

# Høringssvar fra Organisasjonen ferske forskere: Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

## Høringssvar fra Organisasjonen ferske forskere – sammendrag:

Organisasjonen ferske forskere oppfatter flere av endringene som positive for medlemmene våre, det vil si forskere tidlig i karrieren på tvers av stillingskategorier. En del av de foreslåtte endringene er hensiktsmessige begrepsavklaringer, som forslaget §4-1 som erstatter “pliktarbeid” med “annet karrierefremmende arbeid.” Det sender et tydelig signal om at institusjonen som arbeidsgiver har et ansvar for å sørge for at arbeidsoppgavene som tilfaller stipendiaten er relevante for en videre karriere i academia. Endringsforslagene om karriereveiledning i §4-4 bidrar også til å gi institusjonene et tydeligere ansvar for den videre utviklingen av ansatte i rekrutteringsstillinger, men kan samtidig gjøres mer offensive gjennom å stille høyere og mer konkrete minstekrav til innholdet i den planlagte karriereveiledningen.

Samtidig er det en påfallende motsetning i den uttrykte hovedambisjonen i § 4-4, om at stipendiaters arbeid skal kvalifisere dem til arbeid i sektoren, og de foreslåtte endringene i § 2-5, som eksplisitt stiller krav for ansettelse til førsteamanuensis som ikke i utgangspunktet dekkes av en stipendiatstilling. En slik endring vil skape et behov for at forskere tidlig i karrieren tilbringer ekstra tid i midlertidige stillinger før de kvalifiserer for en fast stilling som førsteamanuensis. Vårt råd til direktoratet er å revurdere forholdet mellom disse endringsforslagene, og i særdeleshet stryke kravet til “relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt” i § 2-5b.

Den andre veien til førsteamanuensisstillinger, gjennom opprykk på arbeidsplassen, bør ikke ivaretas gjennom at institusjonene selv utarbeider opprykkskriterier, slik det foreslås i §3-1. Dette vil rimeligvis resultere i ulike, lokale praksiser. Gitt at academia er en sektor med fokus på mobilitet, er det i alles interesse at kvalifikasjoner med trygghet kan overføres mellom institusjoner. Det sikres best gjennom sentralt gitte bestemmelser.

Endringene som skisseres i §3-6 er fornuftige og målrettede tiltak for å styrke midlertidige

ansattes rettigheter. Det finnes imidlertid både prinsipielle og praktiske grunner til at innholdet i § 3-3, § 3-4, og § 3-5 burde revurderes. Fra et karriereperspektiv er det svært uheldig hvis det å ansettes i stilling som universitets- eller høyskolelektor automatisk plasserer en på dosent-stigen, uten mulighet for opprykk til førsteamanuensis. Mange forskere tidlig i karrieren ansettes i lektorstillinger, enten mens de venter på bedømmelse av doktorgradsavhandlingen, eller før de får tilslag på en førsteamanuensisstilling. Disse bør ikke forhindres fra å kunne søke opprykk til førsteamanuensis basert på oppnådd doktorgrad. OFF vil sterkt råde at lektorstillinger fortsetter å være en innstegsstilling til *begge* karrierestigene i akademia.

Det er prisverdig å ønske et bredere rekrutteringsgrunnlag til sektoren, men det er uklart hvilket konkret problem som skal løses ved å svekke kravene til forskning for førstelektorer og dosenter, gitt at det allerede er anledning til å ansette på basis av mastergrad i universitets- og høyskolelektorstillinger. Endringsforslagene forstås rimeligvis i lys av Stortingsmelding 19 (23-24); "Profesjonsnære utdanningar over heile landet", hvor argumentasjonen for å redusere kravene til forsknings- og førstekompetanse i fagmiljøer hviler på hva "studentane etterlyser" (s. 81), snarere enn interne behov i sektoren.

Overgangsbestemmelsene som skisseres i § 5-2 er i utgangspunktet rimelige, men opererer med en svært kort tidsramme. Endringer som påvirker karrierer på et fortsatt ustabil stadium, som for eksempel i en situasjon hvor det er aktuelt å søke opprykk til førsteamanuensis, bør ha et lengre overgangsvindu. Institusjonene bør videre pålegges å følge overgangsbestemmelsene, heller enn å selv velge.

## Høringssvar – punktvis kommentarer

### §2-5b. Førsteamanuensis

*For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis kreves minst: [...] b. relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt*

Denne endringen vil medføre at en doktorgrad i seg selv ikke vil gjøre det mulig å få noen fast stilling i det forskningsrettede løpet i academia. Endringen fremstår som svært uheldig fordi den legger opp til mer midlertidighet mellom fullføring av doktorgradsprosjekt og muligheten til å søke en fast stilling i academia. Alternativt at man jobber målrettet med andre forskningsprosjekter ved siden av doktorgradsprosjektet, en for de fleste umulig ambisjon, samtidig som det fra et arbeidsrettslig hensyn ikke bør være ønskelig. Vi minner om at gjennomsnittsalderen på fullførte doktorgrader i Norge er 38 år, altså en alder da de fleste ønsker seg faste stillinger.

Forslaget fremstår som å ha en rekke uheldige effekter, og vil legge sten til byrden for mange ferske forskere. Kombinert med forslaget om at universitets- og høyskolelektor skal tilhøre dosent-stigen vil dette gjøre det mindre attraktivt å ta doktorgrad. Selv om det står på s. 23 at endringen ikke innebærer et krav om å ha vært postdoktor, vil dette i realiteten bli nødvendig for mange.

Endringene i kvalifikasjonskravene og opprykksmulighetene til førsteamanuensis vil lede til mer midlertidighet og usikkerhet for ferske forskere som, mens de venter på å kvalifisere seg til førsteamanuensisstillinger, vil måtte finne annet arbeid. Det er nærliggende å anta at mye av det arbeidet vil være midlertidige lektorstillinger. Dette gir sektoren større tilgang på fleksibel arbeidskraft med en doktorgradskompetanse de ikke lønnes for i lektorstillinger. Etter avlagt doktorgrad er det også urimelig at man ikke skal kvalifisere til noen høyere stilling enn universitets- og høyskolelektor, som man også kan kvalifisere seg til etter avlagt mastergrad og som har et lønnsnivå som ikke svarer til utdanningens varighet for PhD.-er. Ansatte i UH-sektoren gjør mye ukompensert arbeid, og om mange også kan låses til stillinger som er lavtlønte i forhold til nivået og varigheten på deres utdanning, vil lønna i enda mindre grad svare til arbeidsmengde og kompetanse. Dette ser ut til å gå på tvers av det uttalte målet i Hurdalsplattformen om å redusere midlertidigheten i UH-sektoren.

I tillegg til at dette forslaget, samt forslaget om at universitets- og høyskolelektor skal tilhøre dosent-stigen, vil gjøre det vanskeligere for mange ferske forskere, vil disse foreslåtte endringene også gjøre karene for forskning vesentlig dårligere i norsk akademisk. Den mer praksisrettede dosent-stigen der yrkes- og undervisningserfaring vektlegges heller enn forskning vil framstå som en langt sikrere og bedre karrierevei enn den mer forskningsrettede professor-stigen om disse endringene blir vedtatt, og de foreslåtte endringene vil sende et tydelig signal om at forskning ikke er verdsatt i norsk akademisk. Samlet sett vil disse endringene undergrave rekrutteringen til forskning og kunnskapsproduksjonen i Norge.

### **§ 3-1 Opprykk**

Institusjonene skal etter forslaget selv fastsette kriterier for opprykk. Dette har en åpenbart uønsket konsekvens hvor man kan risikere en rekke ulike, lokale praksiser. Dette vil også føre til merarbeid ved (de hyppige) stillingsbyttene i akademisk, fordi det i praksis vil bli krevende å bedømme om kvalifikasjonsvurderingene er overførbare fra en institusjon til en annen.

### **§ 3-2 Sakkyndig komité**

Kravet om sakkyndig komité bør ikke gjelde for opprykk til førsteamanuensis om dagens krav til stillingen opprettholdes da kvalitetssikringen ivaretas gjennom godkjenning av doktorgrad.

### **§ 3-3 Vurderings- og innstillingsprosessen ved ansettelse**

Mens det er prisverdig at man ønsker å åpne for et bredere rekrutteringsgrunnlag når det gjelder undervisning i høyere utdanning, er det uklart hvilke problemer som eventuelt løses av denne endringen. Det er allerede anledning til å ansette lektorer med mastergrad i høyere utdanning, og disse lektorene kan ha mer eller mindre erfaring med forskning og undervisning. Samtidig er det ganske åpenbart hvilket problem som kan oppstå, nemlig at prinsippet om forskningsbasert undervisning, som har vært styrende for norske høyere utdanningsinstitusjoner, og som har tjent oss vel, faller vekk.

Vi risikerer med denne lovendringen å få en større andel rene undervisningsstillinger, uten forskning, samtidig som forskerløpet ikke kobles på undervisningen, som nettopp er den største og mest effektive formidlingskanalen for forskning. Samtidig kan dosentstillinger lønnes lavere fordi det ikke er krav om doktorgrad for disse stillingene.

Sett i sammenheng med krav om norsk kompetansemål §3-5 for undervisningsstillinger kan vi også risikere en effekt hvor norske akademikere underviser, administrerer og deltar i UH-sektorens demokratiske organer, mens utenlandske akademikere forsker. En uheldig bieffekt av dette er at det vil forskes mindre på forhold av nasjonal interesse, noe som vil kunne svekke forskningens samfunnsrelevans for de skattebetalerne som finansierer den. Samlet sett ser forslaget ut til å skape flere problemer enn det løser.

### **§ 3-4, 5 Adgang til å søke opprykk**

*Det kan søkes opprykk fra universitets- og høyskolelærer til universitets- og høyskolelektor, fra universitets- og høyskolelektor til førstelektor, fra førstelektor til dosent og fra førsteamanuensis til professor.*

Vi vil sterkt stille oss i mot at universitets- og høyskolelektor legges inn i dosent-stigen. Disse stillingene bør ikke inngå i en spesiell stige. Mange ansettes i disse stillingene etter endt stipendiatperiode, men før doktorgraden er endelig avlagt. Ved en slik endring vil dem som ikke blir ferdige med doktorgraden i løpet av stipendiatperioden måtte gå lenger uten (relevant) arbeid og inntekt for å kunne kvalifisere til en førsteamanuensisstilling direkte, eller må gjennom en lenger og mer komplisert prosess der man først må søke opprykk til førstelektorstilling (med de ekstra kravene knyttet til undervisningserfaring/yrkeserfaring det medfører) og deretter søke overgang til førsteamanuensisstilling. Ifølge §3-6 skal det være opp til institusjonen om de vil åpne for å søke om overgang mellom karrierestigen. Dette gir mye makt til institusjonen og setter følgelig den ferske forskeren i en svakere posisjon. Alternativt må ferske forskere i denne posisjonen søke på utlyst stilling som førsteamanuensis for å bli kompetansevurdert, om det fortsatt åpnes for dette. I så fall må de håpe at deres egen eller en annen institusjon har råd til og behov for å lyse ut en passende stilling innen rimelig tid.

Sett i sammenheng med den foreslåtte endringen i §2-5b lukker endringen i §3-4 i praksis døra til fast stilling i professor-stigen for alle nylig uteksaminerte doktorer og medførere at mange i praksis enten må gjennomføre en postdoktorstilling (en stillingskategori det er langt

færre av enn stipendiatstillinger og hvor konkurransen, særlig fra utlandet, er stor), finne annet relevant arbeid (i praksis ofte utenfor UH-sektoren) eller arbeide med forskningen ved siden av en annen, ikke-forskningsrelevant stilling.

Det vil føre til økt usikkerhet, uforutsigbarhet og potensielt lengre perioder uten inntekt for ferske forskere i doktorgradsløp/med doktorgrad som enda ikke har kvalifisert seg til førstestilling om dette forslaget blir vedtatt. I tillegg vil den økte usikkerheten gjøre det mindre attraktivt å ta doktorgrad for personer som allerede er ansatt i universitets- og høyskolelektorstillinger. For en del er disse stillingene inngangsporten til academia, og noen vet kanskje ikke at de vil ta doktorgrad før de har fått litt erfaring fra en av disse stillingene.

Sammen med endringen i §2-5b vil endringen også negativt påvirke universitetenes rekruttering og kandidattilgang da de i mange tilfeller ikke lenger vil kunne tilby faste stillinger i "professor-stigen" til talenter med professorambisjoner som ikke enda er kvalifisert for tilsetning som førsteamanuensis. Disse må enten søke en annen stilling etter oppnådd kvalifikasjon, eller kvalifisere seg til førsteamanuensis utenfor universitetene. Begge disse alternativene medfører usikkerhet og potensielt tap av talenter for universitetene.

Universitets- og høyskolelektor bør fortsette å være en slags "grunnstillinger" med opprykksmulighet til både førsteamanuensis og førstelektor basert enten på kompetanse eller avlagt doktorgrad.

### **§ 3-6 Adgang til å søke overgang**

Overgang mellom karrierestigene bør være en rettighet for den ansatte all den tid overgang ikke gir rett til endrede arbeidsoppgaver. Vi kan dermed vanskelig se at det vil gå imot arbeidsgivers styringsrett (som er argumentasjonen som brukes for å la dette være opp til institusjonene i kapittel 4.4.6 i høringsdokumentet).

Direktoratet foreslår å fjerne kravet om fast ansettelse for å søke opprykk. I ny forskrift foreslås det at retten til å søke opprykk skal gjelde fast ansatte, ansatte i deltidsstillinger og ansatte i midlertidige stillinger. Dette er en utvidelse i forhold til någjeldende forskrift, som stiller krav om minimum femti prosent stilling, med unntak for opprykk til høyskolelektor. Det er tid- og ressurskrevende å behandle opprykksøknader, men dette er i seg selv ikke et tilstrekkelig argument for å frata en ansatt denne rettigheten på bakgrunn av at vedkommende er ansatt i deltidsstilling. For en ansatt i deltidsstilling kan mulighet for å søke

Saksnummer **24/00075**

opptrykk være viktig for videre karriere. Å styrke rettighetene til deltidsansatte kan også motivere institusjonene til å ansette i høyere stillingsprosenter.

Dette er en viktig endring som vil styrke rettighetene til deltidsansatte og midlertidig ansatte, som begge er veldig utsatte grupper som inneholder en god del ferske forskere.

#### **§ 4-1 Ansettelse i rekrutteringsstillinger på åremål; sitat fra dokumentets punkt 4.5.4:**

*Begrepet «pliktarbeid» er i forskriften erstattet med «annet karrierefremmende arbeid». Regler om slikt arbeid er forenklet, og det er lagt til en definisjon av begrepet (forslaget § 4-1 andre ledd). «Pliktarbeid» kan oppfattes som et negativt ladet begrep, mens «annet karrierefremmende arbeid» tydeliggjør at slikt arbeid skal ha relevans for den ansattes fremtidige karriere, enten det er ved høyere utdannings- eller forskningsinstitusjoner eller i andre sektorer.*

Dette mener vi er en god begrepsendring og presisering.

#### **§ 4.4 Stipendiatstillinger**

*En stipendiatstilling skal føre til oppnådd doktorgrad og bidra til at den ansatte kvalifiserer seg for relevante karrierer ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner og andre sektorer i arbeidslivet der forskningskompetanse kreves.*

Forslaget må sees i lys av §2-5b, som vil medføre at et ordinært stipendiatløp i mindre grad enn før kvalifiserer til videre vitenskapelig ansettelse. Når fullført doktorgrad ikke gir nødvendig kompetanse som førsteamanuensis vil stillingen i mindre grad rekruttere til videre arbeid i akademia og ytterligere degraderes til en "master pluss".

Direktoratet foreslår videre en ny regel om at det skal utarbeides en karriereplan for postdoktorer (forslaget § 4-3) og stipendiater (forslaget § 4-4) og at postdoktorer og stipendiater skal ha tilgang til karriereveiledning. Institusjonen har plikt til å påse at det blir utarbeidet en karriereplan for postdoktorer og stipendiater. Forslaget er en oppfølging av Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling. Karriereplanen skal spesifisere kompetansen som postdoktoren og stipendiaten skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at den ansatte har tilgang til karriereveiledning

gjennom åremålsperioden. Med karriereveiledning menes informasjon, aktiviteter og individuelle karriereveiledningssamtaler som styrker postdoktorens forutsetninger for å ta valg og håndtere overganger gjennom sitt karriereløp, både i og utenfor høyere utdannings- eller forskingsinstitusjoner. Ved å forskriftsfeste krav til karriereveiledning, sikres likebehandling, det vil si at postdoktorer og stipendiater ved alle institusjoner får samme minimumsoppfølging. (s. 42)

OFF mener dette er en positiv endring som styrker det systematiserte karrierearbeidet for ferske forskere. Samtidig kan forskriften bli mer offensiv, for eksempel gjennom å heve minimumskravene til karriereveiledning for stipendiater. Ved å for eksempel forskriftsfeste retten på karriereveiledningssamtaler for ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger, vil kravene til institusjonene bli mer konkrete, og forventningene tydeligere. Det er også ønskelig å stille krav til innholdet i denne karriereveiledningen.

## § 5-2 Overgangsbestemmelser

*For ansettelse og opprykk i undervisning- og forskerstillinger før 1. januar 2025, kan institusjonene velge å bruke kvalifikasjonskravene som er fastsatt i forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.*

Dette er en kort overgangsperiode gitt de foreslåtte endringene om at man kun kan søke opprykk til førstelektor fra en universitets- eller høyskolelektorstilling, og om at man både må ha fullført doktorgrad og annen forskningskompetanse for å kvalifisere til førsteamanuensisstilling vedtas. Mange med uferdige doktorgrader er i dag i universitets- og høyskolelektorstillinger, og de færreste vil ha mulighet til å fullføre doktorgraden innen fristen, og mange vil være i doktorgradsløp der de under nåværende forskrift ville oppfylle kravene til førsteamanuensis ved fullført doktorgrad, men der de ikke vil oppfylle kravene ihht. den nye forskriften.

Det er heller ikke gunstig at det er opp til institusjonene om de vil bruke overgangsbestemmelsen eller ikke. Det vil kunne medføre forskjellsbehandling på tvers av institusjonene. Vi foreslår at overgangsordningen gjøres gjeldende for alle institusjoner.

*Organisasjonen ferske forskere*

17.04.2024