

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

Postboks 1093
5809 BERGEN

Høringsuttalelse fra NTNU til forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Overordnet synes vi at det er gjort et solid arbeid med forenkling av dagens regelverk og harmonisering av prosedyrebestemmelser. Kjernespørsmålet er hva som bør reguleres i forskriften, hva som kan overlates til institusjonenes handlingsrom og hva som bør samordnes i sektoren for å sikre felles kvalitetsstandarder i norsk akademia. Forskriften følger opp nyere nasjonal politikk, men har få referanser til internasjonalisering og internasjonal standard. Noen av oppfølgingstiltakene, vil innebære betydelige økonomiske eller administrative konsekvenser for institusjonene.

3-5 års frist for norskkompetanse tilpasset den ansattes bakgrunn/arbeidsoppgaver (§ 2-8)

NTNU anbefaler at § 2-8 endres til at institusjonen skal legge til rette for at B2 kompetanse i norsk «kan oppnås innen 3-5 år fra ansettelsestidspunktet».

NTNU er enig i at fast ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger må lære seg norsk. Det er viktig for studiekvalitet, sosial integrering og mulighet til å påta seg lederoppgaver og verv. En 3 års frist kan imidlertid være for lite for de som kommer fra andre språkkulturer og som samtidig skal etablere seg som forsker ved en ny institusjon og kanskje også opparbeide utdanningsfaglig kompetanse. Det må framgå av interne retningslinjer at arbeidsgiver og den ansatte skal legge en realistisk plan for tilegning av språkkompetanse i lys av den ansattes språkbakgrunn og andre pålagte oppgaver.

Norskkurs for ansatte i rekrutteringsstilling bør være et frivillig tilbud (§§ 4-3 og 4-4)

NTNU er enig i at institusjonene bør tilby norskkurs til ansatte i rekrutteringsstilling som har lyst til å lære seg norsk, men det kan ikke være krav om at dette «skal gjennomføres innen utløpet av åremålsperioden». NTNU mener at det ikke kan være obligatorisk og at den siste setningen i avsnittet om norsk kompetanse derfor må strykes (§§ 4-3 og 4-4).

Postadresse

7491 TRONDHEIM

Org.nr. 974 767 880

E-post:

postmottak@ntnu.no

<http://www.ntnu.no>**Besøksadresse**

Sverres gate 12, Akrinn, 6. etg.

Telefon

+47 73 59 50 00

SaksbehandlerKristin Wergeland
Brekke

Tlf: +47 73 55 02 52

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

Språkkurs bør bare inkluderes som karrierefremmende arbeid, dersom den ansatte trenger dette i forbindelse med undervisningsoppgaver og den avtalte karriereplanen. Dette vil være mest aktuelt for postdoktorer som planlegger en videre karriere i Norge.

67 % av NTNUs postdoktorer og 53 % av stipendiatene har ikke-skandinavisisk bakgrunn. Mange av dem skal ikke gjøre videre karriere i Norge og det vil for dem ikke være attraktivt å søke stillinger ved NTNU dersom norskkurs gjøres obligatorisk.

De økonomiske konsekvensene av å inkludere språk som karrierefremmende arbeid vil være betydelige. I 2023 ble det ved NTNU ansatt 352 ikke-skandinaviske stipendiater og postdoktorer som etter ny forskrift vil kunne ha rett til trinn 1 norskkurs (78 undervisningstimer). Enkle beregninger viser at det vil utgjøre en ekstrakostnad tilsvarende 16 årsverk.¹ For det enkelte institutt vil det utgjøre en betydelig merkostnad som vil resultere i færre rekrutteringsstillinger og/eller gå på bekostning av annen aktivitet i fagmiljøet. Kostnader knyttet til å utvide kurstilbudet kommer i tillegg.

3-4 års postdok åremål er problematisk for eksternfinansierte stillinger (§ 4-3)

Deltakelse i EUs forskningsprogrammer er viktig for Norge. NTNU har systematisk styrket sin deltakelse i bl.a. EUs mobilitetsprogram MSCA Postdoctoral Fellowships. Problemet er at de EU-finansierte postdoktorstillingene er for inntil 2 år. Vi oppfordrer derfor KD/HK-dir. til å gjøre et begrenset unntak for disse stillingene i forskrift eller i veiledning til forskrift slik at de fortsatt kan ansettes som postdoktorer ved våre institusjoner. Hvis ikke må institusjonene ansette dem i midlertidig stilling i forskerkode. Det er i dag rundt 150 MSCA postdoktorer ved norske universiteter. EU-programmet tiltrekker seg yngre forskningstalenter som trolig ikke ville søke seg til Norge dersom de må påta seg undervisningsoppgaver, pedagogisk utdanning og norskkurs.

NTNU deler ambisjonen om at postdoktorstillingen bør brukes som en kvalifiseringsstilling for en videre karriere i academia. Utarbeidelse av en karriereplan er i samsvar med NTNUs postdoktorpolitikk. For de som planlegger en videre karriere i Norge, vil det være relevant å kunne høste undervisningserfaring, ta kurs i utdanningsfaglig kompetanse og norsk språk. For internasjonalt orienterte forskere, kan annet karrierefremmende arbeid være vel så attraktivt, eks. prosjektledelse.

Dersom alle postdoktorer skal ha rett til full utdanningsfaglig kompetanse slik høringsnotatet forutsetter (opparbeide den utdanningsfaglige kompetansen som kreves for ansettelse i førsteamanuensis stilling), vil det få økonomiske konsekvenser. I 2023 ble det ved NTNU ansatt 171 postdoktorer som etter ny forskrift ville hatt rett til 200 timer utdanningsfaglig basis-kompetanse.² Det ville utgjøre en merkostnad på 20 årsverk som må finansieres over egen ramme. I dag kan stipendiater og postdoktorer som utfører undervisningsoppgaver, ta et kortkurs i form av en av modulene i utdanningsfaglig basiskompetanse. Full basiskompetanse (200 timer) vil være uproporsjonalt omfattende i forhold til det undervisningsomfang og erfaring som kan påregnes i løpet av en rekrutteringsstilling. Kostnader knyttet til å utvide tilbudet kommer i tillegg. *NTNU etterspør større fleksibilitet og foreslår at forskriften endres til at institusjonen skal legge til rette*

¹ 78 undervisningstimer * 352 ansatte / 1695 timer per årsverk = 16 årsverk

² 200 timer universitetspedagogisk program * 171 postdoktorer / 1695 timer per årsverk = 20 årsverk

for at «den ansatte kan begynne å opparbeide undervisningsfaglig kompetanse i løpet av åremålsperioden (§ 4-3).

Behov for faglige støttestillinger/rekrutteringsstillinger for utdanning og forskning (§ 4-6)

NTNU støtter forslaget om å styrke vit.ass.-stillingen som en rekrutteringsstilling til forskning. Ved NTNU brukes vit.ass.-stillingen blant annet for sivilingeniørstudenter som starter integrert ph.d.-utdanning mens de er i siste del av den femårige utdanningen. Stillingen vil også kunne bli et alternativ til forsker 1108. I noen profesjonsutdanninger tildeler man ikke bachelorgrad. Kompetansekravet til vit.ass. bør derfor være «minst lavere grads eksamen eller tilsvarende kompetansenivå.» Alternativt bør dette omtales i veiledning til forskriften.

NTNU har i flere sammenhenger, herunder innspill til årets hovedlønnsoppgjør, spilt inn behov for en egen stillingskode for studentassistenter. NTNU har over 1000 studenter i slike deltidsstillinger ved siden av studiene. Studentassistent er en viktig støttestilling i undervisningen. De får pedagogisk opplæring og høster undervisningserfaring som er svært relevant for en videre karriere i sektoren. Departementet oppfordres til å fremme overfor Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet at det opprettes en egen stillingskode for studentassistenter i Hovedavtalen.

Harmoniserte permisjonsregler og forlengelse til maksimal åremålsperiode støttes (§ 4-2)

Erfaringsmessig vet man ikke alltid ved ansettelse om det kan åpne seg muligheter for karrierefremmende arbeid underveis i ansettelsesperioden. I dag må dette løses ved å bruke muligheten til 6 måneders permisjon eller tilsetning i vikariat/forskerstilling etter åremålsperioden. Det er derfor positivt at forskriftsendringen åpner for at man alternativt kan forlenge ansettelsesforholdet opptil maksimal åremålsperiode til karrierefremmende arbeid. Det vil gi også eksternfinansierte stipendiater/postdoktorer mulighet til å høste undervisningserfaring. Det gir også fleksibilitet til å kunne legge hele eller deler av det karrierefremmende arbeidet til slutten av ansettelsesperioden eksempelvis knyttet til forskningsbasert innovasjon eller formidling.

NTNU er enig i at det fortsatt maksimalt bør gis 6 måneders permisjon når dette kan skje uten å redusere framdriften i postdoktorprosjekt/forskerutdanning. Forskriftens tilføyelse om at institusjonene kan gi permisjon «for fravær pga. kortvarige vikariater i undervisnings- og forskningsstillinger og for utenlandsstipend og lignende», bør tas ut av forskriften. Dette er eksempler på karrierefremmende arbeid som fortrinnsvis heller kan legges inn som en forlengelse av åremålsperioden.

Unntaksvis er likevel institusjon, kandidat og samfunn tjent med at det kan gis lengre permisjon. Å kunne gi permisjon til leger i spesialisering (LIS1) er et eksempel på dette. NTNU anbefaler derfor at man i veiledning til forskriften gjør et unntak for stipendiater som får tilbud om stilling som lege i spesialisering (LIS1 - turnustjeneste). Ved NTNU innvilger det medisinske fakultetet 1 ½ års permisjon til gjennomføring av LIS1-stilling som et tiltak for rekruttering av leger med forskerutdanning.

Overgang mellom karrierestigene (§ 3-6)

NTNU støtter forslaget om at institusjonene kan velge å åpne for overgang mellom karrierestigene. Ordningen vil sammen med opprykksordningen, bidra til fleksible karriereløp som gjenspeiler utviklingen i den ansattes faglige interesser og institusjonens behov for kompetanse.

Opprykk til førsteamanuensis (§§ 2-5, 3-4 og 5-2)

NTNU understreker viktigheten av å videreføre muligheten til opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis. Opprykksordningen må tas inn igjen i forskriften. Subsidiært må en overgangsordning sikre at de som er i et forskerutdanningsløp med sikte på opprykk til førsteamanuensis, kan fullføre dette (§ 5-2).

I Norge er det mangel på kvalifiserte søkere, og spesielt skandinavisk språklige søkere, til vitenskapelige stillinger på flere fagområder (eks. kliniske fag, økonomi). Det er derfor strategisk viktig å kunne videreutvikle egne ansattes kompetanse til førstelektor og førsteamanuensis. Behovet viser seg å være vedvarende og ikke bare et forbigående fenomen etter fusjonen med høyskolene i 2016. Problemstillingen gjenspeiles også i spørsmålet om det bør stilles kompetansekrav utover doktorgrad for ansettelse i førsteamanuensisstilling. På internasjonalt orienterte fagområder er tilleggskrav i samsvar med internasjonal praksis, mens det vil vanskeliggjøre og forsinke opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis. Grunnen er at en universitetslektor med doktorgrad ikke nødvendigvis vil være kvalifisert for stilling som førstelektor som etter forslag til ny forskrift vil kreves for å kunne søke overgang til førsteamanuensis stilling. Det vil også innebære at institusjonen kan måtte nedsette tre sakkyndig komiteer for hhv. bedømming av doktorgrad, opprykk til førstelektor og overgang til førsteamanuensis. Å løse opprykksutfordringen gjennom en fiktiv stillingsutlysning er ingen god løsning.

NTNU anbefaler at man viderefører dagens minstekrav om doktorgrad for ansettelse i førsteamanuensisstilling, men at man ikke innfører tilleggskrav til relevant forskningserfaring (§ 2-5, andre kulepunkt). Tilleggskrav vil medføre en forsinkelse for ansatte som tar doktorgrad med sikte på opprykk/ansettelse som førsteamanuensis. For NTNU er det i profesjonsfagene dessuten viktig å kunne rekruttere ansatte med doktorgrad som ikke nødvendigvis har forskningserfaring utover graden. Et alternativ vil være å reformulere tilleggskravet til førsteamanuensis slik at også annen ønsket erfaring anerkjennes: «relevant forskningserfaring eller kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt, undervisningserfaring fra høyere utdanning eller relevant arbeidserfaring».

Krav til stillingsprosent for å søke opprykk (§ 3-4)

NTNU mener at søkers interesser må avveies mot institusjonens behov og ressursbruk. Man bør skille mellom forskriftsmessig rett til å søke og at institusjonen kan åpne for å utvide hvem som kan søke. Ved NTNU kan dette berøre bl.a. klinikere i helsesektoren og musikere som har deltidsstilling ved NTNU. Etter dagens regler må man ha minst 50 % fast stilling eller åremålsstilling for å søke.

NTNU mener at den forskriftsmessige retten til å søke fortsatt bør avgrenses til ansatte i minst 50 % undervisnings- og forskningsstilling (§ 3-4). Det bør framgå av forskriften at institusjonen i interne

retningslinjer kan utvide adgangen til å søke opprykk til ansatte i kombinerte stillinger med en lavere stillingsbrøk.

Dosentstigen må framstå som en attraktiv karrierevei (§§ 2-4, 2-3)

Forskriften overlater i stor grad til sektoren å utforme hvordan dosentstigen skal og bør brukes. Ved NTNU ønsker fagmiljøene å bruke stillingene rettet mot profesjons- og yrkesfeltet, men også knyttet til fagdidaktisk og utdanningsfaglig arbeid i disiplinfagene. Forslag til forskrift gir rom for at dosentstigen fortsatt kan anvendes til begge formål selv om det ikke kommer like tydelig fram av høringsnotatet.

NTNU er enig i at «bidrag til faglig utviklingsarbeid...innen fagområdet/yrkesfeltet» vil være en sentral aktivitet for ansatte i dosentløpet. Det innebærer også at flere former for resultater og dokumentasjon, utover vitenskapelige publikasjoner, må anerkjennes i kompetansevurderingen i samsvar med NOR-CAM. Det må imidlertid fortsatt forventes at en ansatt i dosentløpet behersker forskningsmetode, vitenskapelig publisering og kan veilede bachelor- og masterstudenter og doktorgradskandidater på områder der de har relevant fagkompetanse.

Mot denne bakgrunn mener NTNU at §§ 2-4 og 2-3, kulepunkt 5, bør endres til «vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid og forskning..., i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.»

Risikerer å miste det sektoren har vunnet mht. utdanningsfaglig kompetanse (§ 2-7, 2-8)

Departementet overlater til sektoren og institusjonene å videreføre krav til utdanningsfaglige kompetanse tilpasset hver stillingskategori. UHR vil nedsette en arbeidsgruppe for å utarbeide utfyllende retningslinjer, men forskriften kunne gitt noe sterkere føringer som bidro til å sikre at man ikke mister det man vant gjennom forskriftsendringen i 2019. *NTNU foreslår at man i § 2-7 legger inn noen flere føringer:*

Institusjonene skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen.

Utdanningsfaglig basiskompetanse kreves for alle undervisnings- og forskningsstillinger.

Kravene tilpasses hver stillingskategori stillingsnivå og karrierestige.

Med utdanningsfaglig kompetanse menes..., opparbeidet på grunnlag av utdanning ~~eller~~ og erfaring.

NTNU er enig i at det kan gjøres unntak for krav til «utdanningsfaglig basiskompetanse» for ansatte i ekstraervert (§ 2-8 siste avsnitt), men vil i interne retningslinjer forvente at de tar eksempelvis en valgfri modul avhengig av forutgående kompetanse/undervisningsoppgaver.

Krav til kunstnerisk kompetanse innen tradisjonshåndverk (§ 2-2)

NTNUs fakulteter med ansvar for kunstfagene mener at forskriften er dekkende for deres behov ved at kunstnerisk utviklingsarbeid videreføres som alternativ kompetanse i professorløpet og at det i dosentløpet vises til yrkeserfaring.

Fakultet for arkitektur og design har behov for unntak fra krav om høyere grads eksamen for å ansettelse som universitetslektor (§ 2-2) innen tradisjonelt bygghåndverk. Det nye studieprogrammet som er under oppbygging, skal forsyne kulturminne- og bygningsvernet med utøvere som kan vedlikeholde og bevare den norske kulturarven innen tradisjonell byggeskikk og håndverks-tradisjoner. Høyeste utdanning i Norge er per i dag på bachelornivå, men ambisjonen er å utvikle tilbud på alle tre utdanningsnivå på lengre sikt. *Siden dette er en problemstilling som trolig berører svært få fagområder, foreslår NTNU at man i veilederen til forskriften viderefører dagens alternative forskriftskrav § 1-6 (2):*

- a) *Dokumentert anerkjent kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid av et visst omfang*
- b) *Utdanning på høyeste nivå på kunstområdet fra Norge eller likeverdig utdanning fra utlandet eller tilsvarende dokumenterte kunnskaper.»*

Sakkyndig komiteens sammensetning (§ 3-2)

Sakkyndig komite skal bidra til at norsk academia følger nasjonal og internasjonal standard for aktuelt fagområde og stillingsnivå. Den gamle forskriften omtalte bare komitesammensetning ved opprykk hhv. til professor og til dosent. Den nye forskriften gjelder både ansettelse og opprykk. Sakkyndig komiteen er sektorens viktigste redskap for å ivareta nasjonal harmonisering av kvalitetsnivået. Mot den bakgrunn anbefaler NTNU at man viderefører krav til internasjonalt medlem der det er naturlig og at alle tre medlemmer skal ha tilsvarende kompetansenivå som den aktuelle stillingen. Minst to medlemmer må ha kompetanse på samme fagområde som den aktuelle stillingen; Det siste er avgjørende for å kunne gjøre en kvalitativ vurdering av søkerens arbeider i samsvar med CoARA og NOR-CAM. *NTNU foreslår at § 3-2 endres slik:*

Den sakkyndige komiteen skal ha minst tre medlemmer med tilsvarende eller høyere kompetanse enn det skal ansettes i eller som det skal søkes om overgang eller opprykk til. Begge kjønn skal være representert. Minst to av medlemmene må ha kompetanse på samme fagområde som den aktuelle stillingen. På de fagområder der det er naturlig, skal minst ett medlem være fra et annet land. Bare ett medlem kan være fra søkers egen institusjon. Leder av komiteen skal være ekstern.

Overgangsordningen må knyttes til utlysning/søknad før utløpet av 2024 (§ 5-2)

Forskriften legger opp til at gamle kvalifikasjonskrav kan legges til grunn for ansettelser ut 2024. Hensikten er å gi institusjonene og sektoren et semester til å forberede seg på nye kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger og nye ansettelsesvilkår for ansatte i rekrutteringsstilling.

Når det gjelder ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger skal søkere vurderes etter kriteriene i utlysningsteksten. Det kan ta mer enn fem måneder fra utlysning til ansettelse i slike stillinger. Overgangsordningen må derfor reformuleres og knyttes til utlysning av stilling før 1. januar 2025 slik man har gjort for søknad om opprykk (§ 5-2, andre avsnitt).

Forslag til revidert § 5-2, første avsnitt: For undervisnings- og forskningsstillinger som er utlyst før 1. januar 2025, kan institusjonene velge å bruke kvalifikasjonskravene som er fastsatt i forskrift 9. februar 2006....

For rekrutteringsstillingene må institusjonene etablere rutiner og ordninger knyttet til nye krav til karriere, norsk språk og utdanningsfaglig kompetanse. Også her skal ansettelsesvilkårene framgå av utlysningsteksten, hvilket tilsier at overgangsordningen er knyttet til utlysningstidspunktet. Det er

videre problematisk dersom åremålsbestemmelsene i ny UH-lov skal gis tilbakevirkende kraft. Dette berører spesielt postdoktorstilling der åremålsperioden var 2-4 år.

Forslag til revidert § 5-2, tredje avsnitt: For rekrutteringsstillinger som er utlyst før 1. januar 2025, kan institusjonene velge å bruke ansettelsesvilkårene i forskrift 9. februar 2006.... For rekrutteringsstillinger som er utlyst før 1. august 2024, kan institusjonene velge å ansette i samsvar med åremålsbestemmelsene i forskrift 9. februar 2006...

Som omtalt tidligere mener NTNU at det fortsatt er behov for å videreføre ordningen med opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis på grunnlag av fullført doktorgrad. Dersom Departementet likevel velger å ikke videreføre ordningen, vil det være behov for en overgangsordning som sikrer at de som per 1. august 2024, er tatt opp i doktorgradsprogram eller har inngått institusjonell avtale om gjennomføring av forskerutdanning med sikte på opprykk til førsteamanuensis, kan fullføre dette.

Med hilsen

Marit Reitan
Prorektor for utdanning

Dette dokumentet er godkjent elektronisk.