



Deres ref.: 24/00075

16.04.2024

## Høringssvar på invitasjon til å gi innspill til “Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Stipendiatororganisasjonene i Norge (SiN) er en paraplyorganisasjon som jobber for å fremme interessene til ph.d.- kandidater, postdoktorer og andre forskere i tidlig karrierfase ved norske institusjoner for høyere utdanning. I 2024 har vi elleve medlemsorganisasjoner som representerer rundt 90% av alle PhD-kandidatene i Norge. Vi gir uttrykk for våre medlemmers samlede mening i dette høringssvaret, og alle medlemsorganisasjoner har fått mulighet til å bidra i utformingen av dette høringssvaret.

SiN ønsker å takke Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HKdir) for muligheten til å uttrykke våre synspunkter på forslag til ny og samlet forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger i høyere utdanning. En del av endringene kan potensielt få betydelig konsekvenser for våre medlemmer, så vi har vært opptatt av å diskutere endringenes konsekvenser for våre medlemmer innad i organisasjonen og blant våre medlemsorganisasjoner. Vi ønsker å fokusere høringssvaret rundt temaene 1. Tydeligere karrierestiger, 2. Tettere skott mellom karrierestigene, 3. Karrierefremmende aktiviteter, 4. Norskkrav, 5. Utdanningsfaglig kompetanse og 6. Tydelig veilederansvar. Før vi går inn på hvert enkelt tema, ønsker SiN å understreke at vi støtter HKdirs arbeid med å samle de ulike reguleringene av ansettelser i undervisnings- og forskningsstillinger i høyere utdanning i en forskrift. Det vil nok lette oversiktligheten og bedre brukervennligheten. SiN er likevel opptatt av at endringene ikke må få tilbakevirkende kraft, ettersom dette vil skape ytterligere uforutsigbarhet for vår målgruppe som ofte står i uforutsigbare karriereløp allerede.

### 1. Tydeligere karrierestiger

SiN ser direktoratets intensjon med å tydeliggjøre forskjellene mellom dosent-stigen og professor-stigen. Det er viktig at også dosent-stigen blir fremhevet som en viktig og verdifullt stige, mange institusjoner har stort behov for dosenter og det ivaretar mangfoldet i bakgrunner til ansatte ved universiteter og høyskoler. SiN erfarer at en del av våre medlemmer har blitt ansatt i ulike lektorstillinger og i løpet av disse stillingene fått mulighet til å ta doktorgrad for å kvalifisere seg til en videre karriere innenfor academia. Slik SiN forstår forslaget vil disse nå være nødt til å søke opprykk til førstelektorstilling etter endt doktorgrad, istedenfor å kunne søke direkte på en førsteamanuensisstilling eller en postdoktorstilling. Dette kan i verste fall hemme noe av mobiliteten og fleksibiliteten i Universitets- og høyskolesektoren og medføre unødvendig byråkrati med flere omveier. Det er viktig både for motivasjonen til den enkelte, men også for å ivareta institusjonenes behov for kompetanse at ikke personer må inn i stillinger man i utgangspunktet ikke ønsker. SiN foreslår at

det fortsatt skal være mulig å søke om opprykk på tvers av karrierestigene, men at dosent-stigen anerkjennes som et viktig og nødvendig tilskudd til mangfoldet av ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger i høyere utdanning.

## 2. Klarere krav til stillingene

Det er i utgangspunktet bra at HKdir ønsker å sette tydeligere krav til alle undervisnings- og forskningsstillinger i høyere utdanning. Imidlertid sliter sektoren tungt med et betydelig overforbruk av midlertidige stillinger, noe som er en særlig utfordring for våre medlemmer. Det er positivt at postdoktorer får garantert minst tre år til å kvalifisere seg, men da er det viktig at institusjonene ikke bruker det som en ytterligere tidsmulighet for å kunne ansette midlertidig istedenfor å tilby fast ansettelse. Ved å innskjerpe kravene til forskningserfaring utover doktorgrad for ansettelse som førsteamanuensis, vil sannsynligvis mange flere stipendiater se seg nødt til å gjennomgå en ny midlertidig stilling som postdoktor. Når minstetiden som postdoktor skal økes fra to til tre år, vil personer som ønsker en karriere med mål om å bli professor først måtte ta minst tre år med doktorgrad (sannsynligvis mer) og deretter minst tre år som postdoktor. Dermed vil samlet tid til å kvalifisere seg for en førsteamanuensisstilling gå fra tre-fire år med dagens regulering, til å være en periode på minst seks år samlet. Det kan medføre enda mer midlertidighet og Norges forskningsfremtid kan miste potensielle forskningstalenter som ikke ønsker usikkerheten som en midlertidig karrierervei har med seg. Det kan være en ulempe å bygge Norge som en kunnskapsnasjon, hvis forskningstalenter heller ser til utlandet eller utenfor academia fordi norske institusjoner i enda mindre grad enn i dag kan tilby fast stilling.

## 3. Karrierefremmende aktiviteter

SiN ser det i utgangspunktet som svært positivt at HKdir ønsker å endre terminologi fra pliktarbeid til karrierefremmende aktiviteter. Vår erfaring er at noen stipendiater og postdoktorer tildeles oppgaver som ikke nødvendigvis ivaretar deres behov for karrierefremming, men heller ser til hvilke behov institusjonene har for å få unna forefallende arbeid. SiN håper denne endringen i terminologi forhåpentligvis kan bidra til at institusjonene i større grad blir mer bevisste på at karrierefremmende aktiviteter (pliktarbeid) faktisk skal bidra til faglig utvikling og mestring og ikke kun være noe som skal fylle institusjonenes behov. Dessuten kan denne terminologiendringen potensielt bidra til å gi et mer positivt syn i sektoren på oppgaver som ikke nødvendigvis bare knytter seg til å utføre forskning i seg selv, selv om det fortsatt blir viktig å ivareta behovet for nok tid til forskning og faglig fordypning for at stipendiater og postdoktorer skal klare å levere på kravene til seg til forskningsarbeider. SiN er imidlertid bekymret for at denne endringen kan skape ulike muligheter for stipendiatene og postdoktorene som har pliktarbeid/karrierefremmende aktiviteter og de som ikke har pliktarbeid/karrierefremmende aktiviteter. HKdirs analyse av data fra Felles Studentsystem<sup>1</sup> viste at i 2021 var 54 prosent av doktorgradsavtalene 3-årige og 37 prosent 4-årige, så det er viktig å finne løsninger hvor flertallet som har 3-årige avtaler uten pliktarbeid/karrierefremmende aktiviteter også får mulighet og kompensasjon (i form av lønn eller forlenget arbeidskontrakt) for å gjennomføre karrierefremmende aktiviteter slik at de kan hevde seg på det akademiske jobbmarkedet senere i karrieren.

---

<sup>1</sup> <https://cdn.sanity.io/files/dc7vqrwe/production/f9f1729fbab9c6762b6c64512a94e7f10f24ee48.pdf?dl=>

#### 4. Norskkrav

SiN er i utgangspunktet positiv til at ansatte som ikke behersker norsk ved ansettelsestidspunktet blir oppmuntret til å lære seg norsk i løpet av ansettelsesperioden. Å kunne norsk gjør det lettere å delta i det norske samfunnet, særlig når det gjelder formidling av egen forskning til en norsk allmennhet, deltakelse i utvalg og komiteer hvor arbeidsspråket er norsk og kommunisere med forskningsdeltakere som har norsk som morsmål. Vi vet at mange internasjonale ansatte ønsker å lære seg norsk. Imidlertid er det viktig å anerkjenne hvilken særstilling det å ta en doktorgrad eller ha en postdoktorstilling står i. Å ta doktorgrad eller ha en postdoktorstilling, innebærer at man skal kvalifisere seg på relativt kort tid til å ligge i forskningsfronten på sitt felt. Dette krever svært mye av den enkelte stipendiat eller postdoktor, og vi ser allerede i dag at kun 15 prosent klarer å fullføre på normert tid<sup>2</sup>. Det betyr at stipendiater og postdoktorer allerede nå lever med et betydelig grad av press for å prestere på høyt vitenskapelig nivå. Vi ser det som mest hensiktsmessig å endre forskriften *fra* krav til å lære seg norsk *til* retten til å lære seg norsk.

Forslaget om å innføre obligatorisk norskkurs tilsvarende 15 studiepoeng for stipendiater og postdoktorer som kommer fra utlandet har naturlig nok engasjert oss og våre medlemsorganisasjoner. Det var 44 prosent av de som avla doktorgrad som kom fra utlandet i 2021<sup>3</sup> og erfaringene våre tilsier at disse stipendiatene er et viktig og helt nødvendig tilskudd for å sikre en internasjonalt ledende kunnskapsposisjon for Norge. Utenlandske stipendiater, postdoktorer og forskere kommer med unike og andre perspektiver som gjør at forskningen i Norge får et bredere og mer mangfoldig fokus. Utenlandske forskere bidrar dessuten til å utvide kontaktnettet hos institusjonene sine og gjøre forskningen rikere med flere nyanser, perspektiver og en større dybde. Dette styrker Norge som kunnskapsnasjon og sikrer at norske institusjoner klarer å hevde seg i et internasjonalt forskningslandskap. Forskning er i sin natur internasjonal og trenger ulike erfaringer og bakgrunner for å kunne gi adekvate svar på de store spørsmålene vi står overfor som samfunn, både lokalt, nasjonalt og globalt. SiN ser med bekymring på at slike perspektiver kan stå i fare for å forsvinne i bakgrunnen til fordel for mer nasjonalistiske og proteksjonistiske argumenter som ser på internasjonalt forskningssamarbeid mer som en byrde og utgift enn en berikelse og et konkurransefortrinn. Norge vil tjene på å ikke lukke seg mot internasjonalt samarbeid, men heller satse på å investere i utenlandske forskere som har valgt Norge som base for sin forskning. Det er en tillitserklæring vi bør være stolte av.

Å få krav om å avlegge 15 studiepoeng i norsk for stipendiater og postdoktorer for å nå nivået B2 innebærer i realiteten at man må sette av minst 2-3 måneder av doktorgradsarbeidet til dette arbeidet. HKdir skriver at dette ikke skal spise av arbeidstiden til de andre oppgavene i kontrakten, men det framstår uklart for oss i SiN hvordan man skal få til å unngå det uten å utvide kontrakten for utenlandske stipendiater og postdoktorer tilsvarende. Det er også viktig å få fram at hele en tredjedel av internasjonalt fast ansatte som har krav om å lære norsk melder om at 3 år ikke er nok tid til å oppnå nivået om B2<sup>4</sup>. Det er også viktig å få fram at det varierer en del hvor lang tid internasjonalt ansatte må bruke for å lære seg tilstrekkelig godt norsk. For eksempel vil det være enklere for en med for eksempel nederlandsk som morsmål å lære seg norsk enn en som har for eksempel kinesisk som morsmål å lære seg norsk. Det kan med andre ord ta betydelig lengre tid å lære norsk for noen som har morsmålet sitt i et språk som ligger langt fra norsk, enn for noen som har et morsmål som ligger nærmere norsk. For å gi et omtrentlig overslag på hvor lang tid det kan ta å lære et annet språk på tilstrekkelig høyt nivå for voksne til å kunne bruke det funksjonelt, har en studie

---

<sup>2</sup> [Bare 15 prosent av doktorkandidatene fullfører innen avtalt tid \(khrono.no\)](https://www.khrono.no/dei-fleste-internasjonale-forskarar-vil-laere-norsk/834792)

<sup>3</sup> [Frp vil ha færre stipendiater fra utlandet \(forskerforum.no\)](https://www.forskerforum.no/nyheter/2021/09/14/frp-vil-ha-faerre-stipendiater-fra-utlandet)

<sup>4</sup> <https://www.khrono.no/dei-fleste-internasjonale-forskarar-vil-laere-norsk/834792>

anslått seks år som en minstetid<sup>5</sup>. Dette vil si at det kan kreves betydelige investeringer i form av tid, innsats og kursing for å få mange internasjonalt ansatte opp på et funksjonelt nivå (B2) i norsk. For eksempel legger Danmark tilrette for at utenlandske ansatte skal få 6 år til å lære seg dansk<sup>6</sup>. Det skal dessuten legges til at B2 er nok til å klare seg godt i hverdagen, men for å sikre et norsk fagspråk med alle sine nyanser og aspekter er man sannsynligvis nødt til å jobbe ytterligere enn 6 år for å tilegne seg tilstrekkelige faglige norskkunnskaper. SiN anerkjenner likevel at det kan være verdifullt å utvikle norskkompetanse hos stipendiater og postdoktorer. Særlig hvis disse ønsker å fortsette en karriere i Norge etter endt kontrakt. Imidlertid er SiN opptatt at det legges til rette for å lettere kunne ta norskkurs og tilegne seg norsk språkkompetanse, men at det er uheldig å innføre det som et generelt krav for alle. Kravene i kontrakten og institusjonens behov for å dekke norskspråklige behov bør være førende for hvorvidt utenlandske stipendiater og postdoktorer har krav på seg til å måtte ta studiepoeng i norsk. For eksempel vil en stipendiat som ikke har karrierefremmende aktiviteter/pliktarbeid i sin kontrakt og hvor institusjonen ikke har behov for norskspråklig kompetanse for å fylle styrer, råd og komiteer vanskelig kunne forsvare å innføre et norskkrav. SiN ønsker derfor at norskkrav skal saklig begrunnes i behov og at det skal legges bedre til rette for å kunne ta norsk for de som ønsker. SiN er særlig bekymret for at det foreslås at et betydelig større antall stipendiater og postdoktorer skal ta norskkurs uten at bevilgningene til denne aktiviteten økes og uten at kontraktene forlenges for stipendiatene og postdoktorene dette norskkravet vil gjelde for. Det er heller ingen plan for forlengelse av visum for stipendiatene og postdoktorene som kommer til å trenge dette. I verste fall vil flere kunne bli forsinket eller ferdigstille doktorgraden, og gå ut over sine kontrakter som følge av dette norskkravet og det vil være en betydelig større ulempe å være utenlandsk stipendiat eller postdoktor sammenliknet med etnisk norske stipendiater og postdoktorer. Dette kan i verste fall føre til en uhensiktsmessig diskriminering av utenlandske stipendiater og postdoktorer, som i noen tilfeller kan se ut til å vanskelig kunne forsvares som saklige ut fra stillingenes karakter. Norge står i fare for å bli valgt bort som land av unge forskere, og Norge kan tape betydelige forskertalenter hvis man står for hardt på et norskkrav.

Imidlertid er det en fordel for Norge om man har et godt utbygget kurstilbud i norsk språk for midlertidig ansatte som ønsker å lære seg norsk. Det blir da viktig at disse kursene kan tas uten kostnader og at de også anerkjennes som grunnlag for å kunne søke om permanent oppholdstillatelse. Godkjente tilbydere av norskkurs og samfunnskunnskap for søkere om permanent oppholdstillatelse er foreløpig sterkt begrenset og flere høyere utdanningsinstitusjoner som skal tilby norskkurs bør kunne danne grunnlag for å søke om permanent oppholdstillatelse, slik at doktorgradskandidater og post doktorer slipper å gjennomgå ny norskopplæring når man allerede har norskopplæring fra kurs ved høyere utdanningsinstitusjoner. Se oversikt over godkjente norsk og samfunnsfag-kurs for permanent oppholdstillatelse av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse: <https://hkdir.no/en/adult-learning/providers-of-norwegian-language-and-social-studies-tuition#Approved%20providers%20of%20tuition%20are>.

## 5. Utdanningsfaglig kompetanse

SiN ser det som viktig å ivareta et tilstrekkelig nivå av utdanningsfaglig kompetanse, også for å ivareta stipendiater og postdoktorers mestring av undervisning, hvis man har det som karrierefremmende aktivitet. Det vil være viktig at stipendiater og postdoktorer får mulighet til å kvalifisere seg til videre karriere i academia ved å få tilbud om universitets- og høgskolepedagogiske kurs. At institusjonene kan vurdere nærmere i hvor stort omfang av utdanningsfaglig kompetanse de ønsker å kreve for å ansette i ulike

---

<sup>5</sup> [https://www.migrationpolicy.org/pubs/NCIIP\\_English\\_Instruction073107.pdf](https://www.migrationpolicy.org/pubs/NCIIP_English_Instruction073107.pdf)

<sup>6</sup> [https://cip.ku.dk/english/implementation\\_of\\_language-policy/2.-international-employees-danish-language-skills/](https://cip.ku.dk/english/implementation_of_language-policy/2.-international-employees-danish-language-skills/)

stillinger, mener SiN kan være en fordel for å sikre bedre sammenheng mellom den spesifikke stilling og krav som stilles til søkere.

## 6. Tydelig veilederansvar

SiN er positive til at tydeliggjøring av veilederansvar er med i forslaget til forskriften. Det er riktig at det kan være vanskelig å bytte veileder hvis veiledningsrelasjonen blir vanskelig og at et sânt bytte i seg selv kan få uheldige negative konsekvenser for stipendiatens arbeid og karrierevei på lengre sikt, så SiN støtter absolutt intensjonen i forslaget om å gjøre veiledningsrelasjonene mindre sårbare hvis det skulle oppstå utfordringer i veiledningsforholdet. Vi er imidlertid bekymret for at en konsekvens av at veiledning skal kunne delegeres til en forskningsgruppe som en helhet istedenfor å være delegert til særskilte enkeltpersoner, kan være at det ikke er tydelig hvem som skal konkret bidra med veiledning og hvordan uttelling for veiledning skal fordeles. Selv om mye god støtte kan ligge i et kollektivt ansvar i en forskergruppe, vil det sannsynligvis være nødvendig at noen tar et særskilt ansvar for å sørge at veiledningen har progresjon, sammenheng og oversikt over prosessen fram mot målet å levere inn avhandling eller artikler. Hvis det kun er en forskergruppe som helhet for veiledningen, er SiN bekymret for at ingen vil ta på seg hovedansvaret for kandidatens utvikling og slik sett at ansvaret for veiledningen i verste fall pulveriseres og at stipendiaten står alene med ansvaret for progresjon i sin egen utdanning. Det kan også være at en forskergruppe har utfordringer som negativt påvirker stipendiatens progresjon. SiN mener det kan være like fruktbart å styrke den institusjonelle støtten hos ledelsen og støtteapparatet rundt både stipendiat og en person som har særskilt ansvar for veiledning. Her burde et fokus være på å ufarliggjøre og normalisere veilederbytter og eventuelle bytter av forskergrupper underveis i en doktorgrad eller i en post doktor-stilling, og sikre at stipendiaten side av saken kommer tydelig frem, noe det i liten grad gjør i dagens praksis dersom det meldes samarbeidsproblemer. Fokuset burde være på den faglige utviklingen og målene til stipendiaten, ikke til den faglige utviklingen til veileder eller forskergruppen med mindre dette kan vitenskapelig begrunnes. Dersom stipendiaten varsler om represalier i etterkant av veilederbytte eller forskningsgruppebytte, må institusjonen ta ansvar for at stipendiaten blir ivaretatt og sikre at stipendiatens side av saken kommer frem. Da vil man bidra til å oppnå det felles målet om at doktorgrader fullføres på normert tid, og at veiledning blir hensiktsmessig, effektiv og tilpasset kandidatens behov for hjelp og støtte.

Tusen takk igjen for at vi fikk muligheten til å kommentere på ny og samlet forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger i høyere utdanning. Vi håper dere tar med dere våre innspill i det videre arbeidet.

Med vennlig hilsen

Stipendiatorganisasjonene i Norge



Ingvild Bergom Lunde

Leder



Karl Henrik Storhaug Reinås

Myndighetskontakt