansvar: Dekan og fakultetsdirektør*

- *Rekrutteringstiltak skal tidfestes og kunngjøres/oppdateres som ledd i arbeidet med årsplaner og den løpende oppdateringen av årshjulet. Oppfølgingsansvar: Dekan og fakultetsdirektør*

- *Det skal utarbeides informative og synlige nettsider som blant annet skal*
  - *ha en godt synlig inngangsside (rekrutteringsportal) med lenker til målgruppedifferensiert informasjon.*
  - *informere om karrieremuligheter og stillingskvalifikasjoner og om arbeidsvilkår ved fakultetet*
  - *informere om kjente og framtidige utlysinger som legges ut fortløpende.*

  Oppfølgingsansvar: Dekan og fakultetsdirektør

- *Eksisterende kontaktnett med eksterne institusjoner/organisasjoner skal utnyttes også i rekrutteringsøyemed. Oppfølgingsansvar: Dekan*

- *Fakultetets Facebooksider skal lenkes til «rekrutteringsportalen» og alumnussidene, og tas aktivt i bruk som rekrutteringsarena. Oppfølgingsansvar: Fakultetsdirektør*

1.2 Tiltak rettet mot egne masterstudenter

- *Som del av undervisningen på hvert kurs skal den kursansvarlige oppfordres til å legge inn korte sekvenser hvor lærerne presenterer seg selv som forsker og forskermiljøet en er knyttet til. Akademia som karrierevei bør også berøres. Oppfølgingsansvar: Utdanningsdekanen og seksjonssjef for studieseksjonen*

- *Fakultetet skal arrangere en årlig fagdag for studentene. Informasjon om innhold og opplegg for et slikt arrangement framgår av pkt 6.2 i innstillingen av 16.05.13 fra rekrutteringsutvalget. Oppfølgingsansvar: Dekanen og fakultetsdirektør*

- *I det årlige informasjonsmøtet for studenter på 5. studieår skal det legges inn et eget punkt om ph.d.-studiet. Oppfølgingsansvar: Utdanningsdekanen og forskningsdekanen*

- *Det skal iverksettes særlige tiltak rettet mot skriving av 60 studiepoengs masteroppgave*
  - *I 2014-budsjettet skal avsettes midler til stipendordninger for 60-studiepoengsskrivende masterstudenter. Oppfølgingsansvar: Dekan og fakultetsdirektør*
  - *Ordningen med studentstipend skal evalueres etter 1. oktober 2014. Oppfølgingsansvar: Dekanen*

- *Det skal arrangeres informasjonsmøter hvor det orienteres om skriving av 60 studiepoengs masteroppgave, om stipendordninger og om fakultetet som arbeidsplass. Møtene skal holdes hvert semester og til tidspunkt tilpasset fristen for innmelding av tema for masteroppgaven. Oppfølgingsansvar: Utdanningsdekanen og seksjonssjef for studieseksjonen*
- *Det skal arrangeres en sosial-faglig samling for alle som har fått stipend, og hvor både praktiske forhold og rekrutteringsaspektet er på dagsorden. Oppfølgingsansvar: Utdanningsdekanen og seksjonssjef for studieseksjonen*
- *Alle som skriver 60 studiepoengs oppgave og studenter som får stipend for å skrive 30 studiepoengs oppgave skal i samsvar med utlysningstekst trekkes aktivt inn i relevant forskergruppe. Oppfølgingsansvar: Forskningsdekanen*
- *Det skal utredes hvordan 30 studiepoengsskrivende masterstudenter uten stipend kan integreres i forskergrupper. Oppfølgingsansvar: Forskningsdekanen*
- *Det skal tas i bruk en egen informasjonskanal, f. eks en lukket Facebookside, for alle som skriver 60 studiepoengs oppgave. Det samme gjelder eventuelle studenter som får stipend for å skrive 30 studiepoengs oppgave. Oppfølgingsansvar: Fakultetsdirektøren*

- *Veiledere oppfordres til å informere fakultetsledelsen dersom en gjennom veiledningsprosessen og den ferdigstilte oppgaven oppdager studenter som synes å ha et særlig forskerpotensiale. Oppfølgingsansvar: Utdanningsdekanen*

- *For å tilrettelegge for utenlandsopphold for de som skriver 60 studiepoengs oppgave skal følgende særlige tiltak iverksettes:*
  - *Veiledere oppfordres til å ta initiativ til kortere utenlandsopphold og/eller deltakelse på internasjonale seminar/workshops for studenter som skriver stor masteroppgave, jf. vedlegg 1, alternativ 5 i innstilling av 16.05.13 fra rekrutteringsutvalget*
  - *Det skal informeres om mulighetene for kortere utenlandsopphold i informasjon rettet mot potensielle skrivere av stor masteroppgave, jf vedlegg 1, alternativ 6 i innstilling av 16.05.13 fra rekrutteringsutvalget*

  Oppfølgingsansvar: Utdanningsdekanen og seksjonssjef for studieseksjonen

- *For å rekruttere arbeidsgruppeledere til stipendiatstillinger skal følgende særlige tiltak iverksettes:*
  - *Det skal utarbeides et helhetlig opplegg for arbeidsgruppelederne hvor rekruttering inngår som et sentralt element. I et slikt opplegg inngår blant annet invitasjon til eksklusive faglige arrangement, møte med fakultetsledelsen, presentasjoner av fakultetet som arbeidsplass, sosiale sammenkomster, målrettet informasjon, herunder bruk av egen informasjonskanal som f. eks gjennom lukket Facebookgruppe. Oppfølgingsansvar: Dekan og fakultetsdirektør*

1.2.3 Tiltak rettet mot ferdige kandidater

- *Alumnusordningen skal bidra til å utvikle kontakten med ferdige kandidater*
  - *Det skal igangsettes arbeid med å rekruttere tidligere kandidater til UiB Alumni og fakultetets alumnusgruppe*

- *Det skal utarbeides en plan for bruk av fakultetets alumnusgruppe i informasjons-, rekrutterings- og annen sammenheng overfor fakultetets tidligere kandidater*
- *Med grunnlag i slik plan arbeides det videre med innholdet på alumnussidene*

Oppfølgingsansvar; Dekan og fakultetsdirektør

- *For å rekruttere dommerfullmektiger iverksettes følgende særlige tiltak:*
  - *Det skal etablere kontakt med aktuelle domstoler i rekrutteringsøyemed*
  - *Dommerfullmektiger i Nordhordland tingrett og Bergen tingrett skal inviteres til sosialt og faglig arrangement hvor også rekruttering står på dagsorden*

Oppfølgingsansvar: Dekanen

- *Det skal opprettes maillister som omfatter både alumnene og andre ferdige kandidater. Oppfølgingsansvar: Fakultetsdirektøren*

2. *Andre rekrutteringsrelaterte tiltak*

- *Utlysinger skal kunngjøres raskt og hensiktsmessig*
  - *Det skal utarbeides nettside hvor informasjon om forestående utlysinger av førsteamanuensisstillinger legges ut straks det er foretatt beslutning om framtidig utlysing. Slik side oppdateres fortløpende med informasjon om søknadsfrist og eventuell øremerking når det er avklart. Tilsvarende kan gjøres så langt det passer også for stipendiat- og postdoktorstillinger. Oppfølgingsansvar: Fakultetsdirektøren*
  - *I forkant av hver utlysing skal det vurderes om stillingen skal lyses ut nasjonalt, nordisk eller gjennom utvidet internasjonal utlysing. Oppfølgingsansvar: Dekan og Forskningsdekan*
  - *Ved utlysing av øremerkede stillinger i alle stillingskategoriene oppfordres aktuelle forskergruppeledere/prosjektledere/kursansvarlige til å sondere søkermarkedet. Oppfølgingsansvar: Forskningsdekan og utdanningsdekan*

- *Fakultetet skal tilby konkurransedyktig lønn, og vurdere jevnlig de spenn stillingene lyses ut i. Oppfølgingsansvar: Dekanen*

3. *Særlige informasjonstiltak*

3.1 Karrieremuligheter og stillingskvalifikasjoner

- *Etter fakultetsstyrebehandlingen av innstilling av16.05.13 fra rekrutteringsutvalget utarbeides det egen nettpresentasjon om karrieremuligheter og stillingskvalifikasjoner. Oppfølgingsansvar: Dekan og fakultetsdirektør*

3.2 Arbeidsvilkår ved fakultetet og innen rettsvitenskapelig forskning

- *Etter fakultetsstyrebehandlingen av innstilling av16.05.13 fra rekrutteringsutvalget utarbeides det egen nettpresentasjon om arbeidsvilkår ved fakultetet og innen rettsvitenskapelig forskning. Oppfølgingsansvar: Dekan og fakultetsdirektør*

Bergen, 16. mai 2013

Asbjørn Strandbakken
leder

Knut Martin Tande

Ragna Aarli

Berte-Elen Konow

Silje Karine Nordtveit

Lars August Kvestad

Hedda Styrvold

Ingrid Tøsdal

Eivind Buanes
referent

VEDLEGG 1 til
INNSTILLING AV 16. MAI 2013 FRA REKRUTTERINGSUTVALGET

NOTAT AV 09.04.14 FRÅ INGRID TØSDAL

OM Å KOMBINEREA UTVEKSLING/UTANLANDSOPPHALD MED SKRIVING AV JUS398 MASTEROPPGÅVE 60 STUDIEPOENG

Av studentane som fullførte mastergraden i rettsvitskap i 2012 hadde heile 50 % eit utanlandsopphald på minimum 3 månader som del av graden sin.[1] Alle studentar på masterstudiet i rettsvitskap har tilbod om å reisa på utveksling i eitt eller to semester i løpet av det 5. studieåret, og utvekslingsopphaldet vert godskrive som 30 sp spesialemne og/eller 30 sp masteroppgåve, avhengig av kva studentane har gjort under utvekslingsopphaldet.

Tabell 1: Ulike måtar å gjennomføra 5. studieår

	Haust	Vår	Haust
Alternativ 1	Spesialemne 30 sp	Masteroppgåve 30 sp	
Alternativ 2	Masteroppgåve 30 sp	Spesialemne 30 sp	
Alternativ 3	Spesialemne 30 sp (t.d. 20 sp haust og 10 sp vår)		
	Masteroppgåve 30 sp (må søkjast om)		
Alternativ 4	Masteroppgåve 60 sp (må søkjast om)		
Alternativ 5	Utveksling (spesialemne) 30 sp	Masteroppgåve 30 sp	
Alternativ 6	Masteroppgåve 30 sp	Utveksling (spesialemne) 30 sp	
Alternativ 7	Spesialemne 30 sp	Utveksling (masteroppgåve) 30 sp	
Alternativ 8	Utveksling (masteroppgåve) 30 sp	Spesialemne 30 sp	
Alternativ 9	Utveksling (masteroppgåve og spesialemne) 60 sp		
Alternativ som forlenger studietida di med eitt semester:			
Alternativ 10	Jussformidlingen (= spesialemnet JUS325 Rettshjelp 30 sp)		Masteroppgåve 30 sp
Alternativ 11	Jussformidlingen (=spesialemnet JUS325 Rettshjelp 30 sp)		Utveksling (masteroppg.) 30 sp
Alternativ 12	Utveksling (spesialemne) 60 sp Vil du vera på utveksling i to semester rår vi deg til å dra til ein stad der det også går an å skriva masteroppgåve. Dreg du likevel to semester til ein stad der du ikkje får skrive masteroppgåva, må du i etterkant av utvekslinga søkja om utviding av studieretten din slik at du får skrive masteroppgåva di og dermed kan oppnå graden Master i rettsvitskap.		Masteroppgåve 30 sp

Studentane har stor valfridom for det 5. studieåret, og som vist i tabell 1 kan året leggjast opp på ei rekkje ulike vis. Dersom studentane vel alternativ 4 frå tabellen over, masteroppgåve 60 sp, er heile 5. studieår fylt opp og det er i utgangspunktet ikkje høve til å kombinera dette med utvekslingsopphald. Utvekslingsopphald er blitt så utbreidd og så populært at det kan synast som at studentane ikkje vel alternativet 60 sp masteroppgåve, fordi dei ikkje ønskjer å missa høvet til å studera i utlandet ein periode.

Sjølv om 60 sp masteroppgåve ikkje bør vera eit vilkår for å kunna søkja ph.d.-stilling ved fakultetet, er det klart at studentar som har skrive 60 sp masteroppgåve er eit viktig rekrutteringsgrunnlag til

[1] Kun utvekslingsopphald med ei lengd på minimum 3 månader tel med i statistikken og reknast som delstudier i utlandet.

ph.d. Det er i fakultetets interesse at flest mogleg kvalifiserte studentar vel dette alternativet for det 5. studieåret. Sidan det ser ut til å vera konflikt mellom ønsket om utvekslingsopphald og interessa for 60 sp masteroppgåve må ein sjå på korleis dette kan kombinerast. Under vert ulike alternativ skisserte, men først nokre definisjonar.

Definisjon av utveksling
Utveksling inngår i finansieringsmodellen for høgre utdanning, og omfattar i denne samanheng norske studentar som studerer i utlandet på grunnlag av utvekslingsavtaler med utdanningsinstitusjonar i andre land. Lengda på opphaldet må vera minst tre månader.[2]

I kombinasjon med skriving av 60 studiepoengs masteroppgåve vil det og vera aktuelt å sjå på andre former for utanlandsopphald, men ein må vera merksam på at dette ikkje vil vera utveksling i vanleg forstand, og at denne typen utanlandsopphald ikkje tel med i statistikken eller i finansieringsmodellen.

Rutinar for utveksling

Det juridiske fakultet sender kvart år ut særs mange studentar. Dei offisielle tala over utvekslingsstudentar vert rapporterte til DBH kvart år. Utvekslingsopphaldet vert rapportert det semesteret opphaldet vert avslutta.

Tabell 2: Utreisande studentar frå Det juridiske fakultet

År	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Utreisende	98	123	116	135	208

Fordi fakultetet sender ut så mange studentar, er det naudsynt med stor grad av straumlinjeforming både av prosessen fram mot utvekslingsopphaldet, og av studieopplegget som studentane følgjer under utanlandsopphaldet. Til dømes er det sams søknadsfrist for alle som ønskjer utveksling neste studieår, allereie 1. februar studieåret før. Vidare utvekslar storparten av studentane gjennom allereie etablerte avtaler med partnaruniversitet, og vel emne som vert tilbydde som del av dei ordinære studieprogramma ved dei ulike partnaruniversiteta. Fordi vertsuniversiteta tek i mot mange internasjonale studentar kvart år, er det behov for straumlinjeforming av opplegget for internasjonale studentar også hos mottakaruniversitet. Handlingsrommet for kva studentane våre kan gjera ved vertsuniversitetet er difor avgrensa ved kvart einskild universitet.

Sjølv med denne straumlinjeforminga trengst det store administrative ressursar for å leggja til rette for utveksling og for å følgja opp kvar einskild student både før, under og etter eit utvekslingsopphald.

Ulike alternativ for utveksling eller utanlandsopphald for studentar som skriv 60 studiepoengs masteroppgåve

---

[2] Nærare om definisjonen på utvekslingsstudentar:
http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/student/utveksling_rapport.cfm -> dokumentasjon

- Alternativ 1: «Vanleg» utveksling og forlenging av studietida

Lik som med alternativ 10, 11 og 12 i tabell 1, kunne ein sjå for seg at studentar dreg på utveksling i eitt semester, og sidan søkjer om å skriva stor masteroppgåve og å utvida studietida og utdanningsplanen med eitt semester. Slike kunne studentane som skriv stor masteroppgåve også gjennomføra eit heilt ordinært utvekslingsopphald gjennom fakultetet sine ordinære avtaler og ordinære rutinar for utveksling.

Med eit studieprogam på 300 studiepoeng og normalt fem års studietid, kan fakultetet vanskeleg marknadsføra dette alternativet som eit tilrådd opplegg for 5. studieår, og det er heller ikkje praksis for å gje førehandstilsegn om forlenging av utdanningsplanen ut over den tida som er «naudsynt» for å oppfylla krava i graden.

Fordi andre omsyn speler inn, mellom anna at fakultetet av rekrutteringsomsyn har ei sterk interesse av at studentar skriv 60 studiepoengs masteroppgåve, er det sannsynleg at søknader om å skriva stor masteroppgåve ville verta innvilga til trass for at studenten først har vore på utveksling og soleis alt har fullført delar av det 5. studieåret sitt. Det vil likevel strida mot praksis, og mot studieplanen for mastergraden i rettsvitskap, å tilrå eller leggja opp til eit slikt utdanningsløp. Sjølv om vi ser at mange studentar slett ikkje er så opptekne av å fullføra studiet på fem år, og gjerne vil forlengja studietida med både eitt og to semester for å ta fleire studiepoeng enn det som er meininga på 5. studieår, bør ikkje fakultetet leggja opp til at det er slik ein må gjera det for å få til både utanlandsopphald og skriving av stor masteroppgåve.

- **Alternativ 2: «Vanleg» utveksling parallelt med skriving av 60 studiepoengs masteroppgåve**

Ein kan sjå for seg at studentar som skriv 60 studiepoengs masteroppgåve oppheld seg ved eit partnaruniversitet eitt av dei to semestera studenten skriv oppgåva, og at utvekslingsopphaldet vert organisert gjennom det ordinære utvekslingstilbodet ved fakultetet.

Ein føresetnad for at studentar som skriv 60 studiepoengs masteroppgåve skal kunna nytta det ordinære utvekslingstilbodet ved fakultetet er at fristar for søknad om skriving av stor masteroppgåve må samordnast med søknadsfrist for utveksling. Dette er ikkje berre grunna behov for straumlinjeforming av arbeidet med utvekslingsstudentane, men og fordi søknadsfristar for opptak ved partnaruniversitet i mange tilfelle vil vera tidlegare enn at det let seg gjera å søkja opptak etter at det, etter dagens fristar, er avgjort at studenten skal skriva stor masteroppgåve.

Svakheiter ved dette opplegget er det ved mange (men ikkje alle) partnaruniversitet vil vera krav om at studenten skal avleggja 30 ECTS pr semester under opphaldet, noko som gjer at studenten vil ha full studiebelastning ved vertsuniversitetet *i tillegg* til å skulla arbeida med masteroppgåva si. Vidare vil studenten, ved å opphalda seg ved eit framand universitet over lengre tid, ikkje ha nær kontakt med rettleiar eller få den tilknytinga til ei forskargruppe som det er lagt opp til ved skriving av 60 studiepoengs masteroppgåve.

Sjølv om dagens søknadsfrist for utveksling er 1. februar, finst det og ein suppleringssøknadsfrist 1. september («restetorg») for utveksling i vårsemesteret. Ein kunne sjå for seg at student og rettleiar i samarbeid, i løpet av tida frå det er bestemt at studenten skal skriva 60 studiepoengs masteroppgåve

og fram til 1. september, fann ein eigna utvekslingsdestinasjon der studenten kunne opphalda seg i vårsemesteret. Innvendingane om avstand til rettleiar og forskargruppe, ville gjera seg gjeldande også her.

- **Alternativ 3: Kortare utanlandsopphald gjennom eksisterande rammeverk for utveksling**

Som nemnt er det slik at dersom etablerte utvekslingsavtaler skal nyttast for å leggja til rette for utanlandsopphald for studentar som skriv 60 studiepoengs masteroppgåve, så er handlingsrommet avgrensa både av fristar internt ved UiB, eksternt hos partnaruniversitet og av studieopplegget ved partnaruniversitet. Ein kunne sjå for seg at ein nyttar eksisterande rammeverk til å få studentane *inn* hos partnaruniversitet, og slik sikrar studenten tilgang til bibliotek, lesesal, datasal, eit mottaksapparat, sosialt nettverk, og studentbustad der dette er aktuelt. Ettersom det kan vera vanskeleg å sikra studentar opptak/opphald hos partnaruniversitet utan å gå gjennom dei vanlege prosedyrane for studentutveksling, kunne det vera føremålstenleg å nytta det etablerte avtaleverket også for studentar som skriv 60 studiepoengs masteroppgåve. Til forskjell frå det som er normalen ved «vanleg» utveksling kunne fakultetet senda studentane ut utan å stilla krav om at studenten skal avleggja studiepoeng ved vertsuniversitetet, og utan å venta at studenten skal opphalda seg der heile semesteret.

Sjølv om mange partnaruniversitet normalt vil stilla krav til studiepoengproduksjon under opphaldet og ikkje vil synast at «bibliotekopphald» er tilstrekkeleg, vil dei færraste ha noko ris bak spegelen for studentar som ikkje gjennomfører dei planlagde studiepoenga under opphaldet, eller ikkje oppheld seg ved vertsuniversitetet heile semesteret slik det eigentleg er lagt opp til. I lengda vil det likevel ikkje vera heldig for fakultetet sin relasjon til partnaruniversitetet at vi sender studentar «under cover» på reine forskingsopphald. Studentane våre har stort sett godt omdøme hos partnaruniversiteta, og det er dumt å setja omdømet til både studentane våre og fakultetet vårt i fare ved å byrja å senda studentar som ikkje «gjer det dei skal». Vidare er erfaringa at studentane sjølv i så stor grad søkjer tryggleik og er opptekne av å gjera ting korrekt, at dei ikkje vil vera komfortable med å skulla handla i strid med det vertsuniversitetet forventar av dei med omsyn til å avleggja eksamenar og å fullføra semesteret.

Ei anna utfordring som melder seg ved dette alternativet, er at studenten vil få doble levekostnader dersom han/ho ikkje skal opphalda seg lenge nok ved vertsuniversitetet til at det er naturleg å seia opp hybel osb. heime. Ved kortare opphald enn eit heilt semester vil det truleg ikkje vera aktuelt å flytta frå bustaden i Bergen, og det kan og by på utfordringar å få leigd ein rimeleg bustad under utanlandsopphaldet når lengda er kortare enn eit semester.

- **Alternativ 4: Deltaking på sommarkurs (pr. def. ikkje utveksling)**

Kvar sommar vert det arrangert ei rekkje sommarkurs innan ulike rettsområde ved universitet kring om i verda. Særleg for studentar som skriv oppgåve vår og haust, med innlevering i desember, kunne det høva å i samråd med rettleiar finna fram til eit eigna sommarkurs ved eit utanlandsk universitet. For studentar som skriv oppgåve med stipend, kunne ein leggja om stipendordninga noko, slik at deler av beløpet som studenten i dag får som stipend, i staden kunne setjast av til at fakultetet

dekkjer (deler av) kostnadene ved at studenten deltek på sommarkurs. Sjølv om det vert berre for ei kort stund, ville studenten gjennom deltaking på sommarkurs få den internasjonale opplevinga og det internasjonale nettverket som er del av årsaka til at studentar ønskjer seg på utveksling. Dette som eit tillegg til den faglege kunnskapen som studenten vil tileigna seg gjennom sommarkurset.

For studentar som skriv oppgåve haust og vår, med innlevering i juni, ville ikkje dette alternativet vera like eigna. Før ein er komen i gang med oppgåva ville det vera vanskelegare for både student og rettleiar å finna fram til det «riktige» sommarkurset. Vidare ville søknads- eller påmeldingsfristar til ei rekkje sommarkurs alt vera gått ut innan det er klart at studenten skal skriva 60 studiepoengs masteroppgåve. Deltaking på sommarkurs sommaren før skrivinga eigentleg tek til ville og krevja at kontakt med rettleiar vert oppretta og at samarbeid om å finna eigna sommarkurs tek til med det same studenten er vald ut til å skriva stor masteroppgåve.

- **Alternativ 5: Kortare utanlandsopphald initiert av rettleiar (pr. def. ikkje utveksling)**

Eit anna alternativ for utanlandsopphald for studentar som skriv stor masteroppgåve er at det vert identifisert som eit rettleiaransvar å oppmoda til, og leggja til rette for, kortare utanlandsopphald for studenten, gjerne ved at rettleiar gjennom sitt personlege nettverk av internasjonale forskarar gjer avtale om at studenten kan koma til eit bestemt universitet som gjesteforskar ein kortare periode, nytta biblioteket ved det aktuelle universitetet og kanskje få noko rettleiing av den aktuelle forskaren som rettleiar har sett studenten i kontakt med.

Ei ulempe med dette alternativet er at det vil krevja mykje organisering av både student og rettleiar, i tillegg til at ikkje alle universitet vil vera opne for å ta i mot studentar på denne måten.

For dette alternativet vil kostnadar måtta utgreiast. Studenten vil ha sine normale utgifter her heime, samstundes som rimeleg studentbustad kanskje ikkje vil vera tilgjengeleg for kortare opphald ved eit anna universitet når studenten ikkje er formelt teken opp som student. For studentar med stipend, kan ein i framtida vurdera å seinka stipendbeløpet noko, og i staden setja av midlar til å dekkja (deler av) kostnadene ved utanlandsopphald.

- **Alternativ 6: Deltaking på internasjonale seminar/workshops (pr. def. ikkje utveksling)**

Rettleiar eller forskargruppa studenten er medlem av bør sjå på kva for internasjonale seminar, konferansar eller workshopar som vert haldne i løpet av året studenten skriv masteroppgåve, og sikra at studenten får delta på ein av desse. I dei tilfella det er aktuelt, bør rettleiar og bidra til at studenten kan få leggja fram prosjektet sitt på ein internasjonal arena. Merknadene om kostnader nemnt i alternativ fem gjeld også for dette alternativet.

Oppsummering

I dette notatet er ulike modellar for utveksling eller kortare utanlandsopphald for studentar som skriv 60 studiepoengs masteroppgåve skissert. Ulike sider ved alternativa er problematisert, utan at det vert konkludert eller peika på ei eintydig løysing. Ut frå ei tradisjonell forståing av utveksling er

det sannsynleg at det storparten av studentane søkjer når dei ønskjer å reisa på utveksling, er å vera knytt til eit utanlandsk universitet der dei er del av eit studiemiljø med lokale og internasjonale studentar over lengre tid. Dei ønskjer seg «utvekslingsopplevinga». Det er difor slett ikkje sikkert at dei alternative løysingane for utanlandsopphold (alternativ 4, 5 og 6) for studentar som skriv stor masteroppgåve vil vera konkurransedyktige når studentane står overfor valet om å velja bort det tradisjonelle utvekslingsopphaldet for i staden å skriva 60 studiepoengs masteroppgåve. Ei anna ulempe ved alle dei tre siste alternativa som er skisserte, er at det på tidspunktet for marknadsføring av 60 studiepoengs masteroppgåve vil kvila ei stor grad av uvisse kring kva studenten faktisk vil verta tilbydd av utanlandsopphald, eller kva rettleiar faktisk vil vera i stand til å leggja til rette for. Studentar med «utferdstrang» vil kanskje ikkje nøya seg med forskings/bibliotekstudie eller seminardeltaking i byte mot eitt eller to semester i utlandet. Det er likevel ikkje tvil om at betre høve til utanlandsopphald/internasjonal erfaring for dei som skriv stor masteroppgåve vil vera av verdi i seg sjølv, og ikkje berre for at skriving av 60 studiepoengs masteroppgåve skal vera eit konkurransedyktig alternativ for 5. studieår. Dermed kan det utan tvil vera heldig å gjera det til eit tydeleg rettleiaransvar å sjå til at studentar som skriv 60 studiepoengs masteroppgåve får internasjonal erfaring av eit eller anna slag i løpet av arbeidet med oppgåva. Helst bør forskargruppa eller forskaren som lyser ut stipend for skriving av stor masteroppgåve, alt i utlysinga skissera kva for høve til kortare utanlandsopphald eller kva for internasjonal erfaring som vil vera tilgjengeleg for studenten i løpet av arbeidet med masteroppgåva.

Dersom det i framtida vert ei deling mellom bachelor og master der det vert lagt til rette for utveksling på bachelornivå, vil studentar kunna få tilfredstilt utferdstrongen i løpet av bachelorgraden. Då vil dei kan henda vera meir viljuge til å fordjupa seg i ein «forskingsmaster» med stor masteroppgåve utan høve til utveksling i løpet av dei to siste studieåra. Ved ein potensiell oppdeling i bachelor og master må ein og venta ei omlegging av dei to siste studieåra. Dermed kan ein uansett ikkje spå om framtida for 60 studiepoengs masteroppgåve eller vita om dette vil vera eit viktig rekrutteringsgrunnlag også innan nokon av dei eventuelle framtidige meir spesialiserte masterprogramma.

Ingrid Tøsdal