

Notat til Kunnskapsdepartementet

Revidert forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger¹

Innhold

1 Innledning.....	2
2 Høringen/forslagene	5
2.1 To tydeligere karrierestiger for undervisnings- og forskningsstillingene.....	5
2.2 Krav til utdanningsfaglig kompetanse (forslaget § 2-7).....	6
2.3 Krav til norskferdigheter på nivå B2 (forslaget §§ 2-1 til 2-6)	9
2.4 Unntak fra kvalifikasjonskravene (forslaget § 2-8).....	12
2.5 Krav til formell utdanning i dosentstigen (forslaget § 2-1 til 2-4).....	16
2.6 Yrkes- eller undervisningserfaring i dosentstigen (forslaget §§ 2-1 til 2-4)	18
2.7 Faglig utviklingsarbeid i dosentstigen (forslaget § 2-3 og § 2-4)	19
2.8 Kunstnerisk kompetanse i professorstigen (forslaget §§ 2-5 og 2-6)	24
2.9 Kvalifikasjonskrav utover doktorgrad for førsteamanuensis (forslaget § 2-5).....	28
2.10 Sakkyndig komité (forslaget § 3-2)	30
2.11 Adgang til å søke opprykk (forslaget § 3-4).....	35

¹ Opprinnelig tittel. På bakgrunn av høringen foreslår HK-dir å endre tittel til *forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og utdannings- og kvalifiseringsstillinger*. Se punkt 5.1.

2.12	Prosess for ansettelse og opprykk (forslaget §§ 3-3 og 3-5)	39
2.13	Overgang mellom karrierestigene (forslaget § 3-6)	42
2.14	Ansettelse i rekrutteringsstillinger (forslaget § 4-1)	43
2.15	Permisjoner og rettigheter (forslaget § 4-2)	44
2.16	Obligatorisk språkopplæring (fellesregulering for §§ 4-3 og 4-4)	46
2.17	Karriereplan og karriereveiledning (fellesregulering for §§ 4-3 og 4-4)	51
2.18	Postdoktor – endret formål (forslaget § 4-3)	52
2.19	Stipendiat – tydeliggjøring og forenkling (forslaget § 4-4)	55
2.20	Vitenskapelig assistent (forslaget § 4-6)	56
3	Øvrige bestemmelser	57
3.1	Forskriftens virkeområde (forslaget § 1-1)	57
3.2	Ikrafttredelse (forslaget § 5-1)	58
3.3	Overgangsperiode (forslaget § 5-2)	59
4	Økonomiske og administrative kostnader	60
5	Andre tema	61
5.1	Bruk av begrepet «rekrutteringsstillinger»	61
5.2	Ansettelse uten utlysning	62
5.3	Åremålsperiodene for utdannings- og rekrutteringsstillingene	62
5.4	Regulering av andre stillingskategorier	64
5.5	Veileder til forskriften	64

1 Innledning

Forslag til ny forskrift ble sendt på høring 18. januar 2024, med høringsfrist 19. april 2024.² Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) mottok 79 høringsinnspill.

Høringsinstansene fordelte seg på:

Departementer (1): Forsvarsdepartementet (FD).

Statlige universiteter (10): Nord universitet (Nord), Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU), Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), OsloMet – storbyuniversitetet (OsloMet), Universitetet i Agder (UiA), Universitet i Bergen (UiB),

² [Høring - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | HK-dir \(hkdir.no\)](#)

Universitetet i Oslo (UiO), Universitetet Stavanger (UiS), Universitetet i Sørøst-Norge (USN), Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT).

Statlige høyskoler (13): Arkitektur- og designhøgskolen (AHO), Høgskolen i Østfold (HiØ), Kunsthøgskolen i Oslo (KHiO), Norges handelshøgskole (NHH), Norges idrettshøgskole (NiH), Norges musikkhøgskole (NMH), Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS (KRUS), Høgskolen i Molde (HiMolde), Høgskolen i Innlandet (HiINN), Høgskolen i Volda (HVO), Høgskolen på Vestlandet (HVL), Politihøgskolen (PHS), Sami allskula / Samisk høgskole (Samisk høgskole).

Private høyskoler (9): Høgskolen for ledelse og teologi (HLT), MF vitenskapelige høyskole (MF), Handelshøgskolen BI (BI), VID Vitenskapelige høyskole (VID), Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning (DMMH), Høgskolen Kristiania (Kristiania), Lovisenberg Diakonale Høgskole (LDH), Oslo nye høyskole (ONH), NLA Høgskolen (NLA).

Forskningsinstitutter (3): Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO), Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Statistisk sentralbyrå (SSB).

Fagforeninger (11): LO Norge (LO), Norsk tjenestemannslag (NTL), Unio, Utdanningsforbundet, Utdanningsforbundet ved Nord Universitet, campus Nesna (Utdanningsforbundet-Nord/Nesna), Utdanningsforbundet ved Høgskolen i Volda (Utdanningsforbundet-HVO), Norsk sykepleierforbund (NSF), Forskerforbundet (FF), Forskerforbundet ved Høgskolen i Innlandet (FF-HiINN), Akademikerne, Tekna.

Fag- og interesseorganisasjoner (6): Akademiet for yngre forskere (AYF), Foreningen for førstelektorer og dosenter – Dosentforeningen (Dosentforeningen), Organisasjonen for ferske forskere (OFF), Norges ingeniør- og teknologiorganisasjon (NITO), Universitets- og høyskolerådet (UHR), Universitets- og høyskolerådet-Kunst, Design, Arkitektur (UHR-KDA).

Student- og stipendiatorganisasjoner (2): Norsk studentorganisasjon (NSO), Stipendiatorganisasjonen (SiN).

Regionale helseforetak og universitetssykehus (4): Akershus universitetssykehus HF (Ahus), Helse Sør-Øst RHF (Helse Sør-Øst), Oslo universitetssykehus HF (OUS), Universitetssykehuset Nord-Norge HF, Klinisk Utdanning (UNN-KUA).

Språkorganisasjoner (2): Nynorsksenteret, Språkrådet.

Andre (18): Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif), Høgskolen i Innlandet, Den norske filmskolen (HiINN-DNF), Avdeling for utvikling av læring og undervisning ved HVL og Studenttinget på Vestlandet (ALU/Studenttinget), Program for universitetspedagogikk ved UiB (UIB-UPED), Språkpolitisk utval ved UiA, CELL – Centre for Experiential Legal Learning (CELL), 10 ansatte ved Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap ved USN (10 ansatte ved USN), 8 ansatte ved institutt for lærerutdanning ved NTNU (8 ansatte ved NTNU), Norsk nettverk for universitets- og

høyskolepedagogikk (Norsk nettverk for UPED), 3 forskergruppeledere ved Institutt for statsvitenskap ved UiO (3 forskergruppeledere ved UiO), 51 ansatte/emeriti ved Humanistisk Fakultet, UiB (51 ansatte/emeriti ved UiB), 6 ansatte tilknyttet OsloMet, UiO og USN (6 ansatte ved OsloMet/UiO/USN), Ann-Therese Arstrop, Eirik Valseth, Erik Tengedal, Kenneth Andresen, Ellef Fange Gjelstad.

I notatet brukes forkortelser. Ved oppstilling følges rekkefølgen over, slik at departementer nevnes først, deretter universiteter, høyskoler osv.

Hovedinntrykket fra høringen er at det er god oppslutning om å slå sammen någjeldende *forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og forskrift om ansettelsesvilkår for postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat*. Videre er det stor oppslutning om forskriftens struktur, harmonisering av bestemmelser, forenkling og prinsippet om to karrierestiger som utfyller hverandre.

De temaene flest høringsinstanser har tydelige innvendinger mot, er:

- enkelte av kvalifikasjonskravene for ansettelse, særlig krav til faglig utviklingsarbeid i dosentstigen og krav om forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt for førsteamanuensis
- fjerning av mulighet for opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis
- språkopplæring for stipendiater og postdoktorer
- overordnet regulering av utdanningsfaglig kompetanse

I tillegg har en del høringsinstanser merknader til forslaget til sammensetning av sakkyndig komité og tildeling av opprykk, kvalifikasjonskrav for ansettelse på bakgrunn av kunstnerisk kompetanse og overgangsperioden for forskriften.

Flere poengterer også at forskriften regulerer svært, eller for, overordnet, og viser til behovet for godt samarbeid og samordning i universitets- og høyskolesektoren. Det kan ellers oppstå uklarheter og uhensiktsmessige variasjoner i krav og praksiser. Enkelte ber om at det tydeliggjøres om tilleggskrav skal gjelde for alle fakulteter og institutter ved en institusjon, eller om det kan være interne forskjeller.

HK-dir har gjennomgått og vurdert høringsinnspillene. Med utgangspunkt i høringen er det gjort justeringer i forslaget til forskrift.

I notatet gjennomgår HK-dir temaer som flere av høringsinstanser ikke har støttet, eller som det har kommet mange innspill til. Ikke alle stillingskategorier er omtalt spesielt, siden høringsinnspill er adressert i de ulike tematiske avsnittene. Direktoratet omtaler også enkelte bestemmelser som det ikke har vært særlig mange kommentarer til eller motstand mot, fordi bestemmelsene vil medføre en ny praksis.

Til slutt i notatet omtales temaer som ikke direkte gjelder forskriftsrevisjonen, men som HK-dir ønsker å gjøre Kunnskapsdepartementet (KD) oppmerksom på. Forslag til forskriftstekst ligger vedlagt.

Det er også lagt ved to notater, ett om stillingsstruktur/karrierestiger³ og ett om krav til norskferdigheter/språkopplæring sett i sammenheng med EØS⁴.

2 Høringen/forslagene

2.1 To tydeligere karrierestiger for undervisnings- og forskningsstillingene

2.1.1 Høringsforslaget

Forslaget videreførte professorstigen og dosentstigen, med justerte kompetansekrav for stillingskategoriene, slik at forskjellene mellom karrierestigene ble tydeligere.

2.1.2 Høringsinstansenes syn

21 av de som leverte høringssvar kommenterte forslaget overordnet.⁵ Alle disse støtter *intensjonen* om å ha to tydeligere karrierestiger.

Som det diskuteres videre i notatet, er det likevel flere blant de som støtter intensjonen, som ikke støtter enkelte av forslagene til regulering av kvalifikasjonskrav i de ulike stillingskategoriene i karrierestigene.

2.1.3 HK-dirs vurdering

I arbeidet med ny forskrift var det et premiss at stillingsstrukturen skulle opprettholdes. Prinsippet om å videreføre, men tydeliggjøre de to karrierestigene, lå til grunn for forskriftsarbeidet. HK-dir vurderer at intensjonen om to tydeligere karrierestiger får støtte i høringen. Samtidig viser gjennomgangen av høringssvarene at det er ulike oppfatninger om hvordan en slik tydeliggjøring bør reguleres.

Til tross for støtte om to karrierestiger, synliggjør høringen at det er krevende å gjøre karrierestigene tydeligere (se punkt 2.7 og 2.11). På sikt bør det vurderes om det er et reelt behov for to karrierestiger.

³ Vedlegg 1 Karrierepolitisk og historisk kontekst for dosentstigen.

⁴ Vedlegg 2 Vurdering språkkraft - EØS.

⁵ NMBU, UiB, UiS, UiT, HiNN, HiØ, NiH, HTL, Kristiania, LDH, ONH, FF, LO, NTL, Unio, Utdanningsforbundet, UHR, Dosentforeningen, SiN, HiNN-DNF, 8 ansatte ved NTNU.

2.1.4 HK-dirs anbefaling

HK-dir anbefaler at prinsippet i forslaget om to tydeligere karrierestiger opprettholdes. Direktoratet gjør oppmerksom på at å opprettholde prinsippet får følger særlig for regulering av dosentstigen.

2.2 Krav til utdanningsfaglig kompetanse (forslaget § 2-7)

2.2.1 Høringsforslaget

HK-dir foreslo en felles bestemmelse som regulerer krav om utdanningsfaglig kompetanse for alle undervisnings- og forskningsstillinger. Kravet ble harmonisert og beskrivelsen forenklet sammenlignet med dagens regler. Det ble foreslått at institusjonene selv skal fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse tilpasset hver stillingskategori.

2.2.2 Høringsinstansenes syn

40 høringsinstanser uttalte seg. Av disse støtter 13 forslaget.⁶ De resterende er imot eller kritiske til deler av forslaget.⁷

Institusjoner som er positive, støtter forslaget på vilkår av at kravene til kompetanse og kvalitet ikke forringes, og at sektoren samarbeider for å sikre lik forståelse og praksis.

Flertallet, 27 av høringsinstansene, er imot forslaget, og er særlig kritiske til at det ikke defineres et minimumskrav, og at institusjonene selv skal fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse.

Fastsetting av krav til utdanningsfaglig kompetanse

De fleste høringsinstansene viser til at selv om HK-dir fastslår at kravet skal være minst på nivå med kravet i dagens forskrift, oppfatter de forslaget i realiteten som en svekkelse. Høringsinstansene frykter at institusjonene nedprioriterer utdanningsfaglig kompetanse når et tydelig nivå ikke er forskriftsfestet, og at institusjonene dermed vil redusere satsingen både i omfang og ressursbruk. Enkelte⁸ referer til *Meld. St. 16 (2016-2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning* («Kvalitetsmeldingen»)⁹, og mener høringsforslaget ikke følger opp meldingens intensjon, som er å sikre at alle som underviser ved universiteter og høyskoler har et definert minimum av utdanningsfaglig kompetanse. UiB, USN, ALU/Studenttinget og Norsk nettverk for UPED

⁶ NMBU, AHO, BI, MF, LDH, OUS, VID, NSF, Akademikerne, Utdanningsforbundet, UHR, SiN, UNN-KUA.

⁷ NTNU, Nord, OsloMet, UiB, UiO, UiA, UiS, UiT, KHIO, NHH, NiH, HiMolde, HiNN, HiØ, HVL, KRUS, PHS, Kristiania, FF-HiNN, Utdanningsforbundet-Nord/Nesna, NSO, ALU/Studenttinget, CELL, HiNN-DNF, Norsk nettverk for UPED, UIB-UPED.

⁸ USN, HiØ, HVL, Utdanningsforbundet, Norsk nettverk for UPED.

⁹ [Meld. St. 16 \(2016-2017\) - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

viser også til at høringsforslaget i realiteten oppfattes som en nedprioritering av utdanningsfaglig kompetanse sett i forhold til forskning.

USN beskriver den oppfattede nedjusteringen som uheldig. De mener at en fjerning av dagens krav til gjennomført eget program / relevante kurs (minimum 200 timer), gir en negativ signaleffekt både til institusjonene og de ansatte om verdien av utdanningsfaglig kompetanse i undervisnings- og forskningsstillinger. Videre peker de på behov for en forskrift som pålegger institusjonene tydelige krav til hva som skal til for å opparbeide seg slik kompetanse. Denne oppfatningen synes å være rådende hos høringsinstansene som ikke støtter forslaget. Flere høringsinstanser ønsker videreføring av et felles minstekrav på linje med, eller mer, enn dagens 200-timers krav for førsteamanuensis/professor.¹⁰

Argumentasjonen bygger i stor grad på at det over tid i sektoren er arbeidet godt med å etablere et visst nivå for utdanningsfaglig kompetanse. Høringsinstansene er bekymret for at dette arbeidet vil reduseres når man ikke lenger har et felles minstekrav. UiB, USN, HVL og NTNU viser til at det ikke er lenge siden någjeldende bestemmelse trådte i kraft. USN viser til at det har tatt tid å bygge opp kurstilbud, mens UiB viser til at effekten av den nåværende forskriften ikke er tilstrekkelig undersøkt, og at kulturendring tar tid. Også Utdanningsforbundet viser til at det ikke er utført noen evaluering av dagens praksis. HVL og NTNU er bekymret for at den positive utviklingen som forskriftsrevisjonen i 2018 brakte med seg, skal stagnere.

Et annet argument for å beholde et minimumskrav er at instansene ønsker å unngå at sektoren ender opp med svært ulike nivå og praksiser for pedagogiske krav. HiMolde, Høgskolen Kristiania, VID og KRUS viser til at forslaget vil kunne skape uforholdsmessig store variasjoner i sektoren, mens NHH og ALU/Studenttinget og UiB viser til utfordringer med rekruttering på tvers i sektoren og internasjonalt. UHR viser på sin side til at det må til et ustrakt samarbeid i sektoren for å hindre ubegrunnede forskjeller og uklarheter for søkere. UiT er redd for at et manglende felles minstekrav vil forsterke ulikheter mellom institusjonene, og skape utfordringer i vurderingen av utdanningsfaglig kompetanse i forbindelse med rekruttering og opprykk. CELL og ALU/Studenttinget viser på samme måte til at manglende forskriftsfesting av et minimumskrav kan skape vansker med tanke på mobiliteten i sektoren.

Tilpassing til stillingskategorier og progresjon

Enkelte av høringsinstansene argumenterer også for stigende krav (progresjon) i stillingskategoriene.¹¹ Blant annet viser UiO til at det stilles høyere krav til forskningskompetanse jo høyere stillingskategori, og at det derfor ikke er noen grunn til å redusere kravet for utdanningsfaglig kompetanse. Dette for å sikre et høyt nivå både på forskning og undervisning i de høyeste stillingskategoriene. USN viser til at

¹⁰ Nord, OsloMet, UiT, UiA, UiS, USN, HiNN, HiMolde, HiØ, KHIO, LDH, NHH, PHS, Kristiania, VID, Utdanningsforbundet, FF, CELL, Norsk nettverk for UPED, ALU/Studenttinget.

¹¹ OsloMet, UiO, USN, NHH, Kristiania, FF, NSO, ALU/Studenttinget, CELL, Norsk nettverk for UPED.

dersom man ikke har økte krav for opprykk/ansettelse til dosent/professor, gis det ingen incentiver eller uttelling for å utvikle egen utdanningsfaglig kompetanse. Også Kristiania mener det bør stilles høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse for professorer. OsloMet mener at man kan oppleve svekket utdanningskvalitet nasjonalt, dersom ansatte kan forholde seg til en minimumsstandard av kompetanse og allikevel få opprykk, mens NHH viser til at forslaget på sikt blant annet kan få følger for undervisningens status.

To høringsinstanser – VID og Utdanningsforbundet – ønsker tilpasning av den utdanningsfaglige kompetansen for hver stillingskategori, mens OsloMet ønsker at kravet er tilpasset alle stillingskategorier. UiT mener at basiskompetanse på nivå med gjeldende forskrift bør opprettholdes som et minimumskrav for alle undervisnings- og forskningsstillinger, men er – i likhet med KHiO – positiv til at kravene skal kunne tilpasses den enkelte stillingskategori. NTNU foreslår at kravene skal tilpasses hver stillingskategori, stillingsnivå og karrierestige.

Definisjonen av utdanningsfaglig kompetanse

Enkelte er kritiske til hvordan utdanningsfaglig kompetanse er definert i forskriften. HVL, UiT og ALU/Studenttinget skriver at de savner et studentperspektiv med fokus på læring, slik det går fram av NOKUT og KD sin definisjon. Videre mener de at høringsforslaget – spesielt i stillingskategoriene som førsteamanuensis og professor – nedprioriterer utdanningsfaglig kompetanse, sett i forhold til kravene for forskningskompetanse.

UiO peker på at forslaget tilsier at det er tilstrekkelig at utdanningsfaglig kompetanse kan oppnås gjennom utdanning eller undervisningserfaring: «Dette er en reduksjon fra dagens krav, der det sies at kompetansen må bygge på både en formell opplæring og på undervisningserfaring. UiO har lenge vært opptatt av at undervisningserfaring ikke alene er tilstrekkelig og foreslår derfor at konjunksjonen «eller» i forslaget erstattes med «og» i den endelige forskriften (§ 2-7, andre ledd)».

USN er også kritiske til at den foreslåtte definisjonen legger opp til at utdanningsfaglig kompetanse reduseres til undervisningserfaring. De viser til at mange ansatte kan ha lang erfaring som undervisere, men ikke nødvendigvis er oppdaterte på pedagogisk forankret kunnskap om utvikling av egen undervisning og hva som gir best læring for studentene. Videre skriver de at definisjonen bør ha med seg et tilleggskrav for ansettelse og opprykk til professor/dosent. Et slikt krav bør ha et kollegialt fokus for å sikre deltakelse i fagmiljøets arbeid med utdanningskvalitet. At det ikke eksisterer økte krav for utdanningsfaglig kompetanse når det finnes innenfor forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, gir en uheldig signal- og incentiveffekt.

2.2.3 HK-dirs vurdering

HK-dir har forståelse for at forslaget kan leses som en svekkelse av krav til utdanningsfaglig kompetanse, selv om dette ikke var intensjonen. HK-dir vurderer, i

likhet med høringsinstansene, at det er viktig at krav til utdanningsfaglig kompetanse opprettholdes, men uten å detaljregulere. Videre bør læringsperspektivet inkluderes i defineringen av utdanningsfaglig kompetanse.

Direktoratet vurderer at det bør tydeliggjøres at det forventes økt kompetanse dess høyere stillingskategori. Dette er med på å sikre at nivået for de lavere stillingskategoriene blir et minimum, og at det blir en tydelig og målbar progresjon videre. Endringen tydeliggjør videre at utdanningsfaglig kompetanse skal prioriteres også i de høyere stillingskategoriene, for å ivareta kvalitet og sikre et høyt nivå på undervisning, og satsing på studenters læring.

Videre bør det synliggjøres ytterligere hvilke forventninger som er til de høyeste stillingskategoriene, inkludert krav til formell opplæring, dvs. utdanning eller kurs. HK-dir foreslår derfor å justere den felles bestemmelsen om utdanningsfaglig kompetanse, med utgangspunkt i kravene i någjeldende forskrift, slik at dette kommer bedre frem. Kravet bør også utdypes i forskriftens veileder. Det kan være hensiktsmessig å opprette en ressurside for forskriften, der ytterligere referanser knyttet til å definere minimumskrav kan inngå.

HK-dir har vurdert å videreføre dagens detaljerte regulering for førsteamanuensis og professor, det vil si krav om gjennomført eget program / relevante kurs (minimum 200 timer), men anbefaler heller å eventuelt utrede om det skal defineres utdanningsfaglig basiskompetanse for hver enkelt stillingskategori, som blir et felles minimum på tvers av institusjoner. Det kan hindre for store ulikheter mellom institusjonene, forenkle rekruttering og sikre mobilitet.

2.2.4 HK-dirs anbefaling

Forslaget om en felles bestemmelse som regulerer krav til utdanningsfaglig kompetanse for alle stillingskategorier, opprettholdes (§ 2-7). Selve bestemmelsen justeres, slik at det bedre kommer frem at kravet skal være på nivå med dagens regulering, og at det forventes høyere kompetanse dess høyere stillingskategori. Det gjøres mindre justeringer av definisjonen av utdanningsfaglig kompetanse.

Videre foreslår HK-dir at rekkefølgen på kvalifikasjonskravene endres i bestemmelsene om stillingskategorier (§§ 2-1 til 2-6), slik at krav til formell utdanning etterfølges av krav til utdanningsfaglig kompetanse, og deretter krav til ferdigheter i norsk. Dette for å sikre samme rekkefølge i alle bestemmelsene.

2.3 Krav til norskferdigheter på nivå B2 (forslaget §§ 2-1 til 2-6)

2.3.1 Høringsforslaget

HK-dir foreslo å innføre krav om norskferdigheter på minimum nivå B2 for undervisnings- og forskningsstillingene. Kravet er likt for alle stillingskategoriene.

Minstekravet til norskerferdigheter er nytt, og er en oppfølging av *Handlingsplan for norsk fagspråk i akademia*¹². Det ble videre foreslått at institusjonene kan gjøre et tidsbegrenset unntak fra kravet om norskkompetanse ved ansettelse. Unntaket omtales i punkt 2.4.

2.3.2 Høringsinstansenes syn

46 høringsinstanser uttalte seg om kravet til norskerferdigheter. 17 høringsinstanser støtter forslaget fullt ut.¹³ 16 støtter intensjonen med forslaget, men foreslår endringer i utformingen av kravet.¹⁴ 13 høringsinstanser er imot forslaget.¹⁵

Høringen viser at mange støtter et språkkrav på nivå B2 for de aktuelle stillingene. 17 høringsinstanser støtter forslaget slik det er utformet.

UiB mener at en tydeliggjøring av språkkravene vil føre til en bedre og tettere oppfølging av de internasjonalt rekrutterte ansatte fra arbeidsgivers side. De mener dette er positivt for arbeidsfellesskapet og for arbeidstaker og arbeidsgivers gjensidige forventninger, samt for den enkeltes deltakelse i organisasjonens videre virksomhet. De opplever en frist på 3 år for å lære seg norsk som tilstrekkelig.

Språkrådet støtter forslaget og fremhever at også andre deler av arbeidslivet har sektorspesifikke språkkrav, samt at de ansatte er godt rustet til å tilegne seg et nytt språk, siden de har akademisk bakgrunn. Videre må de ansatte forholde seg til nasjonale regler som gjelder både på arbeidsplassen og i samfunnet ellers. De påpeker videre at det er behov for norsk i møte med studentene, i internt og eksternt samarbeid, samt at ferdigheter i norsk er viktig for å hindre skjevfordeling av arbeidsoppgaver. Det påpekes videre at spesifikke språkkrav til ansatte innenfor akademia ikke er særegent for Norge.

Flere av høringsinstansene, blant annet FF, Utdanningsforbundet og Samisk høgskole, påpeker på at forskriften i alle tilfeller også må omfatte samisk språk.

Forslag til varige unntak

16 høringsinstanser er positive til krav til norskerferdigheter, men foreslår endringer i utformingen. Høringsinstansene mener det bør åpnes for ulike unntak, utover det tidsbegrensede unntaket som ligger i forslaget (se punkt 2.4). FF foreslår at institusjonene får mulighet til å gjøre varige unntak fra språkkravet når det ikke er relevant for oppgavene som ligger til stillingen eller arbeidsmiljøet.

¹² [Frå ord til handling \(regjeringen.no\)](#)

¹³ FD, NMBU, UiB, UiS, HVL, NIH, LDH, DMMH, MF, VID, LO, NTL, Utdanningsforbundet, NITO, NSO, Nynorsksenteret, Språkrådet.

¹⁴ Nord, NTNU, OsloMet, UiA, UiT, HiNN, HiØ, NHH, Samisk høgskole, ONH, Akademikerne, FF, Unio, Tekna, UHR Språkpølitisk utval ved UiA.

¹⁵ UiO, AHO, BI, HiMolde, HiVolda, HLT, KHIO, PHS, AYF, FF-HiNN, HiNN-DNF, 6 ansatte ved OsloMet/UiO/USN, 3 forskergrupperledere ved UiO.

UHR er en av flere høringsinstanser som mener det bør være mulighet for unntak fra språkkravet for faste stillinger i særlig internasjonalt rettede fagmiljø. De fremhever at en rekke miljøer bruker engelsk, både som fagspråk og administrasjonsspråk, og at kravet derfor er unødvendig. De hevder det er stor fare for å gjøre norske fagmiljøer mindre attraktive for internasjonale kandidater.

Akademikerne mener det burde vært foretatt en konsekvensvurdering med beregning av kostnader knyttet til forslaget. De hevder at forslaget krever at det er tilstrekkelig finansiering og tilgang på læringsressurser, og at et krav om minimum nivå B2 derfor bør innføres trinnvis. I første omgang bør kravet begrenses til de som er ansatt i faste stillinger. De mener videre at kravet ikke bør kobles til det å bli tilkjent kompetanse i undervisnings- og forskningsstillingene.

Ønsker ikke nasjonale krav om norskferdigheter

13 høringsinstanser er imot forslaget. Høringsinstansene mener i hovedsak at kravet vil gjøre det vanskelig å rekruttere internasjonalt ansatte. UiO mener eksempelvis at språkkravet, slik det er foreslått, vil svekke internasjonal rekruttering og forskermobilitet. De foreslår at språkkravene i sin helhet tas ut av forskriften, og at det overlates til den enkelte institusjon å fastsette språkkrav ved behov, og å sikre gode tilbud til alle som trenger det. PHS fremhever at kravet vil gjøre det vanskelig å tiltrekke seg internasjonale forskere på alle nivåer til norske forskningsmiljøer. Internasjonalt samarbeid er svært viktig for å sikre både kvalitet og nivå i forskning og utdanning.

HVO mener at forslaget ikke er egnet for å løse utfordringene med norsk fagspråk. Bl etterlyser en nærmere juridisk vurdering av det rettslige grunnlaget for de inngripende tiltakene som foreslås for regulering av språkkompetanse. De savner særlig en redegjørelse for hvilke vurderinger som er gjort omkring virkningen av de foreslåtte tiltakene for norsk fagspråk sett opp imot formålet med EØS-avtalen.

UiO uttrykker tvil om forslagene til språkkrav for undervisnings- og forskningsstillingene og rekrutteringsstillingene tar tilstrekkelig hensyn til de krav EU-retten stiller. De henviser til at vilkår om språkkunnskaper må være «naudsynte på grunn av arten av det arbeidet som den ledige stillinga inneber», jf. forordning 492/2011. Videre hevder de at forslagene ikke tar tilstrekkelig hensyn til nyansene i sak C-379/87 (Groener).

Flere er også bekymret for de økonomiske kostnadene for institusjonene, knyttet til finansiering av språkopplæring, samt omprioritering for de ansatte av andre oppgaver (se punkt 4).

2.3.3 HK-dirs vurdering

Gjennom *Handlingsplan for norsk fagspråk i akademien* og ny universitets- og høyskolelov er det slått fast at norsk fagspråk skal utvikles og styrkes. HK-dir mener også at høringen viser at det er ønskelig å regulere et språkkrav for undervisnings- og forskningsstillingene. Innspillene taler også for at nivå B2 er et egnet nivå for styrke

norsk fagspråk. HK-dir foreslår derfor å opprettholde forslaget om språkkunnskap på minimum nivå B2 for stillingskategoriene.

HK-dir har vurdert forslagene til varige unntak som kom frem i høringen, herunder unntak i «særlige tilfeller» eller for «engelskspråklige» stillinger. Dette for å se om formålet kan nås ved mindre inngripende tiltak. Direktoratet vurderer imidlertid at slike unntak vil kunne uthule kravet til norskkunnskaper, med en fare for at formålet ikke oppnås. Høringen underbygger også etter HK-dirs vurdering at norskkunnskaper på nivå B2 er et nødvendig og forholdsmessig krav for å oppnå det vedtatte formålet, nemlig å styrke norsk fagspråk.¹⁶ Alle de aktuelle stillingene vil kunne pålegges undervisnings- og/eller veiledningsoppgaver. Videre omfatter fagspråk mer enn undervisningsspråk. På denne bakgrunn vurderer direktoratet at det er adgang til å fastsette et likt språkkrav for alle stillingene. Det vises videre til at institusjonene har mulighet for å gi unntak fra kravet i 3 år. HK-dir er på denne bakgrunn av den oppfatning at forslaget er i tråd med EU/EØS-retten, herunder uttalelsene i Groener-saken (se utfyllende gjennomgang i vedlagte notat¹⁷). Direktoratet gjør likevel oppmerksom på at det er en viss prosessrisiko ved å innføre et generelt krav om norskkunnskaper uten unntaksmulighet i særlige tilfeller hvor norskkunnskaper av ulike grunner er åpenbart unødvendig. Det vises eksempelvis til en pågående prejudisiell sak for EU-domstolen (sak C-48/24).

HK-dir mener at forskriften også må omfatte samisk på tilsvarende måte som ny universitets- og høyskolelov, og foreslår et tillegg i § 2-8 som hensyntar dette (se punkt 2.4).

2.3.4 HK-dirs anbefaling

HK-dir anbefaler å opprettholde forslaget (§§ 2-1 til 2-6). Direktoratet foreslår imidlertid en mindre språklig endring i bestemmelsene. Det foreslås at ordet «minimum» slettes, da dette er overflødig (det vises til «minst» innledningsvis i bestemmelsene).

2.4 Unntak fra kvalifikasjonskravene (forslaget § 2-8)

2.4.1 Høringsforslaget

I høringen ble det foreslått en samlet bestemmelse for unntak fra kvalifikasjonskravene. Bestemmelsen åpner for unntak fra krav om utdanningsfaglig og språklig kompetanse dersom institusjonen legger til rette for at den ansatte kan innfri kravene innen en viss frist. Videre ble det foreslått at de

¹⁶ Vurderingen støttes også av funn i en kartlegging av norskopplæring for internasjonale ansatte som direktoratet for tiden gjennomfører. Notatet som oppsummerer kartleggingen, er foreløbig ikke publisert.

¹⁷ Vedlegg 2 Vurdering språkkrav – EØS.

som ansettes i ekstraervert etter ny universitets- og høyskolelov § 7-7, kan unntas fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse og kravet til norskferdigheter på nivå B2.

2.4.2 Høringsinstansenes syn

22 høringsinstanser har uttalt seg. 6 støtter forslaget.¹⁸ 16 er imot enkelte av unntakene, eller foreslår ulike justeringer.¹⁹ Høringsinstansene har delte syn på om det bør gis unntak for ekstraervert.

Lengde på unntaksperiode for undervisnings- og forskningsstillinger

Flere har innsigelser mot lengden på unntaksperiodene, som de mener er for korte, eller bør gjøres mer fleksible.²⁰ BI mener unntakene bør ses i sammenheng, og at unntaksperioden bør økes til 6 år for de som mangler både utdanningsfaglig kompetanse og norskferdigheter. HiNN-DNF mener muligheten til unntak for språkkrav for ansatte i deltidsstillinger bør utvides kraftig, med tanke på strategisk utvidelse av fagområder som henter ansatte fra yrkeslivet og kunstfeltet. NTNU påpeker at en frist på 3 år kan 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 seg utdanningsfaglig kompetanse. De anbefaler derfor at institusjonen skal legge til rette for at B2-kompetanse i norsk «kan oppnås innen 3-5 år fra ansettelsestidspunktet». NHH foreslår en ordlyd som gir mer fleksibilitet for vurdering av individuelle behov og oppfølging, eksempelvis «Dersom særlige grunner foreligger, kan det gjøres unntak fra kravet om språkkompetanse skal oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunktet, med en forlengelse på inntil to år».

Unntak fra utdanningsfaglig kompetanse

Utdanningsforbundet anser det som uheldig med unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse, og mener det kan føre til at færre ansatte oppnår kompetansen. Norsk nettverk for UPED mener forskriften må fastsette krav om utdanningsfaglig basiskompetanse som en absolutt hovedregel før ansettelse eller opprykk til professor. De mener også forskriften åpner for å gi gjentatte utsettelse av kravet til utdanningsfaglig kompetanse, noe som er uheldig, og opplever at det er juridiske uklarheter knyttet til arbeidsavtale og «at vilkåret kan fornyes et ubestemt antall ganger ved fornying av arbeidsavtalen».

Unntak fra språkkrav ved opprykk

UiS foreslår at det åpnes for å tildele kvalifikasjonsopptrykk selv om søkeren ikke har tilegnet seg nødvendige språkferdigheter. UiO ønsker også at det skal kunne søkes opprykk før kravet er oppfylt, for å unngå at internasjonalt orienterte universiteter blir

¹⁸ UiB, UiA, MF, NSO, USN og AHO

¹⁹ NTNU, OsloMet, UiO, UiS, NHH, NMH, HiMolde, BI, FF, AYF, UHR, HiNN-DFF, ALU/Studenttinget, Utdanningsforbundet, Norsk nettverk for UPED, 3 forskningsgruppeledere ved UiO.

²⁰ NTNU, UiS, NHH, AYE, BI, HiNN-DNF, HiMolde, UHR.

mindre attraktive for gode søkere: «Det må være den vitenskapelige- og pedagogiske kompetansen som skal telle ved opprykk, ikke språklige kvalifikasjoner, som må ivaretas på annen vis». 3 forskergruppelidere ved UiO ønsker også unntak med samme begrunnelse.

Konsekvenser dersom krav ikke innfris

Flere av høringsinstansene kommenterer bestemmelsen som regulerer virkningen av manglende oppfylt språkkrav, jf. forslaget § 2-8. OUS støtter at institusjonene bør vurdere om det er hensiktsmessig å regulere i arbeidsavtalen konsekvensene av ikke oppnådd kompetanse. UiS, UiA og USN mener forslaget er uklart og bør tydeliggjøres, og OsloMet mener det er problematisk. NSO støtter ikke at forskriften presiserer at den ansatte ikke kan utføre undervisningsoppgaver hvis kvalifikasjonskravene ikke er nådd innen fristen. AYF uttrykker, i likhet med flere andre høringsinstanser, bekymring for at regelen kan føre til et smutthull der vedkommende og/eller deres forskningsmiljø utnytter språkkravet til å bli fritatt undervisningsoppgaver de ikke ønsker seg. UiB tolker ikke bestemmelsen som en skjerming mot undervisning etter 3 år, men som en tydeliggjøring av ansvar og innsats fra arbeidsgiver og arbeidstaker for å oppnå nødvendig språkkompetanse, og mener dette bør klargjøres. UiO og FF mener forslaget bør strykes, fordi forholdet reguleres av arbeidsmiljøloven og statsansatteloven. UiB mener derimot det er problematisk at konsekvensene skal reguleres av den enkeltes arbeidsavtale, fordi det kan medføre ulik behandling av ansatte.

Unntak for ekstraervert

5 høringsinstanser er enige i det fastsettes i forskrift at ekstraervert unntas fra kravene om utdanningsfaglig kompetanse og norsk tilsvarende nivå B2.²¹

Enkelte andre er kritiske. Kristiania ønsker presisering av at det overlates til institusjonene å vurdere unntak for ekstraervert. De mener at kravet kan fravikes dersom den ansatte kommer fra en tilsvarende stilling i UH-sektoren, men at det er mer problematisk om den ansatte kommer fra en annen sektor. OUS ber om at det tydeliggjøres om unntakene også omfatter faste deltidsstillinger i inntil 20 prosent. De støtter ikke at det gis mulighet for unntak for ekstraervert. Subsidiært foreslår de at det tilføyes at unntak ikke gjelder innen helse- og sosialfag, hvor norskferdigheter er kritisk viktig. De viser til at utdanning av leger ved de medisinske fakulteter i stor grad gjøres av personer med ekstraervert og med hovedstilling i et helseforetak/sykehus, og at kravene bør være like strenge som for de øvrige undervisnings- og forskningsstillinger.

Utdanningsforbundet støtter unntak fra språkkravet, men ikke utdanningsfaglig kompetanse. Norsk nettverk for UPED skriver at NOKUT i tidligere avklaringer har bekreftet at det som hovedregel bør stilles like krav til utdanningsfaglig kompetanse

²¹ NMBU, UiB, AHO, Akademikerne, NSO.

uavhengig av stillingsprosent, og foreslår at forskriften tydeliggjør dette. ALU/Studenttinget har oppfattet signaler fra KD og NOKUT på samme måte. Norsk nettverk for UPED stiller seg undrende til hvorfor det er hensiktsmessig å redusere kravene fordi man er ansatt i en mindre stillingsprosent. De viser til at i enkelte undervisningsmiljøer er majoriteten av undervisningsstaben bistillingsansatte med hovedstilling i helsesektoren eller industrien. De har ikke, slik høringsutkastet legger til grunn, hovedstilling ved en annen utdanningsinstitusjon: «Som eksempel er ca. 70% av undervisningen ved de norske medisinstudiene gitt av ansatte med en klinisk hovedstilling og en åremålstilknytning i typisk 20% ved en UH-institusjon. Å ikke stille krav til utdanningsfaglig kompetanse for denne store gruppen undervisere vil være et alvorlig kvalitetstap for medisinstudium og andre helseprofesjonsutdanninger». Nettverket foreslår at «forskriften tydeliggjør at kompetansekravene for både forskning og undervisning er like uavhengig av stillingsprosent, og at unntak kan evt. gis dersom den bistillingsansatte ikke har vesentlige pedagogiske oppgaver lagt til sin stilling».

2.4.3 HK-dirs vurdering

Direktoratet vurderer at det ikke har kommet nye argumenter som tilsier endring i det generelle unntaket fra krav til utdanningsfaglig kompetanse og språkkompetanse. Innspillene er også nokså spredt, og flere institusjoner foreslår ulike mindre justeringer.

Flertallet av høringsinstansene som har uttalt seg, gir delvis støtte til unntaket knyttet til ekstraervert. Direktoratet har samtidig fått innspill som tilsier at unntak kan gi svekket utdanningskvalitet, særlig innen enkelte fagområder. I tillegg er det ulike oppfatninger om hva som er gjeldende praksis for regulering av ekstraervert etter ny universitets- og høyskolelov § 7-7. HK-dir foreslår å legge til at kravene for ekstraervert kun i «særlige tilfeller» kan fravikes. Med et slikt tillegg vil det eventuelt stilles samme krav til kompetanse for ansatte i ekstraervert som for andre ansatte. Dette vil også føre til at institusjonene må vurdere når det foreligger slike særlige tilfeller at kravene kan fravikes, som gjør at terskelen blir høyere. Utgangspunktet er altså at det stilles samme krav til utdanningsfaglig kompetanse for ansatte i ekstraervert, som for andre ansatte. Institusjonene kan, men må ikke, fravike kravet. Det tilsier også at institusjoner ikke bør gi unntak for de som er ansatt hovedsakelig for å undervise.

Det bør understrekes i forskriftsveileder at utgangspunktet er at alle ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger skal innfri krav til utdanningsfaglig og språklig kompetanse. Institusjonene må vurdere når det er forsvarlig å ta i bruk unntaksbestemmelsene.

Videre bør bestemmelsen endres slik at samisk kan erstatte kravet om norsk ved institusjoner som er gitt et særlig ansvar for samisk forskning og høyere utdanning, jf. universitets- og høyskoleloven § 2-3 andre ledd. HK-dir anbefaler også å opprettholde at institusjonene skal vurdere videre tiltak i tilfeller hvor den ansatte ikke

har innfridd kvalifikasjonskravene innen fristen, men å fjerne presiseringen i forskriften om at den ansatte da som hovedregel ikke kan undervise. Institusjonen må uansett foreta en konkret vurdering av hvilke tiltak som skal gjøres i det enkelte tilfellet. Konsekvenser bør heller omtales mer utdypende i veileder.

2.4.4 HK-dirs anbefaling

HK-dir anbefaler å justere forslaget (§ 2-8), slik at det kun er *i særlige tilfeller* ansatte i ekstraervert etter ny universitets- og høyskolelov § 7-7 kan unntas fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse og kravet til norskferdigheter på nivå B2. Det tydeliggjøres at samisk kan erstatte kravet om norsk ved institusjoner som er gitt et særlig ansvar for samisk forskning og høyere utdanning, jf. universitets- og høyskoleloven § 2-3 andre ledd. Bestemmelsen om konsekvenser ved ikke-innfridde kvalifikasjonskrav forenkles.

2.5 Krav til formell utdanning i dosentstigen (forslaget § 2-1 til 2-4)

2.5.1 Høringsforslaget

For å harmonisere kompetansekrav på tvers av stillingskategorier, ble det foreslått inntatt krav til utdanningsnivå. For universitets- og høyskolelærer ble det foreslått krav til minst lavere grads eksamen. For universitets- og høyskolelektor, førstelektor og dosent ble det foreslått krav til minst høyere grads eksamen.

2.5.2 Høringsinstansenes syn

7 høringsinstanser har uttalt seg. 1 støtter forslaget.²² 6 ber om justeringer.²³

NSF støtter at krav om lavere grads eksamen erstatter fire års utdanning for universitets- og høyskolelærer. 6 høringsinstanser ber enten om videreføring av muligheten for at formell utdanning kan erstattes av realkompetansevurdering, eller at det kan gjøres unntak fra kravet. Behovet begrunnes med at det innen enkelte fagområder som musikk, film, scenekunst og tradisjonelt bygningshåndverk enten ikke finnes eller at det bare i kort tid har eksistert utdanning på masternivå.

UiS mener at høyere grads eksamen i dosentstigen (universitets- og høyskolelektor, førstelektor og dosent) ikke bør være et absolutt krav, «når professorstigen åpner opp for at et «tilsvarende nivå» kan godkjennes på alle karrieretrinn». HiØ mener også at et absolutt krav om høyere grads eksamen for universitets- og høyskolelektor er en realitetsendring og en skjerpelse fra nåværende forskrift, og at endringen kan få utilsiktede konsekvenser for rekrutteringen til stillingene. NMH mener det bør være

²² NSF.

²³ NTNU, UiS, HØF, KHIO, NMH, HiNN-DNF.

mulig å ansette i stilling som universitets- og høyskolelærer og universitets- og høyskolelektor basert på realkompetanse: «Å endre dette vil på sikt være ødeleggende for å oppnå større mangfold i vår undervisningsportefølje, da det i mange sjangre vil være lærere på svært høyt nivå uten formell utdanning».

UiS foreslår at forskriften åpner for at sakkyndig komité kan vurdere at søkeren har tilsvarende kompetanse dokumentert ved kunstnerisk utviklingsarbeid eller kunstnerisk virksomhet. HiNN-DNF foreslår en videreføring av at søkere kan kombinere en relevant grad på lavere nivå eller yrkesrettet kunstnerisk utdanning av et visst omfang, med kunstnerisk praksis og/eller pedagogisk erfaring på et nivå som kan tilsvare en høyere grad. KHiO foreslår en videreføring av kvalifikasjonskravene som ligger tett opp mot gjeldende krav. NTNU antar at problemstillingen berører få fagområder, og foreslår å videreføre dagens alternativ til formell utdanning gjennom omtale i veileder.

2.5.3 HK-dirs vurdering

HK-dir vurderer at et absolutt utdanningskrav om avlagt høyere eller lavere grads eksamen, vil gi utfordringer med å rekruttere ansatte på enkelte fagområder. Det er innen flere fagområder svært begrenset eller ingen potensielle søkere med relevant utdanning. Dette gjelder særlig kravet om høyere grads eksamen innenfor praktiske og kunstneriske fag og profesjonsfag. HK-dir mener likevel at mulighet for realkompetansevurdering bør gjelde generelt, og ikke være tilknyttet enkelte fag. Dette gir institusjonene mulighet til å vurdere behovet i hvert enkelt tilfelle, og ivaretar også eventuelle behov ved etablering av utdanninger innen nye fagområder. Innenfor fagområder med mange potensielle søkere med relevant utdanning, vil institusjonene uansett ha egeninteresse av å avgrense søkergruppen ved å kreve formell utdanning.

I *Meld. St. 19 (2023–2024) Profesjonsnære utdanninger over heile landet («Profesjonsmeldinga»)*,²⁴ som ble lagt frem våren 2024, understreker Regjeringen behovet for profesjons- og praksisnære utdanninger, og løfter fram verdien av erfaringsbasert kunnskap. På bakgrunn av høringsinnspillene og argumentasjonen i «Profesjonsmeldinga» bør det absolutte kravet til lavere/høyere grads eksamen justeres, slik at tilsvarende kompetanse innen relevant fagområde alternativt kan vektlegges. Endringen må gjelde alle stillingskategoriene i dosentstigen, siden det er innført likelydende krav til utdanningsnivå i alle stillingskategorier. Konsekvensen vil ellers bli at en ansatt i stillingskategorien universitets- og høyskolelektor med realkompetanse, ikke kan få opprykk til eller bli ansatt som førstelektor eller dosent. Realkompetansevurdering blir da en generell mulighet, og institusjonene må selv vurdere behovet og hva som kan defineres som tilsvarende lavere/høyere grads eksamen. Dette vurderer HK-dir er en forenkling og harmonisering av gjeldende rett.

²⁴ [Meld. St. 19 \(2023–2024\) \(regjeringen.no\)](#), s. 7–9.

Ansatte må i tillegg ha utdanningsfaglig kompetanse og innfri de resterende kvalifikasjonskravene til stillingskategorien.

2.5.4 HK-dirs anbefaling

Forslaget justeres for å ivareta behov for realkompetansevurdering som alternativ til formell utdanning. Forskriften § 2-1, bokstav a, endres til: «lavere grads eksamen *eller tilsvarende* innen relevant fagområde». Forskriften §§ 2-2 til 2-4, bokstav a, endres til «høyere grads eksamen *eller tilsvarende* innen relevant fagområde».

2.6 Yrkes- eller undervisningserfaring i dosentstigen (forslaget §§ 2-1 til 2-4)

2.6.1 Høringsforslaget

For universitets- og høyskolelærer, universitets- og høyskolelektor og førstelektor ble det foreslått krav om relevant yrkes- eller undervisningserfaring (§§ 2-1 til 2-3, bokstav b). For dosent ble det foreslått omfattende yrkes- eller undervisningserfaring (§ 2-4, bokstav b).

2.6.2 Høringsinstansenes syn

6 høringsinstanser har kommentert forslaget.²⁵

De fleste har kommentert forholdet mellom kunstnerisk utviklingsarbeid og yrkeserfaring. HiNN-DNF støtter klargjøringen av kunstner som yrke, og at begrepet «yrkeserfaring» også kan være dekkende for kunstnerisk virksomhet. De påpeker at i mange kunstneriske yrker bruker den enkelte mye tid på utvikling av prosjekt som ikke nødvendigvis realiseres dersom det ikke får tilstrekkelig finansiell støtte, og at det er viktig at slikt utviklingsarbeid da også må telles som relevant yrkeserfaring. KHiO er ikke enig i at «yrke» også er dekkende for kunstfagene, og mener det er en problematisk forenkling av gjeldende formuleringer, som er krav om anerkjent kunstnerisk virksomhet på spesifisert nivå (se også punkt 2.8).

NSO mener det er underlig at førstelektor- og dosentstillingene både skal ha krav til utdanningsfaglig kompetanse og yrkes- eller undervisningserfaring. De mener at undervisningserfaring kan inngå i utdanningsfaglig kompetanse, og at yrkeserfaring kan inngå i faglig utviklingsarbeid, siden dette skal være i samsvar med fagområdet/yrkesfeltet. Nord mener at kravet om relevant yrkes- og undervisningserfaring er uklart, og at det kan gjøre det vanskeligere å ansette i stillinger i dosentløpet, samt medføre økt bruk av midlertidige stillinger.

²⁵ Nord, KHiO, NMH, NSF, NSO, DNF-HiNN.

2.6.3 HK-dirs vurdering

HK-dir vurderer at kunstnerisk virksomhet kan inngå som del av kvalifikasjonskravet yrkeserfaring i dosentstigen. Institusjonene må selv definere hva som er relevant yrkeserfaring innenfor ulike fagmiljøer, inkludert krav til nivå og kvalitet.

HK-dir ser NSOs poeng at om at krav til yrkes- eller undervisningserfaring kan inngå i krav til utdanningsfaglig kompetanse og krav til faglig utviklingsarbeid. Likevel anbefaler ikke HK-dir å slå kravene sammen, fordi krav om relevant yrkes- eller undervisningserfaring viderefører stillingenes hovedtrekk fra tidligere forskrift, og bidrar til å tydeliggjøre skillene mellom dosent- og professorstigen.

2.6.4 HK-dirs anbefaling

HK-dir anbefaler at forslaget opprettholdes.

2.7 Faglig utviklingsarbeid i dosentstigen (forslaget § 2-3 og § 2-4)

2.7.1 Høringsforslaget

Det ble foreslått å endre begrepet «forsknings- og utviklingsarbeid» til «faglig utviklingsarbeid» for førstelektor og dosent (§§ 2-3, bokstav e og 2-4, bokstav e). Videre ble det foreslått å ikke videreføre krav om «dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid [eller kunstnerisk utviklingsarbeid] som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling», for førstelektor. For dosentstillingen fantes ikke et tilsvarende krav i någjeldende forskrift. Mengde- og kvalitetskrav i forslaget ble endret til «bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet» for førstelektor, og «vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet» for dosent.

2.7.2 Høringsinstansenes syn

39 høringsinstanser har uttalt seg. 29 av høringsinstansene har kritiske merknader til forslaget.²⁶ 8 er i ulik grad støttende til forslaget.²⁷ 2 er delte i sitt syn.²⁸

Faglig utviklingsarbeid versus forsknings- og utviklingsarbeid

Høringsinstansenes kritikk går både på dosentstillingen og dosentstigen/-løpet. Et fåtall retter seg mot endringer i spesifikt mot dosentstillingen. UiO vektlegger at det er

²⁶ Nord, NTNU, OsloMet, UiA, UiB, UiO, UiT, USN, AHO, HiMolde, HINN, HVO, HVL, NiH, PHS, DMMH, KRUS, LDH, NLA, Akademikerne, FF, Tekna, Unio, Utdanningsforbundet, Utdanningsforbundet-HVO, Utdanningsforbundet, Nord/Nesna, OFF, UHR, privatperson.

²⁷ FD, HiØ, HLT, Kristiania, MF, VID, LO, NSO.

²⁸ UiS, Dosentforeningen.

uheldig å fjerne krav om forskningskompetanse i overgangen fra lektor til dosent. UiT vektlegger også at forskning må veie tungt ved vurderinger av dosenter. Et flertall retter innspillet mot endringer i dosentstigen. Selv om det ikke er entydig i alle svarene, tolker HK-dir innspillene om dosentstigen til å gjelde kompetansekrav for både førstelektor og dosent.

Flertallet som er imot forslaget, argumenterer for at det kan svekke undervisningskvaliteten og at forslaget er i strid med ideen om forskningsbasert utdanning.²⁹ En del konkretiserer dette ytterligere ved å argumentere for at utviklingsarbeid på høyt nivå henger tett sammen med forskning og forskningsmetodikk, og at de ansatte bruker sin forskningskompetanse til å utvikle studieprogram, læringsaktiviteter osv.

Noen av høringsinstansene trekker også fra andre momenter: LO er bekymret for at endringen kan føre til at dosentstigen vil fases ut dersom institusjonene vil favorisere forskning ved ansettelser. Unio, Utdanningsforbundet, FF og DMMH argumenterer for at dersom forskning ikke nevnes i forskriften, er det en fare for at forskning nedprioriteres i dosentstigen og at førstelektor- og dosentstillingene devalueres.

Begrepet «faglig utviklingsarbeid»

Flere av høringsinstansene³⁰ kommenterer behovet for å tydeliggjøre begrepet «faglig utviklingsarbeid». DMMH påpeker at det er viktig at faglig utviklingsarbeid blir godt definert og sidestilt med forskererfaringer, hvis ikke kan dosentstigen devalueres. HiNN opplever ikke at begrepet er dekkende for «den delen av det akademiske arbeidet som ikke kan rubriseres som forskning og som kan nedfelles som skriftlig og dokumentert materiale». Andre, som NiH, oppfatter at «forskning fremdeles vil inngå i faglig utviklingsarbeid, men at det stilles ikke krav til fagfellevurdering av vitenskapelig arbeider ved opprykk/ansettelse i disse stillingene». UiA og USN mener det må foreligge krav om dokumentert utviklingsarbeid.

Dosentforeningen foreslår «å styrke høyt strukturert utviklingsarbeid (Frascati-manualens definisjon) som likestilt med forskning på høyt nivå i kriterier for ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger». Foreningen argumenterer videre for at Frascati-manualens presise definisjon av eksperimentelt utviklingsarbeid bør legges til grunn. Videre peker foreningen på at det kan være andre standarder fra yrkesfelt eller profesjoner som også kan være aktuelt å vurdere, uten at dette presiseres i innspillet. VID vektlegger også at referansen til Frascati-manualen er positivt.

HiNN viser til Underdal-utvalgets og Stillingsstrukturutvalgets forslag om en profesjons-ph.d. HiNN ønsker en diskusjon rundt faglig utviklingsarbeid som

²⁹ Nord, OsloMet, UiB, UiO, UiS, UiT, HVO, PHS, DMMH, KRUS, LDH, Akademikerne, FF, Tekna, Utdanningsforbundet, Utdanningsforbundet-HVO, UHR.

³⁰ UiA, USN, DMMH, HiNN, HiØ, NiH, FF, LO, Dosentforeningen

tilsvarende en profesjonsdoktorgrad. De peker på at profesjonsdoktorgrader er vanlig i USA og Storbritannia og anerkjent av European University Association.

Forslaget om å fjerne kriteriet «tilsvarende arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling»

HINN, HTL, LO og NSO har uttalt seg støttende om forslaget om å fjerne kriteriet «dokumentert forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en *doktorgradsavhandling* eller tilsvarende for førstelektor». HiMolde støtter *ikke* at kravet endres.

Konkrete forslag til endringer i ordlyd

Flere av instansene foreslår eksplisitt eller mer indirekte at forskning tas inn i kompetansekravene til dosent/førstelektor i form av å videreføre dagens begrep «forskning- og utviklingsarbeid», eller endre ordlyden til «forskning- og/eller faglig utviklingsarbeid».

2.7.3 HK-dirs vurdering

Forskningsbasert utdanning og forskning i dosentstigen

HK-dir vurderer at den viktigste årsaken til at høringsinstansene er negative til forslaget, er at de mener endringen vil bryte med prinsippet om forskningsbasert utdanning. Flere av høringsinstansene viser i sin argumentasjon til *Meld. St. 16 (2016-2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning* («Kvalitetsmeldingen»).

Meldingen argumenterer for at det som «skiller høyere utdanning fra annen utdanning, er at den utarbeides og gis av fagmiljøer der de ansatte har forskerkompetanse og der mange er forskere selv». Videre skal fagkunnskapen som formidles «være basert på oppdatert internasjonal forskning» og de som underviser skal lære bort vitenskapelig tenkemåte. Forskningsbasert utdanning krever også at studenter integreres i det faglige fellesskapet, får innsikt og trening i forskningslikende aktiviteter. Det krever i sin tur at «de faglig ansatte bruker sin forskerkompetanse til å utvikle og forske på studieprogram, undervisning og studentenes læring».³¹

Kvalitetsmeldingen er tydelig på at forskning er sentralt for utdanningen, men vektlegger også at det ikke er ensbetydende med at enhver faglig ansatt skal forske. Det er *den samlede kompetanse i fagmiljøet* som er sentralt: «Samlet sett må personalets kompetanse sikre forskningsbasert utdanning, evne til faglig fornyelse og god kontakt eller erfaring fra praksisfeltet».³² Videre er det en «lederforpliktelse å sørge for god og effektiv oppbygging og utnyttelse av personalets samlede kompetanse».³³ Disse signalene kom på bakgrunn av at undervisning og utvikling av utdanning i for

³¹ Alle sitater i første del av avsnittet er hentet fra [Meld. St. 16 \(2016-2017\) \(regjeringen.no\)](#) s. 45.

³² [Meld. St. 16 \(2016-2017\) \(regjeringen.no\)](#) s. 76.

³³ [Meld. St. 16 \(2016-2017\) \(regjeringen.no\)](#), s. 72.

stor grad virket å være for «privatisert» mange steder.³⁴ Vektlegging av fagmiljøer og institusjoners samlede kompetanse- og utviklingsbehov ble videreført i *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling*.³⁵ I universitets- og høyskoleloven § 1-3 a, «[å] tilby høyere utdanning på det fremste innenfor forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap», er det nivået på utdanningen som angis.³⁶ I sentrale politiske dokumenter, brukes *ikke* definisjonen på individnivå, men om utdanningsnivå og fagmiljønivå.

De nasjonale politiske føringene legger grunnlag for en karrieropolitikk der ikke alle stillingskategoriene ved universitetene og høyskolene trenger å ha forskning eller krav til doktorgrad i kvalifikasjonskriteriene, da det er fagmiljøene som samlet skal sikre forskningsbasert utdanning. HK-dir vurderer derfor at forslaget som ble hørt, ikke er i strid med prinsippet om forskningsbasert utdanning. Høringsinstansene drøfter i begrenset grad det kollektive ansvaret for forskningsbasert utdanning i sine svar, men er bekymret for at endringen i dosentstigen kan svekke graden av forskningsbasert utdanning. Samtidig viser høringen at mange av institusjonene velger å bruke universitets- og lektorstillingenes opprykkmulighet til førsteamanuensis i karriereutviklingen for den enkelte, og for å sikre forskningskompetanse i fagmiljøene (se punkt 2.11).

Begrepet «faglig utviklingsarbeid» versus «forskning- og utviklingsarbeid»

Flere av høringsinstansene som er positive til forslaget, peker på behovet for å tydeliggjøre hva som legges i begrepet «faglig utviklingsarbeid». HK-dir anerkjenner behov for å tydeliggjøre begrepet. «Faglig utviklingsarbeid» er hentet fra universitets- og høyskoleloven. Som høringsbrevet beskrev, er begrepet slik det foreslås i forskriften innholdsmessig avledet av OECDs Frascati-manual; «forskning- og eksperimentelt utviklingsarbeid». I Frascati-manualen legges det til grunn at aktivitet definert som FoU må oppfylle fem grunnkriterier: Aktiviteten må inneholde noe nytt, den må være kreativ, ha usikkerhet knyttet til utfallet, den må være systematisk og kunne overføres og/eller reproduseres. Videre vektlegges det at «Eksperimentell utvikling er systematisk arbeid som *anvender kunnskap fra forskning og praktisk erfaring* og produserer ytterligere kunnskap som er rettet mot å produsere nye produkter eller prosesser eller mot å forbedre eksisterende produkter eller prosesser».³⁷ Det vil si at bruk av og erfaring med forskning og forskningsmetode ligger til grunn for eksperimentell/faglig utviklingsarbeid.

Høringen gir inntrykk av at begrepet «faglig utviklingsarbeid», slik det er utledet fra Frascati-manualen, ikke er godt kjent i sektoren, og ikke har vært godt nok forklart i høringsbrevet. Videre gir høringen inntrykk av at prinsippet om minimumsregulering

³⁴ Meld. St. 16 (2016–2017) (regjeringen.no) s. 81

³⁵ Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling (regjeringen.no)

³⁶ Kyvik, S. & Vågan, A. (2014). Forskningsbasert utdanning? Abstrakt forlag, s. 40–42 og Prop. 126 L (2022–2023) (regjeringen.no), s. 295.

³⁷ Frascati 2015- norsk versjon (forskningsradet.no), s. 23.

og et stort institusjonelt handlingsrom for å utarbeide ytterligere kriterier, ikke er tydelig nok formidlet. I utgangspunktet burde det ikke være nødvendig å nevne forskning eksplisitt i forskriften, da forskning inngår som et element i faglig utviklingsarbeid, jfr. Frascati-manualen. Som en konsekvens, kan forskning (og kunstnerisk utviklingsarbeid) være meritterende i for eksempel opprykksøknader i dosentstigen. HK-dir anerkjenner at endringen kan framstå som et radikalt «paradigmeskifte» dersom en ikke legger Frascati-manualens definisjon og prinsippet om minimumsregulering til grunn.

Argumenter for å videreføre «forskning- og utviklingsarbeid» er at begrepet er godt kjent, samtidig som det er åpent nok til å at det kan romme mange varianter av forskning.³⁸ Høringen peker også på den tette koblingen mellom forskning og utviklingsarbeid.

Samtidig er det utfordringer knyttet til videreføring av begrepet «forsknings- og utviklingsarbeid». Å opprettholde begrepet kan bidra til at stillingene i karrierestigene fortsatt framstår som (for) like. Dette kan forsterkes ettersom det en tendens til at ansatte i dosentstigen i større grad vurderes på bakgrunn av forskningskompetanse enn utviklingsarbeid.³⁹ KDs kommentarer til forskriften fra 2006 vektlegger at referanse til doktorgrad handler om omfanget på arbeidet.⁴⁰ UHRs retningslinjer argumenterer for at krav til førstelektor «vil måtte forholde seg annerledes til begrep om standarder og dokumentasjon» enn ved doktorgrad.⁴¹ Til tross for at de veiledende retningslinjene snart er 20 år, synes det fortsatt å være uklart hvordan utviklingsarbeid bør dokumenteres. Det ser ut til å ha bidratt til at dokumenterte resultater fra forskning (e.g. publikasjoner) vektlegges mer også i dosentstigen.⁴² Avhengig av om begrepet forsknings- og utviklingsarbeid eller faglig utviklingsarbeid brukes i ny forskrift, mener HK-dir at det er behov for å utvikle klarere krav til dokumentasjon av utviklingsarbeid. I tillegg bør ytterligere krav og eventuelt fagspesifikke krav til faglig utviklingsarbeid utarbeides i dialog med fagmiljøer.

I forslag til forskrift er utdanningsnivået i kompetansekravene for dosentstigen lavere eller høyere grads eksamen eller tilsvarende. Høyere grads eksamen er ikke en forskerutdanning. Å stille krav til forskning vil da kreve at institusjonene legger til rette

³⁸ E.g. Kyvik, S. & Vågan, A. (2014). *Forskningsbasert utdanning?* Abstrakt forlag, s. 26–29.

³⁹ Dette er påpekt av blant annet NTNU (2018). *Dosentløpet som karrierevei. Rapport fra utvalget*, s. 9. Hakei og Skjeldstad (2022). [Førstelektorkvalifisering ved NTNU. Grunnlag for førstelektorkvalifisering, gjennomførte tilbud ved NTNU og anbefalinger for veien videre](#), s. 7. Bachke & Hermansen (2022). *Å satse på dosenter. Et utviklingsarbeid*. Cappelen Damm Akademisk

⁴⁰ Brev fra Kunnskapsdepartementet om forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, ref. 200600992-/JAN, datert 13. februar 2006.

⁴¹ [Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk etter førstelektorkompetanse](#), UHR (2006).

⁴² Bachke, C. C. & Hermansen, M. (2022). På bakrommet til sakkyndige bedømmelsesutvalg. En kamp om fortolkning av kriteriene. I C. C. Bachke & M. Hermansen *Å satse på dosenter. Et utviklingsarbeid*. Cappelen Damm Akademisk, s. 281–301.

for at ansatte opparbeider seg forskerkompetanse under ansettelse i stilling som universitets- og høyskolelektor.

Ser man på de politiske dokumentene som ligger til grunn for dosentstigen, kommer det fram at dosentstigen har vært et virkemiddel for å dekke andre kompetansebehov enn de som dekkes i professorstigen (se også vedlagte notatet om karrierepolitisk og historisk utvikling av dosentstigen).⁴³ Samtidig har innføringen av en toppstilling i dosentstigen i begrenset grad bidratt til å heve statusen til stigen. Høringsinstansenes klare syn på å beholde forskning i dosentstigen kan tyde på at behovet for tydeligere adskilte stiger oppleves som mindre nødvendig i universitets- og sektoren, enn det politisk er og har vært mål om. UHRs stillingsstrukturutvalg pekte også på det samme.⁴⁴ Dersom forskning vektlegges i minimumskravene i begge løp, vil det sannsynligvis svekke de politiske grepene som tas i Profesjonsmeldinga. Når sektoren likevel er så tydelig på at de ønsker å videreføre begrepet forskning og utviklingsarbeid, og tidligere utvalg indikerer at lektorene i større grad søker opprykk til professorstigen, bør departementet følge utviklingen i opprykk på lektornivå og utviklingen i dosentstigen tett, og på sikt vurdere hvorvidt det fortsatt er behov for to karrierestiger.

2.7.4 HK-dirs anbefaling

HK-dir anbefaler at forslaget til regulering av krav til faglig utviklingsarbeid opprettholdes (§§ 2-3 og 2-4). Ytterligere presiseringer av forståelse av begrepet tas inn i veileder.

2.8 Kunstnerisk kompetanse i professorstigen (forslaget §§ 2-5 og 2-6)

2.8.1 Høringsforslaget

For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis og professor ble det foreslått krav om doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet. HK-dir foreslo å ikke videreføre fra någjeldende forskrift at det alternativt kan ansettes i stillingskategoriene basert på dokumentasjon av kunstnerisk virksomhet på høyt internasjonalt nivå.

⁴³ E.g. St. Meld. nr. 16 (2001-2002) *Kvalitetsreformen Om ny lærerutdanning. Mangfoldig – krevende – relevant*; Brev fra Utdannings- og forskningsdepartementet om ny stilling som undervisningsdosent. Retningslinjer for tilsetning, datert 21. juli 2003. Se også vedlegg 1 Karrierepolitisk og historisk kontekst for dosentstigen.

⁴⁴ Strukturutvalget (2021). [En helhetlig stillingsstruktur i akademia. Fleksible karriereløp for akademiske toppstillinger i fremtidens UH-sektor](#), UHR, s. 20.

2.8.2 Høringsinstansenes syn

16 høringsinstanser har uttalt seg. Av disse støtter 5 forslaget.⁴⁵ 7 er imot.⁴⁶ De resterende ber om klargjøringer eller har kommentarer.⁴⁷

Av de 16 høringsinstansene, er flertallet institusjoner med kunstfaglige utdanninger, som har merknader til at kunstneriske kvalifikasjoner / kunstnerisk virksomhet ikke videreføres som kvalifikasjonskrav for førsteamanuensis og professor.

De som støtter forslaget, mener endringen vil styrke arbeidet med å sidestille kunstnerisk utviklingsarbeid og annen forskning. NTNUs fakulteter med ansvar for kunstfagene mener at forslaget er dekkende for deres behov, ved at kunstnerisk utviklingsarbeid videreføres som alternativ kompetanse i professorløpet, og at det i dosentløpet vises til yrkeserfaring.

Motstand mot forslaget begrunnes med at endring av kvalifikasjonskravet fra «kunstnerisk virksomhet» til «kunstnerisk utviklingsarbeid» kan medføre rekrutteringsproblemer. Høringsinstansene peker på at under 100 kandidater har gjennomført det tidligere nasjonale Stipendiatprogrammet i kunstnerisk utviklingsarbeid, og at nåværende ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid er under oppbygging. Det er dermed få muligheter til å ta en kunstnerisk ph.d.-grad innen kunstfeltet, og begrensede muligheter til å opparbeide seg kompetansen som kreves. USN viser også til at de rekrutterer ansatte til fagmiljøet i tradisjonskunst og folkemusikk på andre grunnlag enn doktorgrad. HiØ og NMH tror kravet vil ekskludere de beste og mest anerkjente kandidatene fra scenekunst/-musikkfeltet.

Høringsinstansene mener videre at kvalifikasjonskravene er formulert strengere for ansettelse på grunnlag av kunstnerisk kompetanse, enn for vitenskapelig kompetanse, noe som forsterker rekrutteringsutfordringene: Mens det innen de vitenskapelige fagene kan ansettes på bakgrunn av vitenskapelig *arbeid* av tilsvarende omfang og kvalitet som en doktorgrad, kreves det for kunstfagene kunstnerisk *utviklingsarbeid*. Flere mener at det riktige er å bruke «kunstnerisk arbeid», som parallell til «vitenskapelig arbeid», og viser til at «kunstnerisk utviklingsarbeid» er en parallell til «forskning».

UiB mener også at forslaget til forskrift og høringsdokumentet legger en ny og innsnevret forståelse av kunstnerisk utviklingsarbeid til grunn, og «representerer et brudd med etablert begrepsforståelse og vil kunne føre til betydelige rekrutteringsutfordringer i stillingskategoriene førsteamanuensis og professor». De viser til at kunstneriske kvalifikasjoner må være det sentrale faglige kvalifikasjonskravet innenfor kunstnerisk utviklingsarbeid, på samme måte som vitenskapelige kvalifikasjoner er det sentrale kvalifikasjonskravet for vitenskapelig

⁴⁵ NTNU, UiT, HiNN og HiNN-DNF, NSO.

⁴⁶ UiA, UiB, AHO, HiØ, KHIO, HiØ, LO, UHR-KDA

⁴⁷ UiS, DMMH, NLA.

forskning. Flere, inkludert UiB, KHiO og NMH, mener definisjonen av kunstnerisk utviklingsarbeid i rapporten *Vekt på kunstnerisk utviklingsarbeid*, utarbeidet på oppdrag av KD bør legges til grunn i forskriften:

Kunstnerisk utviklingsarbeid dekker kunstneriske prosesser som fører fram til et offentlig tilgjengelig kunstnerisk produkt. I denne virksomheten kan det også inngå en eksplisitt refleksjon rundt utviklingen og presentasjonen av kunstproduktet.⁴⁸

NMH mener også argumentasjonen i høringsnotatet bærer preg av en forståelse av kunstnerisk utviklingsarbeid «der evnen til eksplisitt refleksjon er selve kjennetegnet, og dermed blir hovedkriteriet for kunstnerisk kompetanse». KHiO frykter at sakkyndige komiteer knyttet til førsteamanuensis- og professorkompetanse kan få ensidig fokus på forskningsperspektivet, «og dermed underminere de utøvende og skapende kunstfagenes selvstendige bidrag i kunnskapsproduksjon».

Enkelte har innvendinger mot at begrepet «forskning» brukes om både vitenskapelig forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid. AHO oppfatter at begrepsforståelse og begrepsbruk bryter med Justisdepartementets veileder om ensartet terminologi i lov- og forskriftsarbeid. KHiO mener forslaget heller ikke er i samsvar med formuleringer i universitets- og høyskoleloven.

Enkelte er videre kritiske til at kravet om norsk doktorgrad eller utenlandsk doktorgrad godkjent som tilsvarende, er foreslått fjernet. De viser til at det europeiske kvalifikasjonsrammeverket ikke sikrer likeverdighet, fordi det er store variasjoner i kunstneriske doktorgradsprogrammer internasjonalt. KHiO skriver at i en del andre land anerkjennes også kunstutøvelse på doktorgradsnivå, men at «her må kunstutøvelsen ofte inngå som del av en avhandling som følger etablerte standarder for forskning innen f.eks. humaniora, samfunnsvitenskap eller naturvitenskap».

NMH foreslår at forslaget endres slik at det fremstår som utvilsomt at det fremdeles kan ansettes som professor og som førsteamanuensis på kunstnerisk grunnlag på samme bakgrunn som etter gjeldende forskrift. AHO, KHiO og LO foreslår ulike formuleringer som i større grad viderefører dagens bestemmelser. UiB foreslår at kvalifikasjonskravene til både førsteamanuensis og professor endres til at doktorgrad innen relevant fagområde kan sidestilles med kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk *arbeid* av samme omfang og kvalitet. UHR-KDA foreslår også endring til «vitenskapelig eller kunstnerisk arbeid», eventuelt «vitenskapelig eller kunstnerisk virksomhet» eller «forskning eller faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid».

⁴⁸ UHR (2007). *Vekt på kunstnerisk utviklingsarbeid*, arbeidsgrupperapport, s. 13. KHiO mener også definisjonen senere er bekreftet gjennom rapporten «Forskning og utviklingsarbeid innen fagområdet kunst 1995–2015: 20 år med kunstnerisk utviklingsarbeid», utviklet på oppdrag av UHRs Nasjonalt råd for kunstnerisk utviklingsarbeid.

2.8.3 HK-dirs vurdering

HK-dir registrerer at flere av høringsinstansene har innvendinger som gjelder begrepsbruk og definisjoner. Intensjonen til HK-dir har vært å rasjonalisere og forenkle. Innvendinger som går på at «kunstnerisk utviklingsarbeid» må omtales særlig, og ikke inngå i samlebegrepet «forskning», bør tas hensyn til. Begrepet ble også diskutert i forbindelse med etableringen av doktorgraden i kunstnerisk utviklingsarbeid, og videreføring er i tråd med KDs vurdering da ph.d.-graden i kunstnerisk utviklingsarbeid ble etablert. KD viste da til at kunstnerisk forskning i økende grad brukes i sektoren, men at flere høringsinstanser ønsket fortsatt å benytte kunstnerisk utviklingsarbeid. Når UH-sektoren også nå opplever det som viktig og riktig å videreføre to parallelle begreper, har ikke HK-dir innvendinger.

Når det gjelder selve kvalifikasjonskravet til førsteamanuensis og prosessor, er det delte syn på forslaget om å vektlegge krav til kunstnerisk utviklingsarbeid, fremfor kunstneriske kvalifikasjoner. Selv om innvendingene i antall ikke er mange, er det godt argumenterte innvendinger, knyttet både opp mot hvordan kunstnerisk utviklingsarbeid skal defineres, hva som er det parallelle begrepet til vitenskapelige arbeid/kvalifikasjoner og praktiske konsekvenser ved å ikke videreføre kunstneriske kvalifikasjoner/kunstnerisk arbeid som kvalifikasjonskrav.

Norge har, som ett av fremdeles få land, en doktorgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid, som er sidestilt med den vitenskapelige doktorgraden, og der den kunstneriske praksisen vektlegges sterkt både når det gjelder metoder og resultat. Det blir ikke stilt krav om en skriftlig avhandling. Kravet til innhold i doktorgrader i kunstnerisk utviklingsarbeid internasjonalt er ulike på dette området. Det blir i flere hørings svar vist til rapporten *Vekt på kunstnerisk utviklingsarbeid* (UHR, 2007) som grunnlag for definisjon av kunstnerisk utviklingsarbeid. Her heter det at det *kan* inngå en eksplisitt refleksjon rundt utviklingen og presentasjonen av kunstproduktet. I forbindelse med opprettelsen av doktorgraden i kunstnerisk utviklingsarbeid 2018 la KD til grunn at det *skal* inngå en eksplisitt refleksjon som «gjør det mulig for andre å ta del i den arbeidsmåten og innsikten som det kunstneriske utviklingsarbeidet genererer».⁴⁹

KD skriver videre i det aktuelle brevet at hensikten med graden er «at det kunstnerisk utøvende og skapende står sentralt som metode», og å «gi utøvende og skapende kunstnerisk virksomhet en rettmessig plass i det høyere utdannings- og forskningssystemet, og anerkjenne de utøvende og skapende kunstfagenes selvstendige bidrag i kunnskapsproduksjon».

I høringsdokumentet har HK-dir tatt utgangspunkt i KDs beskrivelse av kunstnerisk utviklingsarbeid i forbindelse med opprettelse av doktorgraden. I selve forskriften er det ikke tatt inn en definisjon av kunstnerisk utviklingsarbeid. Det har ikke vært

⁴⁹ Brev fra KD til institusjonene om etablering av doktorgraden i kunstnerisk utviklingsarbeid, datert 4. januar 2018

hensikten med revisjonen å vurdere ulike definisjoner av kunstnerisk utviklingsarbeid opp mot hverandre, og det er dermed ikke en intensjon å innsnevre definisjonen.

Det innvendes også at i HK-dirs forslag til forskrift brukes kunstnerisk utviklingsarbeid som parallell til vitenskapelig arbeid, og at det er mer presist å bruke kunstnerisk arbeid. Dette er HK-dir enig i. Forslaget bør derfor justeres slik at de to alternativene til doktorgrad blir «kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk *arbeid* av samme omfang og kvalitet». Sammenligningsgrunnlaget vil både innenfor vitenskapelig og kunstnerisk retning være ph.d.-graden, slik at institusjonene må sikre at krav til henholdsvis forskningskompetanse og kompetanse innen kunstnerisk utviklingsarbeid ivaretas. Direktoratet legger likevel ikke noen begrensninger i forhold til hvordan kunstnerisk utviklingsarbeid skal defineres og hva som kan regnes som tilsvarende kompetanse i mengde og kvalitet som en doktorgrad. Endringen gir institusjonene mer frihet til å vektlegge bredere kunstneriske kvalifikasjoner og forenkler rekrutteringen, særlig internasjonalt.

I veileder bør det gjøres oppmerksom på at norsk doktorgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid kan ha et annet innhold, dvs. større vekt på den kunstneriske praksisen, enn en del andre kunstneriske doktorgrader, og at dette er noe institusjonene eventuelt må adressere ved tilleggskrav og i utlysninger av stillinger. Det vil ikke være riktig å stille krav om mer kompetanse for ansettelse i kunstneriske vs. vitenskapelige stillinger. Det forutsettes videre at professorer både innenfor kunstfagene og de vitenskapelige fagene har kunstnerisk/vitenskapelig kompetanse på toppnivå, og at den forslåtte formuleringen er dekkende.

2.8.4 HK-dirs anbefaling

Forslaget justeres slik at alternativene til doktorgrad blir «kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk *arbeid* av samme omfang og kvalitet» (§§ 2-5 og 2-6).

2.9 Kvalifikasjonskrav utover doktorgrad for førsteamanuensis (forslaget § 2-5)

2.9.1 Høringsforslaget

For førsteamanuensis var det foreslått et nytt krav om forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt.

2.9.2 Høringsinstansenes syn

44 høringsinstanser har uttalt seg. 8 støtter forslaget.⁵⁰ 27 er imot.⁵¹ 9 er kritiske, skeptiske eller ber om spesifisering.⁵²

Av de 8 som støtter tilleggskravet, er det 1 universitet og 4 høyskoler. Enkelte uttrykker støtte på visse vilkår. UiT mener ph.d.-grad ikke betyr «at man har utviklet nødvendig selvstendighet og erfaring innen de oppgaver som tillegges en førsteamanuensis». De mener det bør tas høyde for at klinisk erfaring eller undervisningserfaring utover basiskompetanse kan vurderes som relevant merkompetanse. NSO støtter kravet dersom den vide definisjonen av forskningserfaring som presenteres i notatet legges til grunn, «hvor erfaring som vitenskapelig assistent brukes som eksempel».

Flertallet er likevel tydelig imot forslaget. Motstanden begrunnes med at kravet er uklart, at det ikke løser et reelt problem, at det kan føre til økt midlertidighet, ramme rekruttering generelt og profesjonsfagene særlig og undergrave likestilling.

UiO skriver: «De fleste som når opp i konkurransen om stillinger har forskningserfaring ut over doktorgrad. (...) Eventuelle skriftliggjorte minimumskrav mener vi langt bedre ivaretas av institusjonen selv i stillingsutlysninger». NTNU mener at det i profesjonsfagene er 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». Tekna mener kravet vil skape utfordringer med rekruttering, blant annet innen realfagslærerutdanningene. UHR viser til at de fleste av enhetene i UHR mener det er et uheldig og unødvendig tilleggskrav.

De resterende høringsinstansene er kritiske, skeptiske eller mener at dersom kravet opprettholdes, må omfanget utdypes og spesifiseres eller endres. De etterlyser en tydeliggjøring hva som ansees som relevant forskningserfaring. USN og NiH mener at begrunnelsen for forslaget ikke er treffende, da ekstra forskningserfaring ikke nødvendigvis er ensbetydende med bedre veilederkompetanse. HiMolde mener også forslaget må utredes nærmere. Samisk høgskole foreslår å endre fra krav til forskningserfaring, til krav til forskningsrelatert erfaring, slik at det åpner for erfaring med hvordan forskning kan bidra til å «styrke det samiske folkets livsgrunnlag og både økonomisk, kulturell og sosial bærekraftig utvikling i Sápmi og erfaring med hvordan samarbeid mellom forskningsinstitusjoner og lokalmiljø kan foregå».

⁵⁰ UiT, AHO, Kristiania, ONH, VID, NSF, NSO, OUS.

⁵¹ NMBU, NORD, NTNU, UiA, UiO, UiS, HiMolde, HiNN, NMH, HTL, MF, LDH, NLA, LO, NTL, Unio, Utdanningsforbundet, Utdanningsforbundet-HVO, FF, Akademikerne, Tekna, 51 ansatte/emeriti ved UiB-HF, AYF, OFF, UHR, UHR-KDA, privatperson.

⁵² UiB, USN, NiH, KRUS, HVO, HVL, PHS, DMMB, SiN.

KRUS skriver: «Siden forslaget øker omfanget for å kunne kvalifisere som førsteamanuensis (doktorgrad pluss relevant forskningserfaring utover doktorgrad) blir det et spørsmål om også omfanget av faglig utviklingsarbeid bør økes i forhold til dagens krav til å bli førstelektor for å oppnå likeverd mellom stillingene».

Det pekes også på at kravet kan føre til økt prestasjonspress og ytterligere konkurranse om postdoktorstillinger, at det sender signal om at mer midlertidighet er nødvendig for å kvalifisere seg til stilling i academia, og at forslaget mangler konkretisering av institusjonenes ansvar for å tilrettelegge for opparbeidelse av slik erfaring.

2.9.3 HK-dirs vurdering

I høringsnotatet er behovet knyttet opp mot at erfaring kun med eget doktorgradsprosjekt er for lite for å kunne veilede stipendiater. En førsteamanuensis er i tillegg kvalifisert for å delta i bedømmelseskomiteer for stipendiater, sakkyndige komiteer ved ansettelser og lignende. En stor del av doktorgradsstillingene i Norge er i dag 3-årige,⁵³ og dermed kan det være mange som hovedsakelig kun har erfaring med eget prosjekt. Høringen viser likevel at de aller fleste vil ha langt mer kompetanse enn minstekravet for å bli ansatt som førsteamanuensis. Det er stor motstand mot kravet, og det medfører liten risiko å ta kravet ut av forskriften. HK-dir vurderer derfor at kravet ikke er nødvendig.

2.9.4 HK-dirs anbefaling

Forslag om krav om forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt (forslaget, § 2-5) opprettholdes ikke.

2.10 Sakkyndig komité (forslaget § 3-2)

2.10.1 Høringsforslaget

Det ble foreslått at den sakkyndige komiteen skal bestå av minimum 3 medlemmer, og at minst 2 av medlemmene skal være ansatt innen samme fagområde og i samme eller høyere stillingskategori enn det som det skal ansettes i, eller som det søkes om overgang eller opprykk til. Leder av komiteen skal være ekstern. Det var også tatt med i hvilke tilfeller krav om sakkyndig vurdering kan fravikes.

⁵³ HK-dir (2022). [Avtalelengder og tidsbruk i ph.d.-utdanninga. Ei undersøgning på grunnlag av data frå Felles studentsystem](#). Notat nr. 04/2022.

2.10.2 Høringsinstansenes syn

23 høringsinstanser har uttalt seg. 4 støtter det samlede forslaget til sakkyndig komite.⁵⁴ De resterende 19 er imot deler av forslaget, er kritiske eller har kommentarer.⁵⁵

I tillegg til de 4 som er positive til forslaget, uttrykker 3 andre støtte til prinsippet om felles krav til sakkyndig komité ved både ansettelse, opprykk og overgang.⁵⁶ De som støtter forslaget, vektlegger at det forenkler arbeidet med å sette sammen sakkyndige komiteer. Det gir også mer fleksibilitet, ved at det bare stilles nasjonale kompetansekrav for to av tre komitémedlemmer.

Det er samtidig størst motstand mot nettopp å endre krav til den sakkyndige komiteens samlede kompetanse. Flere av høringsinstansene mener forslaget er en radikal endring, og en svekkelse av fagfelleprinsippet. Det argumenteres med at strenge krav til sammensetning av sakkyndig komité er viktig for å kunne ivareta en høy faglig standard nasjonalt, og gjøre universiteter konkurransedyktige internasjonalt. Slike krav sikrer også kvalitet og habilitet i institusjonenes rekrutteringsprosesser.

8 høringsinstanser mener at det må være krav til at alle 3 i komiteen har kompetanse på samme eller høyere nivå og innen samme fagområde som søker.⁵⁷ BI skriver at mulighet for at komiteer kan besettes med en representant fra for eksempel nærings- og organisasjonslivet i noen tilfeller sikkert kan være en styrke for komitéarbeidet, men ulempen er at representanter fra næringslivet og organisasjoner i sitt daglige virke representerer særinteresser. De viser til at selv om sannsynligheten er liten, er det alvorlig hvis særinteresser får påvirke komitéarbeidet.

5 instanser mener det må være et krav at 3 av medlemmene må ha kompetanse på samme eller høyere nivå enn søker, og krav til at 2 må ha kompetanse innen samme fagområde.⁵⁸ Blant dem er UHR, som mener «*den pågående overgangen til en bredere vurderingspraksis kan fint ivaretas av sakkyndige ansatt innenfor akademien, men ikke nødvendigvis fra samme fagfelt*». UiO mener for stillinger på lavere nivå enn professor og dosent, bør det i tillegg fortsatt bør være et medlem i komiteene med kompetanse på et høyere nivå enn stillingen som vurderes.

4 høringsinstanser mener det må være krav om at alle 3 har kompetanse på samme fagområde, og at 2 av dem må ha kompetanse på samme eller høyere nivå enn søker.⁵⁹

⁵⁴ FD, NMBU, USN, AHO.

⁵⁵ NORD, NTNU, OsloMet, UiA, UiO, UiT, HiMolde, NHH, NiH, PHS, HVL., BI, Unio, Utdanningsforbundet, FF, UHR, AYF, NSO, 3 forskergrupeledere ved UiO.

⁵⁶ UiA, UiT, MF.

⁵⁷ NHH, NMH, PHS, BI, Unio, Utdanningsforbundet, FF, 3 forskergrupeledere ved UiO.

⁵⁸ NTNU, UiB, UiO, UiT, UHR,

⁵⁹ OsloMet, HiMolde, AYF, NSO.

Ekstern leder og antall eksterne medlemmer

UiA støtter kravet om ekstern leder både ved ansettelse, opprykk og overgang. 6 høringsinstanser støtter det ikke.⁶⁰ De som er imot, viser til at ulike institusjoner vil ha ulike regelverk som komitélederen må sette seg inn i, i tillegg til selve vurderings- og administrasjonsjobben, og at det kan være vanskelig å finne eksterne ledere. Ansettelsesprosessen kan dermed bli forsinket. FF ber om endring fra at leder skal være ekstern, til at ett medlem skal være eksternt. UiS foreslår å legge til at et mindretall av komiteens medlemmer kan være interne. NHH mener at dagens krav om at bare ett medlem av komiteen i saker som gjelder *opprykk* kan være fra søkerens egen institusjon, må videreføres, fordi de frykter at det blir vanskelig å opprettholde en felles nasjonal standard uten et slikt krav, og at både ordningens kvalitet og legitimitet svekkes.

Krav til kjønnsbalanse

6 høringsinstanser, inkludert Kif, mener at ufravikelig krav om at begge kjønn skal være representerte i sakkyndige komiteer er for strengt, og ikke alltid kan innfris.⁶¹ Høringsinstansene er klar over at kravet er i samsvar med universitets- og høyskoleloven. UiO viser til at i forslaget til ny forskrift er kravet absolutt, mens dagens forskrift gir adgang til å kunne fravike kravet i særskilte tilfeller. Forslaget betyr at dersom man ikke finner medlemmer av begge kjønn, vil ansettelsen eller opprykket ikke kunne gjennomføres. I tillegg argumenteres det med at det særlig er krav om kvinnelig medlem i sakkyndige komiteer som kan være vanskelig å oppfylle. De aktuelle kvinnene har lett for å bli overbelastet med komitéarbeid, og det kan gå utover egen forskning og andre karrierefremmende aktiviteter. Høringsinstansen ber om videreføring av at «begge kjønn skal *om mulig* være representert i komiteen». Kif er positiv til kjønnsbalanse i sakkyndige komiteer, men mener også kravet kan virke mot hensikten, og at «skal» bør erstattes med «bør». UHR-KDA foreslår at begge kjønn erstattes med flere kjønn.

Andre innspill

MF ønsker at skal-bestemmelsene i paragrafen generelt erstattes av bør-bestemmelser. Tekna støtter ikke detaljregulering av hvem som skal være medlemmer i komiteen. Utdanningsforbundet foreslår at dagens regler for sammensetting av sakkyndig komité i sin helhet videreføres. UiT, NHH, NTNU og PHS mener det skal være krav om internasjonal deltakelse i komiteer, så langt som mulig.

KHiO og NMH viser til at krav om *ansettelse* ekskluderer relevante komitemedlemmer, som f.eks. emeritus/emerita. KHiO foreslår omskriving slik at institusjonene kan

⁶⁰ UiO, UiB, UiT, FF, AYF og 3 forskergrupeledere ved UiO.

⁶¹ UiO, UiB, UiS, NHH, HiMolde, Kif.

inkludere medlemmer som ikke har et ansettelsesforhold ved et universitet eller en høyskole.

Unntak fra kravet om sakkyndig vurdering

Få har uttalt seg om unntak fra sakkyndig vurdering. 1 universitet og 2 høyskoler uttrykker støtte til hele eller deler av forslaget.⁶² 5 høringsinstanser er imot eller har kritiske kommentarer.⁶³

UiA støtter ikke forslaget om at krav om sakkyndig utvalg kan fravikes ved ansettelse i lektorstillinger. PHS mener forslaget om å fjerne sakkyndig bedømmelse på høgskolelektornivå kan svekke høgskolelektorenes faglige legitimitet sammenliknet med de som er ansatt eller har rykket opp etter nåværende forskrift. Det kan også skape store ulikheter mellom institusjonene. Nord mener forslaget kan leses som at en administrativ vurdering er tilstrekkelig, og understreker at vurderingen må være basert på faglig skjønn.

Det er enkelte innvendinger mot forslaget om at institusjonene kan ansette i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregelen om ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7 uten vurdering fra sakkyndig komité. OUS viser til at for bistillinger innen medisin og helsefag er hovedstillingen normalt i sykehus, og ikke ved et universitet eller en høyskole. OUS mener det derfor bør være sterke føringer for bruk av sakkyndige komiteer også for ekstraervert. NMH finner det betenkelig at når loven åpner for at man i særskilte tilfeller kan fravike kravet om sakkyndig vurdering ved ansettelse, åpnes det i forskriften for at dette kravet kan fravikes ved alle ansettelser i alle de nevnte stillingskategoriene.

2.10.3 HK-dirs vurdering

HK-dir mener det bør vektlegges at flere høringsinstanser er svært kritiske til at kun 2 av komitémedlemmene må være ansatt innen samme fagområde og i samme eller i en høyere stillingskategori enn det skal ansettes i, eller som det søkes om overgang eller opprykk til. Det er viktig at både arbeidsgivere og arbeidstakere har tillit til sakkyndige vurderinger. Flere høringsinstanser mener at dette avhenger av at minst 3 medlemmer må ha kompetanse på samme nivå eller til en høyere stillingskategori enn det skal ansettes i, eller søkes om overgang eller opprykk til. HK-dir vurderer derfor at forslaget bør justeres.

Selv om flere mener at alle medlemmer også må ha kompetansen innen samme fagområde, er HK-dir enig med UHR i at en bredere vurderingspraksis kan ivaretas av sakkyndige ansatte innenfor academia, selv om kun 2 er fra samme fagområde. Mer fleksibilitet gjør at det tredje medlemmet *kan* ha utfyllende kompetanse. Fagområder kan dels være overlappende, og tverrfaglighet vektlegges stadig mer i samfunnet og

⁶² NMBU, HiMolde, VID.

⁶³ UiA, NORD, NMH, PHS, OUS.

akademia. Innen små fagområder kan absolutt krav om at 3 medlemmer må ha samme fagkompetanse gjøre det utfordrende å sette sammen komiteer. Flere høringsinstanser peker på behov for fritak fra universitets- og høyskolelovens krav om kjønnsbalanse i komiteene. Mer fleksibilitet kan gjøre det enklere å innfri kravet. HK-dir har tillit til at institusjonene utpeker komitémedlemmer med relevant fagkompetanse, og mener at det er særlig krav om vitenskapelig eller kunstnerisk kompetansenivå som er avgjørende for legitimiteten til ordningen. Dersom komiteen består av 3 medlemmer, vil alle ha kompetanse på samme nivå eller høyere, og flertallet ha kompetanse innen samme fagområde. Dette er videre et minstekrav, og institusjonene både kan og bør utpeke komité med 3 medlemmer innenfor samme fagfelt i tilfeller der det er mest formålstjenlig.

HK-dir mener også at forslaget om at leder av komiteen skal være ekstern, bør opprettholdes. Det er relativt få høringsinstanser som problematiserer dette, og det har ikke fremkommet nye argumenter. Også ved ansettelse kan det være stor grad av interne søkere. Om kravet om ekstern leder opprettholdes, anser direktoratet at det ikke er nødvendig å øke kravet til hvor mange medlemmer som må være interne. Det er heller ikke ønskelig å regulere at alle komiteer skal ha et medlem fra utlandet, eller å innføre en bør-bestemmelse. I tillegg er mange fagmiljøer ved norske institusjoner internasjonale, slik at også et internt medlem kan ha relevante internasjonale perspektiver å tilføre sakkyndige komiteer.

HK-dir mener mer fleksibilitet i sammensetning av komiteene til dels imøtekommer utfordringer med å innfri krav til kjønnsbalanse, men gjør likevel KD oppmerksom på problemstillingen. Bestemmelsen er hentet fra universitets- og høyskoleloven for å fremstille alle regler samlet, og det er følgelig ikke rom for å justere kravet i forskriften. Bestemmelsen kan eventuelt fjernes fra forskriften, og erstattes av omtale i veileder med henvisning til universitets- og høyskoleloven.

Det bør tydeliggjøres i veileder at vurderingen av om kompetansekrav er innfridd må være faglig basert, selv om institusjonen ikke er pålagt å bruke sakkyndig komité. Dette gjelder både for ansettelse av universitets- og høyskolelærer, for ansettelse og opprykk for universitets- og høyskolelektor og for ansettelse som gjelder særregelen om ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7.

2.10.4 HK-dirs anbefaling

Bestemmelsen (§ 3-2) endres slik at minst 3 medlemmer må ha kompetanse vurdert til samme nivå eller nivået til en høyere stillingskategori enn det skal ansettes i, eller som det søkes om overgang eller opprykk til, samt at minst 2 må ha kompetanse innen samme fagområde.

2.11 Adgang til å søke opprykk (forslaget § 3-4)

2.11.1 Høringsforslaget

Forslaget gav ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger rett til å søke opprykk til gitte stillingskategorier. Universitets- og høyskolelektorers rett til å søke opprykk ble foreslått avgrenset til kun å gjelde opprykk til førstelektor. Videre ble det foreslått at retten til å søke opprykk skal gjelde fast ansatte, ansatte i deltidsstillinger og ansatte i midlertidige stillinger.

2.11.2 Høringsinstansenes syn

43 høringsinstanser har uttalt seg. Av disse har de fleste innspill til forslaget om å avvikle muligheten for opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis. Kun 3 høringsinstanser støtter forslaget om å avvikle opprykksmuligheten fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis.⁶⁴ 40 er imot eller kritiske til dette forslaget.⁶⁵

3 universiteter støtter å avvikle ordningen. UiO viser til at dagens ordning i praksis har gitt to ulike kategorier førsteamanuensiser med ulike arbeidsplikter. UiB viser til at opprykk ikke gir rett til endrede arbeidsoppgaver, og at det er naturlig at stillingstittel er i samsvar med oppgavene som utføres.

De resterende 7 universitetene, samt 16 statlige og private høyskoler og en rekke andre høringsinstanser, er imot forslaget. Dette begrunnes på den ene siden med hensynet til de som allerede er ansatt som universitets- og høyskolelektorer og planlegger å søke opprykk, og på den andre siden til institusjonenes rekrutterings- og kompetanseutviklingsbehov.

Mange høringsinstanser trekker frem at det oppleves som urimelig at rammene for fast ansatte universitets- og høyskolelektorer som har permisjon for å gjennomføre doktorgrad, endres så drastisk og med svært kort frist. Dersom forslaget blir vedtatt, ber de om forlengt overgangsperiode. Flere høyskoler har blitt universiteter, eller fusjonert med et eksisterende universiteter. Høgskolene hadde betydelige innslag av lektorstillinger, men havnet i nye institusjoner og miljø med tyngre forskningsfokus. Flere institusjoner har dermed en gruppe ansatte som enten etter eget initiativ, eller på initiativ fra arbeidsgiver, er i en prosess der målet er å søke opprykk til førsteamanuensis. LO og NTL er også imot å fjerne en individuell rettighet de ansatte har i dag.

Flere institusjoner begrunner motstanden mot forslaget med rekrutterings- utfordringer. Innen noen fagområder har det vært praksis å gi faste ansatte

⁶⁴ NMBU, UiB, UiO.

⁶⁵ Nord, NTNU, OsloMet, UiA, UiS, UiT, USN, AHO, HiMolde, HiNN, HVO, HVL, KHIO, KRUS, NMH, PHS, LDH, Samisk høgskole, BI, ONH, DMMH, Kristiania, NLA, LO, NSF, FF, Utdanningsforbundet, Utdanningsforbundet-HVO, NTL, Unio, Tekna, AYF, OFF, UHR, NSO, SiN, UHR-KDA, HiNN-DNF, 10 ansatte ved USN, privatperson.

universitets- og høyskolelektorer tid eller permisjon for å fullføre en doktorgrad, for deretter å søke opprykk. Praksisen løftes frem som en del av institusjonenes karriereutviklingsstrategier. Samisk høyskole skriver at de ønsker å ansette førsteamanuensiser, men at rekrutteringsutfordringer gjør det nødvendig å ansette i lavere stillingskategorier. NTNU skriver: «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 høgskolene i 2016».

Flere mener forslaget særlig får konsekvenser for profesjonsfagene, og går ut over institusjonenes mulighet til å bygge forskerkompetanse og å nå sine strategiske mål. Institusjonene blir fratatt muligheten til å selv prioritere strategisk utvikling av førstekompetanse via finansierte doktorgradsløp for egne medarbeidere. Høringen understøtter UHRs strukturutvalgs observasjon om at både blant ansatte og institusjonene er det en dreining mot professorstigen (se punkt 2.7). OsloMets høringssvar illustrerer dette når de argumenterer for at det å ta doktorgrad «har fungert som et incitament for høyskole- og universitetslektorer fordi de automatisk har fått opprykk i stilling og lønn».

FF mener forslaget særlig vil ramme profesjonsutdanninger hvor flertallet av universitets- og høyskolelektorene er kvinner, og hvor opprykkmuligheten har hjulpet disse med å kvalifisere seg til toppstillinger. Dette er argumenter UHR og BI også viser til. Andre argumenter er at mulighet for å søke opprykk gir to veier inn til en forskerkarriere, og at forslaget kan ha negativ innvirkning på rekrutteringen fra arbeidslivet og inn i academia. Flere viser til at det først er etter inntreden i en lektorstilling noen fatter interesse for forskning.

Det trekkes videre frem at forslaget fører til økt administrasjon og kostnader, fordi lektorer som har tatt doktorgrad først må oppnå opprykk til førstelektor, for deretter å søke om overgang til førsteamanuensis. Dette påfører institusjonene merarbeid og ekstra utgifter, uten å gi økt verdi for den enkelte eller for institusjonen. Flere skriver også at de opplever at det mangler gode og tydelige argumenter for endringsforslaget, og at det er uklart hvilket problem det skal løse. Andre høringsinstanser mener forslaget endrer stillingsstrukturen.

Hoveddelen av de som er imot forslaget, mener opprykksordningen bør videreføres som i dag. UHR og HiØ mener det må være opp til institusjonene å velge både om de ønsker å åpne for opprykk og for overgang mellom de to karrierestigene.

Utvidet adgang til å søke opprykk

7 høringsinstanser støtter forslaget om å fjerne kravet om fast ansettelse for å søke opprykk, og at både deltidsansatte og midlertidig ansatte gis adgang til å søke

opprykk.⁶⁶ UiT og NTNU ønsker derimot at grensen for minimum 50%-stilling for å søke opprykk videreføres, alternativt at forskriften gir virksomhetene rett til å bestemme et annet internt krav til stillingsprosent. UiO er positive til at fast ansatte i lavere stillingsprosent kan søke opprykk, men mener midlertidige ansettelser ikke bør omfattes av dette.

UiT, NMBU og NiH påpeker at forslaget fører til økt administrasjon og kostnader knyttet til økt antall opprykkssøknader. NMBU og NiH er likevel enige i at formålet er godt, og støtter likevel forslaget. NMH viser til at forskriften åpner for at også vikarer eller andre midlertidig ansatte med arbeidsavtaler på ett år eller mer kan søke om opprykk, og lurer på om dette er intensjonen.

Ekstraervert

NMBU støtter forslaget om at ansatte i ekstraervert ikke skal ha rett til å søke opprykk. UiO skriver at det er svært viktig for UiO at ansatte i *faste* ekstraervertstillinger får mulighet til å søke opprykk, og ber om at dette presiseres. HiMolde, UiS og OUS mener det er behov for mer fleksibilitet for ekstraervert. OUS mener det ikke er ressurs sparende å avgrense retten til å søke opprykk, siden ansatte i ekstraervert må si opp stillingen sin, for deretter søke samme stilling, men i en høyere stillingskategori.

2.11.3 HK-dirs vurdering

HK-dir merker seg at det er stor motstand mot å fjerne mulighet for opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis. Samtidig viser høringen at det er ulike behov og at noen av de største universitetene med flest ansatte støtter forslaget.

Dagens regulering, som gir universitets- og høyskolelektorer rett til å søke opprykk til førsteamanuensis, reiser flere prinsipielle problemstillinger. Mulighet til å søke opprykk er en helt særegen rettighet. Det er logisk at ordningen forbeholdes ansatte i karriereløp der kvalifikasjonskravene bygger på hverandre. Ph.d.-grad er et krav i førsteamanuensis- og professorstigen, og det kan ikke forventes at ansatte som starter i en stillingskategori der slik grad ikke er et krav, skal ha rett til å rykke opp i en stillingskategori som krever ph.d.-grad.

I tillegg er retten indirekte knyttet til to stillingskategorier: For å søke opprykk må en være ansatt som universitets- og høyskolelektor, og dersom en ikke allerede har doktorgrad eller tilsvarende, må en enten helt eller delvis innvilges permisjon for å bli ansatt i utdanningsstillingen stipendiat.

Høringen gir inntrykk av at det har etablert seg en praksis hvor universitets- og høyskolelektorstillingene fungerer som en form for innstegsstilling, særlig innen deler av profesjonsfagene. Til forskjell fra stilling på innstegsvilkår, ansetter institusjonene medarbeidere fast på et lavere kvalifikasjonsnivå og prioriterer selv utvikling av forskerkompetanse via finansiering av doktorgradsløp for egne medarbeidere. Det

⁶⁶ UiS, HiMolde, FF, UNIO, AYF, OFF, OUS.

går frem at høringen at enkelte institusjoner ser det som problematisk at universitets- og høyskolelektorer som har slik permisjon, kan bli forbigått av andre søkere dersom institusjonen må lyse ut førsteamanuensis-stillingen. Opprykksordningen medfører dermed at fast ansatte universitets- og høyskolelektorer som gjennomfører en ph.d.-utdanning, får fortrinn til førsteamanuensis-stillinger. Slik bidrar praksisen dermed til at det er to ulikeartede karriereveier til førsteamanuensis, noe som UiO og UiB problematiserer.

Selv om praksisen er et svar på rekrutteringsutfordringer, kan praksisen også potensielt føre til en annen rekrutteringsutfordring: Dersom førsteamanuensis-stillinger besettes gjennom opprykk, er det færre stillinger å søke på for andre nyutdannede ph.d.-kandidater. Ordningen kan skape en vanskelig konkurransesituasjon for de som satser på en forskerkarriere og gjennomfører en ph.d.-utdanning, uten å allerede være ansatt ved en institusjon. Det er samtidig relativt vanlig å inkludere flere stillingskategorier i samme utlysning. Dersom institusjonene ikke får søkere som innfrir kompetansekravene til førsteamanuensis, er det naturlig og nødvendig for institusjonene å ansette i en lavere stillingskategori eller en annen karrierestige, også om de egentlig ønsker å ansette en førsteamanuensis.

En annen utfordring er at ordningen med opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis kan svekke institusjonenes styringsrett, ved at de som søker opprykk forventer å få ny stillingsbeskrivelse og høyere lønn. Forskriften tydeliggjør at dette ikke kan kreves, men enkelte høringssvar viser at dette er praksis.

Selv om det er argumenter for å avvikle ordningen, ser HK-dir at dette kan medføre rekrutteringsutfordringer for flere av institusjonene. HK-dir foreslår derfor, på bakgrunn av høringen, å videreføre opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis, men som en mulighet institusjonen kan velge å innføre, på samme måte som overgangsordning mellom karrierestigene. De institusjonene som ønsker det, kan da avvikle ordningen, mens andre kan velge å beholde den. Krysning mellom stigen, enten i form av opprykk eller overgang, blir dermed en mulighet institusjonen kan velge å ta i bruk, eller å la være. Det gir institusjonene tid til kulturendring dersom en ved senere forskriftsrevisjon foreslår å avvikle ordningen helt. Hovedprinsippet er da at ansatte *ikke* har en nasjonal, forskriftsfestet rettighet knyttet til å krysse stigen. Universitets- og høyskolelektorer som er ansatt ved institusjoner som ikke innfører rett til opprykk, kan selvsagt søke på utlyste stillinger både ved egen og andre institusjoner.

Enkelte høringsinstanser ber om forenklet opprykksordning for universitets- og høyskolelektorer, det vil si mulighet til å tildele opprykk til førsteamanuensis uten bruk av sakkyndig komité. HK-dir er skeptisk til en slik ordning. Forskriften regulerer minimumskrav, og høringen viser at de aller fleste som ansettes som førsteamanuensis vil ha langt mer kompetanse enn doktorgrad, og at institusjonene ser seg best tjent med å selv definere tilleggskrav utover doktorgrad for

stillingskategorien (se punkt 2.9). Forenklet opprykk kan bli et insentiv for institusjoner til å ikke kreve kompetanse utover minimum, slik at universitets- og høyskolelektorer kan innvilges forenklet opprykk. Direktoratet foreslår derfor å opprettholde forslaget som har vært på høring.

Det er få innvendinger mot forslaget om å *utvide* hvem som har rett til å søke opprykk. HK-dir ser ikke grunn til å endre på denne delen av forslaget.

Ekstraervert har ikke vært tydelig regulert i någjeldende forskrift. Begrepet blir endret i ny universitets- og høyskolelov, og høringen viser at det er uklart for mange om ekstraervert i denne sammenheng også omfatter faste bistillinger. Det er viktig at forskrift og veileder ikke etterlater tvil om hva som menes, og det kan være grunn til å presisere i veileder hva åremålsstillinger i ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7 er, og hvilke stillinger som ikke er omfattet av paragrafen. Forslaget om å unnta ansatte i ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7 for rett til kompetansevurdering er begrunnet i hensyn til ressursituasjonen til institusjonene, og opprettholdes.

2.11.4 HK-dirs anbefaling

Forslaget justeres (§ 3-4), slik at det gis mulighet for at institusjonene kan åpne for opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis. Øvrige deler av forslaget opprettholdes.

2.12 Prosess for ansettelse og opprykk (forslaget §§ 3-3 og 3-5)

2.12.1 Høringsforslaget

Forslaget beskrev krav til vurderings- og innstillingsprosessen ved ansettelse (forslaget § 3-3) og vurderings- og beslutningsprosess ved opprykk (forslaget § 3-5).

2.12.2 Høringsinstansenes syn

15 høringsinstanser har uttalt seg. 3 uttaler at de støtter samordning av reglene og forslaget i sin helhet, eller at de støtter konkrete deler av forslaget.⁶⁷ De resterende 12 har innvendinger.⁶⁸

Komiteens vurdering og institusjonens endelige innstilling/beslutning

12 høringsinstanser, av disse 7 universiteter og 3 høyskoler, er uenig eller sterkt kritiske til at det åpnes for at institusjonene kan velge å gi opprykk til og/eller ansette kandidater som sakkyndig komité ikke har funnet kvalifisert innen fagområdet. De mener noe annet kan undergrave sakkyndig komité sin myndighet, og medføre en nedvurdering av de vitenskapelige kvalifikasjonene ved vurdering av hvem som er

⁶⁷ AHO, LDH, NSO

⁶⁸ OsloMet, UiB, UiO, UiA, UiS, UiT, USN, KRUS, NMH, PHS, Akademikerne, Tekna.

best kvalifisert. NMH viser til den nye universitets- og høyskolelovens formulering: «Ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger skal gjøres på grunnlag av en innstilling. Innstillingen skal baseres på kvalifikasjonskravene i utlysingen og en vurdering fra en sakkyndig komite.» De mener formuleringen i forskriftsforslaget åpner for at institusjonen i for stor grad kan ansette uavhengig av komiteens uttalelse. UiA spør også om en slik regel er i strid med kvalifikasjonsprinsippet hjemlet i statsansatteloven.

Flere er også svært kritiske til å ikke videreføre fra gjeldende forskrift at de sakkyndige enstemmig må erklære søker kompetent for at institusjonene skal kunne tildele opprykk.⁶⁹ De mener manglende krav om enstemmig innstilling kan føre til reell tvil om hvorvidt kvalifikasjonskravene er oppfylt, og svekke legitimiteten til opprykksordningen både internt på institusjonene og i sektoren. NHH mener at fravikelse av kravet til enstemmighet også kan føre til at flere kandidater søker opprykk for tidlig, mens UiA mener det kan gjøre det vanskeligere å rekruttere medlemmer til sakkyndig komite. UiO ønsker at krav om enstemmighet, mens UiS foreslår at det bør stilles tydelig krav om at et flertall av medlemmene i komiteen erklærer søker kompetent for at opprykk kan tildeles.

NHH mener krav om *eksternt* flertall er hensiktsmessig i *ansettelsessaker*, fordi det ofte er interne kandidater som skal vurderes opp mot eksterne: «Da er uavhengighet viktig, og et eksternt flertall vil gi best kvalitetssikring og legitimitet. En eksternt komiteleder er ikke tilstrekkelig for å sikre dette».

UiA er enig i prinsippet om likebehandling når det gjelder sakkyndig kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk, men mener det da bør kreves enstemmighet i det sakkyndige utvalget ved alle tre tilfellene.

Karantenetid

9 høringsinstanser er uenige i at karantenetiden for å levere ny søknad om opprykk skal settes til 3 år.⁷⁰ NMBU skriver at dette i realiteten vil medføre en ulempe for mange ansatte som søker om opprykk: «Saksbehandlingen for eksempel innen MNT-ordningen har langt kortere varighet enn det året som nå legges til. UiO mener også at karantenetid på tre år ved underkjent søknad om opprykk er for streng, og trekker frem at «bestemmelsen har også et likestillingsaspekt ved at forlenget karantenetid vil kunne komme til å forsterke tendensen med at kvinner gjerne venter lengre enn menn med å søke opprykk».

UHR er ikke direkte imot, men viser til at dersom komiteen bruker kortere tid enn ett år, er forslaget i realiteten en forlengelse. De er også usikre på om forslaget er negativt for likestilling, siden kvinner i gjennomsnitt har brukt lengre tid på å søke om opprykk

⁶⁹ UiO, UiA, KRUS, NMH, NHH, PHS.

⁷⁰ NMBU, UiO, UiB, HVO, PHS, LDH, STAMI, Tekna, privatperson.

enn menn. UiA støtter at utgangspunktet for fristen for å søke på nytt etter avslag endres fra tidspunktet for avslag, til tidspunktet for levert søknad.

Uttalelser fra sakkyndig komité til søkere

UiO mener det ikke er hensiktsmessig å forskriftsfeste at sakkyndig komité skal gi en skriftlig uttalelse til merknadene. HiMolde støtter at det innføres en generell ordning for tilleggsuttalelse, men bare i de tilfeller det anses grunnlag som kan omstøte en uttalelse. NMH foreslår å videreføre institusjonens plikt til uoppfordret og umiddelbart å oversende vurderingen til søkere, fremfor at søkeren får rett til innsyn i kompetansevurderingen.

2.12.3 HK-dirs vurdering

Flere høringsinstanser argumenterer for videreføring av kravet om at sakkyndig komites innstilling må være enstemmig for tildeling av opprykk. Institusjoner kan ha interesse av å gi opprykk til ansatte for å øke tallet ansatte innen en høyere stillingskategori. Det er viktig at det er tillit til at de som gis opprykk faktisk har kompetansen stillingskategorien krever. HK-dir foreslår å videreføre gjeldende rett, slik at det kreves enstemmig innstilling ved *opprykk*.

Det er mindre risiko forbundet ved *ansettelse*, siden det som oftest vil være en konkurransesituasjon, og det i større grad vil svekke kvaliteten ved institusjonen dersom den som ansettes er underkvalifisert. Ved ansettelse vil det også ofte i tillegg være intervjuer og prøveforelesninger. I tillegg har institusjonen behov for å gjøre en helhetlig vurdering. Direktoratet vurderer at det ikke er behov for å endre i forskriften hvordan institusjonen skal forholde seg til kompetansevurderinger der flertallet i komiteen konkluderer med at søker ikke er kompetent. Institusjonene har mulighet for å åpne for at kompetansevurderinger utført ved andre institusjoner kan legges frem ved søknad om stilling. Det skal fremgå av vurderingen om innstillingen er enstemmig eller delt, og en negativ vurdering vil i realiteten mest sannsynlig ha liten verdi i en søknadssituasjon.

Det er ikke HK-dirs hensikt å forlenge karantenetiden for hvor ofte ansatte kan søke opprykk, men å sikre likebehandling for alle som søker. Selv om relativt få høringsinstanser har kommentert forslaget, viser høringen at komiteer i mange tilfeller bruker mindre enn ett år på å vurdere opprykksøknader. Da vil i realiteten forslaget medføre økt karantenetid. HK-dir mener derfor karantenetiden bør endres fra 3 til 2 år fra innlevert søknad, slik flere foreslår. Da vil karantenetiden bli noe kortere enn i dagens forskrift. Ingen høringsinstanser har problematisert at de ansatte har rett til for hyppige vurderinger, men samtidig må institusjonene regne med flere søknader, siden forslaget til forskrift utvider hvem som kan søke. Institusjonene som har uttalt seg er opptatt av at mulighet for jevnlig kompetansevurdering er viktig både for institusjonen og for den enkelte, og at det rimelig at den ansatte kan få kompetansen sin vurdert hvert annet år. Et annet alternativ er at karantenetid settes til 2 år fra

ferdigbehandlet søknad, noe som er en viderefører gjeldende rett, og maksimalt 3 år fra innlevert søknad dersom behandlingstiden overstiger 1 år, i tråd med forslag til ny regulering. Dette ivaretar innvendingene som er kommet i høringen, uten å føre til merarbeid for institusjonene, men er en mer komplisert bestemmelse. HK-dir vurderer det første alternativet som det beste, siden behandlingstid på ett år eller mer ikke er vanlig, og også fremheves som problematisk.

2.12.4 HK-dirs anbefaling

Forslaget om vurderings- og innstillingsprosessen ved ansettelse opprettholdes (§ 3-2). Forslaget om vurderings- og beslutningsprosessen ved opprykk (§ 3-5) justeres til at sakkyndig komité enstemmig må erklære søker kompetent innenfor fagområdet for at opprykk kan gis. Karantenetid justeres fra 3 til 2 år fra tidspunktet for innlevert søknad.

2.13 Overgang mellom karrierestigene (forslaget § 3-6)

2.13.1 Høringsforslaget

HK-dir foreslo å ta inn en bestemmelse om at institusjonen kan åpne for at ansatte kan søke om overgang mellom karrierestigene for stillingskategorier på samme nivå.

2.13.2 Høringsinstansenes syn

30 høringsinstanser har uttalt seg. Av disse er 29 positive til overgang, men delte i synet på om ordningen bør innføres på nasjonalt nivå: 14 høringsinstanser støtter forslaget slik det er presentert i høringen.⁷¹ 15 høringsinstanser mener ordningen bør gjelde nasjonalt.⁷²

Av de 14 høringsinstansene som støtter forslaget slik det er presentert i høringen, er 9 universiteter eller høyskoler, mens de resterende er fagforeninger og fag- og interesseorganisasjoner.

Blant de 15 høringsinstansene som mener ordningen bør gjelde nasjonalt, er 3 universiteter 4, høyskoler, 4 fagforeninger og 3 fag- og interesseorganisasjoner. Synet begrunnes med ønske om lik praksis og likebehandling av ansatte, og behov for effektivisering og forutsigbarhet.

UiO er imot forslaget, og begrunner dette med at tydelige karriereløp er mest forutsigbart både for den enkelte og for institusjonene. De viser til at overgang ikke gir rett til endrede arbeidsoppgaver, og at en institusjon da eksempelvis kan ha ansatte i

⁷¹ NMBU, NTNU, UiB, UiS, UiT, HiØ, Kristiania, LDH, ONH, Utdanningsforbundet-Nord/Nesna, FF-HINN, Akademikerne, Dosentforeningen og NITO.

⁷² OsloMet, UiA, USN, NiH, HiNN, NLA, LO, NTL, Utdanningsforbundet, FF, OFF, NSO, 10 ansatte ved USN, 2 privatpersoner.

stilling som førsteamanuensis med hovedsakelig undervisning i stillingen: «Dette vil begrense senere muligheter for kompetanseopprykk i ny stige, og skape forskjeller i arbeidsoppgavene innenfor samme stillingskategori».

2.13.3 HK-dirs vurdering

HK-dir ser at 29 av 30 høringsinstanser er positive til forslaget, men delte i synet på om ordningen bør innføres som en rettighet nasjonalt. HK-dir vurderer at forslaget bør opprettholdes. Overgang blir da et aktivt valg for de institusjonene som ønsker fleksibilitet mellom karrierestigene. Det fremgår ikke av høringen om universitetene og høyskolene som er positive til at institusjonene kan velge å ta ordningen i bruk, faktisk kommer til å benytte seg av muligheten. Det å kreve overgang fra en karrierestige og en stillingskategori til en annen, er en særegen rettighet som få andre enn ansatte i universitets- og høyskolesektoren har. Det er rimelig at arbeidsgiver kan avgjøre om egne ansatte skal ha en slik rettighet.

Siden institusjonene allerede har opprykksordninger, anser ikke HK-dir at det vil være svært tid- eller ressurskrevende å utvikle institusjonelle retningslinjer for overgang. Ved at de institusjonene som velger å ta ordningen i bruk, må innføre ordningen for alle ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger ved institusjonen, gis de ansatte forutsigbarhet ved egen institusjon.

2.13.4 HK-dirs vurdering

Forslaget opprettholdes.

2.14 Ansettelse i rekrutteringsstillinger⁷³ (forslaget § 4-1)

2.14.1 Høringsforslaget

Regler som gjelder ansettelse, var i forslaget samlet i en innledende bestemmelse som er felles for alle stillingskategoriene (forslaget § 4-1).

2.14.2 Høringsinstansenes syn

13 høringsinstanser har uttalt seg.⁷⁴

Høringsinstansene støtter i all hovedsak forslaget, men foreslår noen presiseringer. Noen få er skeptiske til enkelte endringer. I tillegg kommenterer flere lengden på åremålsperiodene (se punkt 5.3). UiB har også kommentar til bruk av begrepet «rekrutteringsstillinger» (se punkt 5.1).

⁷³ Merk at tittel på kapittel er foreslått endret til utdannings- og kvalifiseringsstillinger, på bakgrunn av høringen (se punkt 5.1).

⁷⁴ FD, NMBU, NTNU, UiS, UiA, UiT, USN, NMBU, HiMolde, FF, OFF, SiN, NSO.

Veileder vs. veiledning

UiT er positive til at det åpnes for å etableres veiledergrupper som alternativ til dagens ordning med krav om faglig veileder. USN, HiMolde og SiN er derimot skeptiske til å ta ut krav om en faglig veileder, fordi de mener dette kan føre til pulverisering av ansvar og oppfølging

Pliktarbeid vs. karrierefremmende arbeid

Høringsinstansene mener den foreslåtte begrepsendringen fra «pliktarbeid» til «annet karrierefremmende arbeid» er positiv, men NMBU ser behov for å tydeliggjøre hva karrierefremmende arbeid kan bestå i. USN og HiMolde peker på at endringen kan innebære at arbeidspunkt i mindre grad blir et ressursmessig bidrag i virksomheten. SiN ønsker at også stipendiater i 3-årige løp får forlenget tid til eller på annet vis mulighet til å gjøre karrierefremmende aktiviteter.

Utvidelse av åremålsperioden

Noen få høringsinstanser har uttalt seg om institusjonenes adgang til å forlenge åremålsperioden opp til maksimal tidsramme dersom omfanget på annet karrierefremmende arbeid har økt vesentlig etter oppstart i stillingen. Alle er positive. NMBU mener imidlertid det er behov for å utarbeide retningslinjer for hvordan utvidelse av en åremålsperiode skal praktiseres.

2.14.2 HK-dirs vurdering

Det er ikke kommet frem argumenter gjennom høringen som tilsier behov for endring av selve bestemmelsene. Innspillene gjelder hovedsakelig presiseringer og klargjøringer, som kan adresseres i forskriftens veileder. Når det gjelder endring fra krav om faglig veileder til faglig veiledning, kan institusjonene velge å regulere dette strengere, og stille krav i egne retningslinjer om faglig veileder.

2.14.3 HK-dir anbefaling:

Forslaget opprettholdes.

2.15 Permisjoner og rettigheter (forslaget § 4-2)

2.15.1 Høringsforslaget

Bestemmelser som gjelder permisjoner og rettigheter til forlengelse av åremålsperioden var samlet og gjort felles for alle stillingskategoriene (forslaget § 4-2).

2.15.2 Høringsinstansenes syn

10 høringsinstanser har uttalt seg. 7 støtter forslaget.⁷⁵ 3 er imot.⁷⁶

FF støtter endringer der rett til permisjoner utvides, men mener det er en uheldig formulering i høringsnotatet «forutsatt at stipendiaten vil kunne fullføre doktorgradsutdanningen innen forlengelsestidas utløp». De mener at det i veilederen må tydeliggjøre at postdoktorer og vitenskapelig assistent også kan få forlengelse ved utforutsette hendelser. NTNU mener at 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, fordi dette er karrierefremmende arbeid som heller kan legges inn som en forlengelse av åremålsperioden. UiS foreslår også at utenlandsstipendopphold ikke nevnes i avsnittet om grunnlag for permisjon og forlengelse av ansettelsesforhold. De har erfart at flere misforstår formuleringen som opphold som del av doktorgradsutdanningen, og mener stipendopphold vil kunne dekkes av vikariat i undervisnings- og forskningsstillinger og lignende.

Forlengelse og permisjoner for vitenskapelig assistent

2 universiteter og 1 høyskole er imot å inkludere stillingskategorien vitenskapelig assistent i retten til forlengelse av åremålsperioden ved permisjoner mv. De begrunner dette med at stillingen har varierende lengde, ikke har et fastsatt formål og i langt mindre grad enn de andre stillingene et definert sluttprodukt.

Sykefravær

UiB stiller spørsmål til at sykefravær er spesielt nevnt, siden retten til fravær ved sykdom fremgår allerede av lov/tariffavtale. Kif skriver på sin side at komiteen har fått henvendelser fra stipendiater/postdoktorer om ulik praksis på universitetene for adgang til forlengelse av perioden grunnet korte og lange perioder med omsorg for syke barn. Det mener det er viktig at forskriftens tekst er så klar at det sikres likebehandling på tvers av ulike UH-institusjoner.

Fastsetting av lengde for forlengelse

UiO stiller seg bak forslaget om at innvilget permisjon skal medføre tilsvarende forlengelse, men ser ikke behovet for å opprettholde begrensningen på 6 måneder. De foreslår at begrensningen settes til 1 år, blant annet fordi Forskningsrådet ofte tildeler midler til utenlandsopphold for inntil 1 år. NTNU er enig i at det fortsatt maksimalt bør gis 6 måneders permisjon når dette kan skje uten å redusere framdriften i postdoktorprosjekt/forskerutdanning, men skriver samtidig at det unntaksvis kan være behov for å gi lengre permisjon, og nevner leger i spesialisering som et eksempel. Ved NTNU innvilger det medisinske fakultetet 1 ½ års permisjon til

⁷⁵ NMBU, NTNU, UiA, UiS, FF, NSO, Kif

⁷⁶ UiB, UiO, AHO.

gjennomføring av såkalte LISI-stilling som et tiltak for rekruttering av leger med forskerutdanning. NTNU anbefaler derfor at man i veileder til forskriften gjør unntak for stipendiater som får tilbud om stilling som lege i spesialisering.

2.15.3 HK-dirs vurdering

Det er en forutsetning for videreføring av stillingskategorien vitenskapelig assistent at stillingen tydeliggjøres som en utdannings- og kvalifiseringsstilling. Det medfører behov for at både formål, krav til utdanning og også rettighetene til den ansatte styrkes. HK-dir mener derfor det er rimelig at det presiseres at vitenskapelig assistent har samme rettigheter til forlengelse av åremålsperioden ved permisjoner som følger av lov, som de øvrige utdanningsstillingene.

UiO foreslår at innvilget permisjon skal medføre forlengelse på opptil 1 år, mens NTNU påpeker behov for unntak for 6 månedersregelen. Det er ikke ønskelig med unntak, og regelen gir arbeidsgiver rett til å innvilge permisjon, og ikke plikt. Samtidig er det i forslaget til forskrift en endring fra någjeldende forskrift. Endringen innebærer at dersom institusjonen innvilger permisjon, skal (og ikke kan) den ansattes ansettelsesperiode forlenges tilsvarende. Dermed vil den ansatte ha rett til samme totale lengde på åremålsperioden, uavhengig av permisjonstidens lengde. Det kan være en løsning å ta ut tidsavgrensningen, og overlate vurderingen til institusjonene selv. Alternativt kan det tilføres at permisjonstiden i særlige tilfeller kan forlenges ytterligere. HK-dir foreslår likevel ikke å endre forslaget, men gjør KD oppmerksom på problemstillingen.

2.15.4 HK-dirs anbefaling

Forslaget opprettholdes.

2.16 Obligatorisk språkopplæring (fellesregulering for §§ 4-3 og 4-4)

2.16.1 Høringsforslaget

HK-dir foreslo å innføre krav om norskopplæring for stillingskategoriene postdoktor og stipendiat. Institusjonene skal tilby norskopplæring dersom stipendiaten eller postdoktoren ikke kan dokumentere norskferdigheter på nivå A2 ved ansettelse. Svensk og dansk språk er likestilt med norsk. Det ble videre foreslått at den ansatte har en plikt til å gjennomføre språkopplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden. Kravet om norskopplæring er nytt og er en oppfølging av *Handlingsplan for norsk fagspråk i akademien*.

2.16.2 Høringsinstansenes syn

47 høringsinstanser har uttalt seg om kravet til norskopplæring. 2 høringsinstanser støtter forslaget.⁷⁷ 17 støtter intensjonen med forslaget, men ønsker ikke at norskopplæringen skal være obligatorisk.⁷⁸ 28 høringsinstanser er imot forslaget.⁷⁹ Kif argumenterer både for og mot forslaget.

Språkrådet og Nynorsksenteret støtter forslaget. Språkrådet fremhever først og fremst hensynet til de ansattes fremtidige arbeidsmuligheter i Norge, da det svært ofte vil være behov for norskkunnskaper i faste stillinger både innenfor og utenfor academia. Ansatte i åremålsstillinger må dessuten kunne forholde seg til norske lover og regler. De viser videre til at det ikke bare er i Norge at ansatte i åremålsstillinger blir oppfordret til å lære seg det lokale språket, og nevner eksempel fra Københavns Universitet sin språkpolitikk. De påpeker også at det kreves norskferdigheter tilsvarende B2-nivå for å studere ved en norsk utdanningsinstitusjon. De foreslår imidlertid følgende endring i ordlyden:

Den ansatte skal gjennomføre *opplæring i reseptive språkferdigheter (lesing og lytting)* tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden.

Endringen begrunnes med at det er lettere å tilegne seg de reseptive språkferdighetene når man skal lære seg et nytt språk.

17 høringsinstanser støtter intensjonen med forslaget, men ønsker at det kun skal innføres en regel om tilbud om norskopplæring. Høringsinstansene påpeker at en plikt til å gjennomføre språkopplæringen vil kunne medføre redusert internasjonal rekruttering og forskermobilitet. Det vises videre til at det kan oppstå forsinkelse i forskerutdanningen for den enkelte, og at utenlandske ansatte får mindre tid enn norske kollegaer til forskning. I tillegg pekes det på betydelig kostnader for institusjonene som vil nødvendiggjøre omprioritering av oppgaver.

Det argumenteres også med at kravet ikke er egnet for å løse utfordringene med norsk fagspråk, og at kravet er eller vil kunne være i strid med EØS-retten.

NTNU er enig i at institusjonene bør *tilby* norskkurs til ansatte i rekrutteringsstilling som ønsker å lære seg norsk, men mener språkkurs bør inkluderes som karrierefremmende arbeid, dersom den ansatte trenger dette i forbindelse med undervisningsoppgaver med videre. NTNU opplyser at 67 % av deres postdoktorer og 53 % av stipendiatene har ikke-skandinavisk bakgrunn. Mange av dem skal ikke gjøre videre karriere i Norge, og det vil for dem ikke være attraktivt å søke stillinger ved

⁷⁷ Nynorsksenteret, Språkrådet

⁷⁸ NORD, NTNU, UiA, UiB, UiS, UiT, HVL, NHH, HiMolde, Akademikerne, FF, LO, Tekna, Utdanningsforbundet, AYF, Ahus, Språkpolitisk utval ved UiA.

⁷⁹ NMBU, OsloMet, UiO, USN, AHO, HiNN, HiØ, NiH, PHS, AHO, BI, DMMB, HLT, MF, VID, FF-HiNN, NTL, NSF, NITO, UHR, Helse Sør-Øst, OUS, NSO, SiN, HINN-DNF, 3 forskergruppeledere ved UiO, 6 ansatte ved OsloMet/UiO/USN, privatperson.

NTNU dersom norskkurs er obligatorisk. De viser videre til at de økonomiske konsekvensene vil være betydelige, og at kostnaden kan resultere i færre rekrutteringsstillinger og/eller gå på bekostning av annen aktivitet i fagmiljøet (se også punkt 4).

NHH mener kravet er rimelig for ansatte i postdoktorstillinger, men at det bør være frivillig for stipendiater. De mener at intensjonen om å kvalifisere stipendiater til fast stilling i Norge er god, og deres erfaring er at relativt mange stipendiater er svært motiverte for å lære norsk. De viser likevel til at ikke alle stipendiater har planer om å bli værende i Norge. En forskerutdanning er i utgangspunktet et krevende løp, og de mener kravet medfører at stipendiater ansatt i 3-årige løp får mindre tid til annet i opplæringsdelen eller kortere tid til avhandlingen, mens, stipendiater i 4-årig stilling får mindre mulighet til å opparbeide seg erfaring knyttet til eksempelvis undervisning. NHH vurderer at frivillighet vil være mer hensiktsmessig enn påbud.

28 høringsinstanser er mot forslaget. Høringsinstansenes synspunkter er i stor grad sammenfallende med synspunktene til instansene som foreslo et frivillig språktilbud. AYF påpeker blant annet at de aller fleste stipendiater og postdoktorer som ønsker å fortsette sin vitenskapelige karriere i Norge allerede benytter seg av norskkursene som tilbys. De fremhever imidlertid at flere universiteter har kapasitetsproblemer på språkkursene. Deres erfaring er at ansatte som ikke melder seg på kurs ofte er forskere som uansett har andre karriereplaner enn å bli i Norge etter doktorgrad eller postdoktorperioden, og som etter AYFs syn neppe vil ombestemme seg av et pålegg om å fullføre norskkurs. De fremhever videre at norske forskningsmiljøer heller ikke har nok faste vitenskapelige stillinger å tilby til alle. Det er derfor helt naturlig å oppmuntre dem til å opparbeide seg kompetanse som kvalifiserer for fremtidige faste stillinger i flere land. De påpeker, i likhet med flere andre høringsinstanser, at det foreslåtte språkopplæringskravet medfører en betydelig juridisk risiko, da det er uklart om det er i tråd med EØS-avtalen, spesielt artikkel 4 om likebehandling. UiO argumenter for at det fremkommer av EU-domstolens avgjørelse i sak C-379/87 (Groener) at det i alminnelighet kan stilles strengere krav ved ansettelse i undervisningsstillinger, der undervisningen skjer på norsk, enn i rene forskerstillinger:

«... selv om det er rom for uenighet om hvor strenge kravene kan være. Samtidig ligger det i avgjørelsen at dersom det stilles det samme krav om språkferdigheter ved alle ansettelser, kan dette kravet ikke være strengere enn at det lar seg forsvare ved ansettelse i stillinger der det ikke er studentkontakt og heller ikke forskningsprosjektet forutsetter ferdigheter i norsk språk».

FF påpeker blant annet at forslaget vil medføre store økonomiske og strukturelle utfordringer, og viser til at mange stipendiatstillinger er eksternt finansierte uten at det medfølger midler til språkkurs.

Samisk høgskole påpeker i likhet med flere andre høringsinstanser at regelen må omfatte samisk.

2.16.3 HK-dirs vurdering

HK-dir mener høringen viser at det er stor oppslutning om at stipendiater og postdoktorer skal ha mulighet til å lære seg norsk. Det kommer videre frem av høringen at institusjonenes kapasitet til å tilby språkopplæring ikke er god nok. HK-dir mener dette bekrefter at det er behov for å forskriftsfeste at institusjonene skal ha plikt til å tilby språkopplæring til stipendiater og postdoktorer.

I høringsnotatet ble det redegjort for at kravet er i tråd med EØS-retten. I etterkant av høringen har direktoratet gjort en ny gjennomgang (se vedlagte notat).⁸⁰ HK-dir vurderer her at det er en viss risiko for at det opprinnelige forslaget ikke i alle tilfeller vil være i tråd med det nevnte regelverket.

Hensynene bak innføringen av krav om norskkompetanse for postdoktorer og stipendiater står ikke like sterkt som for undervisnings- og forskningsstillingene, siden de ansatte har mindre eller ingen undervisning, og heller ikke administrative plikter. På den annen side er språkopplæring i løpet av åremålsperioden på nivå A2 et mindre inngripende krav enn kravet for undervisnings- og forskningsstillingene. Videre omfatter fagspråk mer enn undervisningsspråk; herunder publikasjoner, kontakt med og veiledning av studenter og bidrag i fagmiljøet. Dette, sett i sammenheng med uttalelser i Groener-saken, gjør at HK-dir vurderer at det kan fastsettes et likt krav for begge stillingskategoriene (postdoktor og stipendiat), selv om stillingene har ulike formål.

Ingen av høringsinstansene har uttrykt innvendinger mot selve nivået, og HK-dir legger til grunn at språkopplæring på det nest laveste språknivået vil være et egnet tiltak for ansatte ved norske utdanningsinstitusjoner. Direktoratet har videre vurdert forslagene til unntak som kom frem i høringen, herunder unntak i «særlige tilfeller» eller for «engelskspråklige» stillinger. Dette for å vurdere om formålet kan nås ved mindre inngripende tiltak. Det er imidlertid konkludert med at innføring av unntakene vil kunne uthule kravet til norskopplæring med en fare for at formålet ikke oppnås. Videre vil det være vanskelig å sikre lik praksis mellom institusjonene. Det kan imidlertid ikke utelukkes at formålet kan oppnås ved et frivillig tilbud om språkopplæring, hvor institusjonene har plikt til å tilby dette. Som under punkt 2.3 gjør direktoratet videre oppmerksom på at det er en viss prosessrisiko ved å innføre et generelt krav uten unntaksmulighet i tilfeller hvor norskkunnskaper av ulike grunner er åpenbart nødvendig. Det vises eksempelvis til en pågående prejudisiell sak for EU-domstolen (sak C-48/24). Videre vises det til at det kan stilles spørsmål ved om behov for norskkunnskaper i en senere stilling er en tilstrekkelig begrunnelse for et generelt krav ift. EØS-retten.

I tillegg til den påpekte risikoen i forhold til EØS-regelverket, ser HK-dir at det er stor motstand mot kravet om å innføre plikt for stipendiater og postdoktorer til å

⁸⁰ Vedlegg 2 Vurdering språkkrav - EØS.

gjennomføre obligatorisk språkopplæring. Nær samtlige av instansene som uttalte seg om forslaget, er imot obligatorisk språkopplæring.

HK-dir påpeker videre at enkelte høringsinstanser mener at det er en viss risiko for at internasjonale stipendiater og postdoktorer forbigås i ansettelsesprosesser, med bakgrunn i at det kan være besparende for institusjonene å ansette kandidater som allerede behersker norsk, samisk, dansk eller svensk. For stipendiater ansatt i 3 år, vil kravet enten medføre behov for forlengelse av åremålsperioden, eller at språkopplæring må inngå i opplæringsdelen, på bekostning av annen fagrelevant opplæring. Alternativt må språkopplæring gjennomføres på fritiden. HK-dir anser den siste løsningen som uheldig, og mener at det, dersom kravet innføres, må fremgå av veilederen til forskriften at obligatorisk opplæring på fritiden ikke er et akseptabelt alternativ.

Videre viser høringen at særlig gruppen postdoktorer er svært sammensatt. Selv om formålet med stillingen er rettet inn mot å kvalifisere til førsteamanuensis, har en del allerede planlagt en videre karriere utenfor Norge. Det kan medføre lav motivasjon til å gjennomføre språkopplæring, særlig når det ikke kreves bestått eksamen eller at den ansatte skal dokumentere språkferdigheter på et visst nivå etter avsluttet opplæring.

HK-dir er opptatt av å styrke norsk fagspråk, og mener det er behov for tydelige virkemidler. På bakgrunn av det ovennevnte vurderer direktoratet likevel at frivillig språkopplæring, som institusjonene har plikt til å tilby, vil være et mer egnet virkemiddel for å styrke norsk fagspråk, enn et påbud. HK-dir anbefaler at de ansatte får rett til å gjennomføre språkopplæring tilsvarende 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden.

Slik direktoratet ser det, vil det ikke være en tilsvarende EØS-rettslig risiko knyttet til et frivillig språktilbud. Direktoratet er videre av den oppfatningen at dette i stor grad også vil imøtegå bekymringene knyttet til internasjonal rekruttering og forskjellsbehandling.

HK-dir har som nevnt vurdert mulige unntak fra plikten, men har funnet det krevende å fastsette hva som skal gi grunnlag for unntak, og mener videre at unntaksordninger lett kan bli omfattende. HK-dir vurderer derfor at det er en bedre løsning å forskriftsfeste at institusjonene har plikt til å tilby språkopplæring, og at de ansatte skal ha rett til å gjennomføre slik opplæring i løpet av ansettelsesperioden.

Selv om språkopplæring endres fra plikt til rett, legger HK-dir til grunn at institusjonene utvikler gode språkopplæringstilbud, gjerne også utover 15 studiepoeng, for stipendiater og postdoktorer som er motiverte for å lære seg språket. Sammen med innføring av krav til karriereplan og karriereveiledning (se punkt 2.17), kan det styrke stipendiat- og postdoktorstillingene og rekrutteringen til norsk academia. At det også innføres krav om å beherske norsk på nivå B2 ved ansettelse i

alle undervisnings- og forskningsstillinger, vil bidra til at språkopplæring blir karrierefremmende. Ordningen sikrer at de ansatte som har behov for norsk i sitt arbeid og/eller ønsker å gjøre videre karriere i Norge får et opplæringstilbud.

HK-dir vil videre anbefale at det stilles krav om at behovet for språkopplæring skal omtales særskilt i den ansattes karriereplan. Ved å forskriftsfeste et slikt krav, sikres det at stipendiaten eller postdoktoren gjøres kjent med retten til opplæring. Behovet for språkopplæring blir da også vurdert på et tidlig tidspunkt i ansettelsesforholdet, og den ansatte må aktivt ta stilling til spørsmålet om språkopplæring. Dette kan bidra til at flere velger å gjennomføre språkopplæring. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp, jf. punkt 2.17. Det presiseres at den ansatte har rett til språkopplæring også i de tilfeller der den ansatte ikke planlegger en videre karriere innen norsk utdannings- og forskningssektor.

HK-dir anbefaler også at språkopplæringen ved institusjonene kartlegges videre. Høringen viser at det er behov for å skalere opp tilgangen til språkkurs. Dersom det viser seg at et frivillig tilbud som behandles i karriereplanen ikke fungerer etter hensikten, er HK-dir av den oppfatning at det på et senere tidspunkt kan vurderes å innføre en plikt. En slik regel bør i tilfelle åpne for en mulighet for unntak i helt særlige eller nærmere spesifiserte tilfeller.

Avslutningsvis anbefales det at ved institusjoner der kravet er ferdigheter i samisk på tilsvarende nivå som norsk B2, jf. universitets- og høyskoleloven § 2-3 andre ledd, kan institusjonen tilby samiskopplæring.

2.16.4 HK-dirs anbefaling

HK-dir anbefaler å opprettholde forslaget om at utdanningsinstitusjonene har plikt til å tilby norskopplæring dersom stipendiaten eller postdoktoren ikke kan dokumentere norskferdigheter på nivå A2 ved ansettelse (§§ 4-3 og 4-4). HK-dir anbefaler imidlertid å endre bestemmelsen slik at den ansatte får rett, og ikke plikt, til å gjennomføre slik opplæring. Videre anbefales det at det forskriftsfestes at behovet for språkopplæring skal omtales i karriereplanen. Forslag til forskriftstekst inkluderer samisk.

2.17 Karriereplan og karriereveiledning (fellesregulering for §§ 4-3 og 4-4)

2.17.1 Høringsforslaget

Det var tatt inn en ny bestemmelse om at det skal utarbeides en karriereplan for postdoktorer (§ 4-3) og stipendiater (§ 4-4). Postdoktorer og stipendiater skal også ha tilgang til karriereveiledning.

2.17.2 Høringsinstansenes syn

16 høringsinstanser har uttalt seg. Av disse støtter de fleste forslaget.⁸¹ 4 er imot deler av forslaget eller skeptiske.⁸²

Et klart flertall av de som har uttalt seg, er positive. Det blir vist til at kravet støtter opp om institusjonell praksis. UiA og NIH referer til HK-dirs kommende rammeverk for karriereveiledning, og viser til behov for samordning i sektoren. OFF er svært positiv til forslaget, men mener forslaget kan gå lenger, ved å stille krav til innholdet i karriereveiledningen. Enkelte av de som er positive er likevel bekymret for at forslaget er ressurs- og kostnadskrevende, og usikre på om karriereplan og karriereveiledning bør være obligatorisk.

Tekna mener forslaget kan ha negative konsekvenser som ikke er drøftet, som økt undervisningsbelastning for ansatte i andre stillinger. UiS og HiMolde er i tvil om det er et reelt behov for karriereplan og karriereveiledning når det gjelder stipendiater, men har ikke innvendinger mot forslaget når det gjelder postdoktorer. OsloMet mener at bestemmelsene om karriereplan og tilgang til karriereveiledning for postdoktorer og stipendiater ikke bør formuleres som et krav, men være frivillig.

2.17.3 HK-dirs vurdering

HK-dir registrerer at flertallet av høringsinstansene som har uttalt seg, er positive, og vurderer at forslaget bør opprettholdes. Slik forskriften er formulert, er det rom for at institusjonene selv kan vurdere hvordan ansvaret for karriereplan og karriereveiledning best kan ivaretas. HK-dir utvikler et «Rammeverk for karriereveiledning for forskere i tidlig karrierefase». Rammeverket gir en beskrivelse av hvordan et godt og relevant tilbud om karriereveiledning ser ut, og kan gi institusjonene informasjon om hva som er god praksis. HK-dir kan vurdere å utvikle en ressurside for forskriften, der karriereveiledning kan være en del av innholdet.

2.17.4 HK-dirs anbefaling

Forslaget opprettholdes.

2.18 Postdoktor – endret formål (forslaget § 4-3)

2.18.1 Høringsforslaget

Formålet med stillingskategorien ble foreslått endret til å kvalifisere til førsteamanuensis. Det ble foreslått en ny regel som sikrer at alle postdoktorer opparbeider seg utdanningsfaglig kompetanse.

⁸¹ NMBU, NORD, NTNU, UiB, UiA, USN, NiH, SSB, LO, Utdanningsforbundet, OFF, NSO.

⁸² OsloMet, UiS, HiMolde, Tekna.

2.19.2 Høringsinstansenes syn

21 høringsinstanser har uttalt seg. 11 støtter forslaget.⁸³ 10 er imot.⁸⁴

De fleste av høringsinstansene som har uttalt seg, opplever forslaget til endret formål med stillingskategorien som positivt.

Kun 1 høyskole, 1 forskningsinstitutt og 1 fagforening har innvendinger mot at formålet endres.⁸⁵ Innvendingene begrunnes med at kompetansekravene samlet vil føre til en totalbelastning som kan svekke rekrutteringen, og at postdoktorstillingen snevres for mye inn når det er førsteamanuensis som er formålet. NIBIO mener endringen ikke reflekterer instituttsektoren, og ønsker at formålet utvides til «å kunne kvalifisere til en stilling som førsteamanuensis eller som steg mot vitenskapelig toppstilling som professor eller seniorforsker». LDH mener postdoktorstillingen bør være knyttet til professorkompetanse, slik som i dag.

Utdanningsfaglig kompetanse

Flere av høringsinstansene har kommentert forslaget om utdanningsfaglig kompetanse, og er noe delte i synet på forslaget. 5 høringsinstanser nevner spesifikt at det er positivt at postdoktorer opparbeider seg utdanningsfaglig kompetanse.⁸⁶ OUS og Helse Sør-Øst støtter også forslaget, men viser til at postdoktorer ansatt hos dem normalt ikke vil kunne tilbys utdanningsfaglig kompetanse. Det skyldes blant annet at regionale forskningsmidler fra Helse Sør-Øst er øremerket forskning og kun kan benyttes til å finansiere forskningsdelen av en postdoktorstilling. SiN uttaler seg ikke direkte, men viser til at 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 høyskolepedagogiske kurs.

9 høringsinstanser har innvendinger mot forslaget, og av disse er 7 universiteter.⁸⁷ Både UiO, USN og NTNU argumenterer for behovet for utdanningsfaglig kompetanse må vurderes opp mot postdoktorens videre karriere og karriereplan. Høringsinstansene trekker også fram at kravet kan gjøre stillingen mindre attraktivt og svekke rekrutteringen. NTNU mener at utdanningsfaglig kompetanse er særlig relevant for dem som planlegger en karriere i Norge, mens annet arbeid som prosjektledelse kan være vel så relevant for internasjonale søkere. Videre argumenterer NTNU for at det vil være uproporsjonalt omfattende å gjennomføre et fullt kurs i basiskompetanse på 200 timer, gitt undervisningsmengden i stillingen. NTNU etterspør derfor fleksibilitet og foreslår at forskriften endres til at institusjonen skal legge til rette for at «den ansatte kan begynne å opparbeide undervisningsfaglig kompetanse i løpet av åremålsperioden». UiO påpeker at en signifikant andel av

⁸³ UiS, UiT, USN, NMBU, FF, Utdanningsforbundet, OUS, Helse Sør-Øst, NSO, Kif.

⁸⁴ NMBU, OsloMet, UiO, UiT, USN, HVO, LDH, NIBIO, Akademikerne, Tekna.

⁸⁵ LDH, NIBIO, Akademikerne.

⁸⁶ NMBU, UiT, USN, Utdanningsforbundet, Kif.

⁸⁷ UiO, UiT, USN, OsloMet, USN, NMBU, NTNU, HVO, Tekna

postdoktorene vil ønske å kvalifisere seg til akademiske stillinger uten undervisning. De mener det ikke er realistisk at f.eks. ansatt på eksternfinansierte prosjekter skal opparbeide seg slik kompetanse. Relevansen vil også være avhengige av den enkeltes karriereplan.

Flere påpeker også at forslaget får kostnadmessige konsekvenser for institusjonene, og ber om at det gjøres en grundigere vurdering av kostnadene knyttet til kurstilbud. OsloMet støtter ikke kravet fordi de har institutter som kun driver med forskning, og mener det bør gis mulighet for unntak eller konkret vurdering av den enkelte stilling. HiMolde mener at en ansatt i postdoktorstilling kan oppfylle eventuell språk- og utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse i undervisnings- og forskerstilling.

Retten til å ansette postdoktorer

USN mener også det må videreføres at bruk av stilling som postdoktor er begrenset til institusjoner som har rett til å tildele doktorgrad (någjeldende forskrift § 1-2, 2 ledd), «fordi institusjoner som tildeler doktorgrad har bedre forutsetninger for å jobbe med systematisk oppfølging og karriereutvikling for postdoktorer».

2.18.3 HK-dirs vurdering

HK-dir vurderer at høringsinstansene i all hovedsak er positive til at formålet er endret. Endring i formålet med stillingen bygger på tidligere vedtatte strategier og et veldokumentert behov (se høringsnotatet). Samtidig er det flere av de største utdanningsinstitusjonene som er uenige i forslaget om å institusjonene skal tilrettelegge for at postdoktoren opparbeider seg utdanningsfaglig kompetanse. Selv om ikke alle postdoktorer ser for seg en videre karriere i en undervisnings- og forskningsstilling, vil utdanningsfaglig kompetanse ha en egenverdi og sikre at postdoktorer som eventuelt senere har hovedstilling som forskere, og som ansettes i ekstraervert, har relevant kompetanse (se diskusjon under unntak fra kvalifikasjonskravene, punkt 2.4). For de som senere ansettes i ordinære undervisnings- og forskerstillinger, vil institusjonen spare tid og ressurser ved at postdoktoren allerede har den utdanningsfaglige kompetansen som kreves. Minimumslengde på åremålsperioden er økt i ny universitets- og høyskolelov, og det er dermed mer tid til både forskning og å opparbeide seg kompetansen som kreves. Siden formålet med og innholdet i stillingen skjerpes, er det ikke behov for å videreføre regelen som begrenser hvem som kan ansette postdoktorer.

2.18.4 HK-dirs anbefaling

Forslaget opprettholdes.

2.19 Stipendiat – tydeliggjøring og forenkling (forslaget § 4-4)

2.19.1 Høringsforslaget

Det ble tydeliggjort at stipendiatstillingen skal kvalifisere både til videre karriere i akademia og til relevante stillinger i det øvrige arbeidslivet. Stipendiatstillingen har hatt mer detaljerte bestemmelser enn de øvrige stillingskategoriene. For å harmonisere og forenkle, ble flere bestemmelser foreslått ikke videreført.

2.19.2 Høringsinstansenes syn

5 høringsinstanser har uttalt seg.⁸⁸

3 har innspill til endringer, de resterende har kun kommentarer. UiB er imot at regelen om overgang til annet doktorgradsprogram fjernes, og mener det ikke er nok å kun vise til at arbeidsmiljøloven regulerer forholdet.

FF har innvendinger mot forenklingen av bestemmelsen som sier at «ved direkte overgang fra stilling som stipendiat til annen stilling, medregnes ikke tid brukt til eget doktorgradsarbeid i ansettelsestiden. Permisjoner eller forlengelse av åremålet etter forskriften § 4-2 medregnes ikke i ansettelsestiden. Tid som er brukt til annet karrierefremmende arbeid i løpet av åremålsperioden regnes sammen til en sammenhengende periode» (forslaget, § 4-4, sjette ledd).

FF foreslår at man fastsetter en regel om at stipendiatperioden, uavhengig av faktisk lengde, skal regnes som to års tjenestetid, for å unngå for lang periode med mulighet for midlertidig ansettelse. Da kan den tidligere stipendiaten ansettes i inntil ett år uten å opparbeide rettigheter. De mener dette vil være tilstrekkelig fleksibilitet for begge parter. NSO viser til FFs forslag og er enige i at det bør fastsettes en regel om at stipendiatperioden, uavhengig av faktisk lengde, skal regnes som to års tjenestetid hvis stipendiaten tiltrer i en ny stilling rett etter åremålsperioden.

UiT bemerker at den årlige framdriftsrapporten fra både veileder og stipendiat er tatt ut av forskriften, og viser til at rapporteringen er viktig for å fange opp begge sidene av veiledningsforholdet. UiT er opptatt av institusjonell autonomi, men gjør likevel oppmerksom på at det også kan medføre ulikheter i oppfølgingen av stipendiatene.

NIBIO påpeker at reguleringen ikke må fremstå begrensende for andre virksomheter enn institusjoner som er under lov om universiteter og høyskoler, og som har adgang til å ansette i stilling som stipendiat og postdoktor.

2.19.3 HK-dirs vurdering

Det er få innvendinger mot forslaget. Det heller ikke kommet frem vesentlige nye argumenter eller samlet motstand mot noen av endringsforslagene. HK-dir mener

⁸⁸ UiB, UiT, NiBIO, FF, NSO.

regelen som regulerer direkte overgang fra stipendiatperioden til annen stilling bør fastsettes slik forslaget var i høringen.

2.19.4 HK-dirs anbefaling

Forslaget opprettholdes.

2.20 Vitenskapelig assistent (forslaget § 4-6)

2.20.1 Høringsforslaget

Forslaget tydeliggjorde at vitenskapelig assistent er en stillingskategori som skal gi relevant erfaring for en mulig videre karriere i universitets- og høyskolesektoren. For å bli ansatt kreves lavere grads eksamen.

2.20.2 Høringsinstansenes syn

11 høringsinstanser har uttalt seg.⁸⁹ Alle er positive til at vitenskapelig assistent videreføres, og at stillingskategorien styrkes for å gi erfaring for en mulig videre karriere.

8 høringsinstanser⁹⁰ har likevel innvendinger mot utdanningskravet, og 2⁹¹ har innspill til stillingens formål. Enkelte høringsinstanser er imot at en vitenskapelig assistent skal ha samme rettigheter som postdoktor og stipendiat når det gjelder permisjoner og forlengelse av stillingen (se punkt 2.15).

NTNU, UiB, UiT og AHO påpeker at det er problematisk med absolutt krav til lavere grads eksamen, fordi det ekskluderer studenter de som tar integrerte mastergrader, og snevrer inn bruken av stillingen. NTNU foreslår derfor at kompetansekravet justeres til «minst lavere grads eksamen eller tilsvarende kompetansenivå.» Alternativt at dette omtales i veiledning til forskriften. UiO, OsloMet, og NSO støtter ikke utdanningskravet. Dette begrunnes med at stillingen er et verktøy for å rekruttere til eller motivere for forskning, noe som kan skje før studentene når masternivå. NSO viser også til at flere utdanninger er forskningstunge allerede på bachelornivå.

NMBU fremhever betydningen av at stillingskoden må kunne brukes også som forberedelse til spesialistkandidatstillingen innenfor klinisk veterinærmedisin, og foreslår at direktoratet vurderer å endre formuleringen «arbeidsoppgaver som gir innsikt i og erfaring med vitenskapelig eller kunstnerisk arbeid og metode» og erstatte «vitenskapelig» med «faglig». FF ønsker å inkludere «opplæring» i formålet med stillingen.

⁸⁹ NMNU, NTNU, UiB, UiO, UiT, USN, AHO, FF, NITO, NSO, SSB.

⁹⁰ NMBU, NTNU, UiB, UiO, UiT, AHO, NITO, NSO.

⁹¹ NMBU, FF.

2.20.3 HK-dirs vurdering

Det er kun to høringsinstanser som har kommentert formålet med stillingskategorien, og det tyder på at målformuleringen er åpen nok til at stillingen kan tilpasses ulike fagområder.

For å unngå utilsiktet innsnevring av hvem som kan ansettes, kan kompetansekravet endres til «minst lavere grads eksamen *eller tilsvarende*». Alternativt kan utdanningskravet endres til «minst 1 års fullført lavere grads studier eller tilsvarende». Dette gjør at også at særlig motiverte bachelorstudenter kan ansettes, og at studenter som gjennomfører integrerte masterstudier ikke trenger å vente 3 år før de kan bli vitenskapelige assistenter. Selv om det er få høringsinstanser som har innvendinger, representerer de mange studenter: NSO er en interesseorganisasjon for 34 ulike studentdemokratier, og representerer om lag 270 000 studenter. HK-dir har vært opptatt av å tydeliggjøre formålet med stillingskategorien. Det er av den grunn også viktig med tydelig definert krav til et minimums utdanningsnivå, og de som ansattes må sikres rettigheter som står i forhold til at dette er en særlig forskriftsfestet utdanningsstilling. Selv om utdanningskravet justeres til minst 1 års lavere grads studier eller tilsvarende, vil formålet med stillingen og styrkingen av den ansattes rettigheter bidra til at stillingen likevel blir en reell utdanningsstilling. HK-dir foreslår derfor å justere utdanningskravet.

2.20.4 HK-dirs anbefaling

Utdanningskravet (§ 4-6) justeres til «minst fullført 1 års lavere grads studier eller tilsvarende».

3 Øvrige bestemmelser

3.1 Forskriftens virkeområde (forslaget § 1-1)

Bestemmelsen fastslo at forskriften skal omhandle ansettelse, overgang og opprykk på grunnlag av vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse, og ansettelse i rekrutteringsstillinger. Det ble presisert at forskriften også gjelder for ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregelen om ekstraervert etter ny universitets- og høyskolelov § 7-7.

8 høringsinstanser har uttalt seg.⁹² FF støtter ikke at listen over hvilke fagområder som kan rekruttere undervisningspersonale på grunnlag av kunstneriske kvalifikasjoner ikke videreføres. De erkjenner at oversikten ikke er uttømmende, men begrunner synet

⁹² NMBU, UiA, AHO, NIBIO, FF, NSO, OUS, privatperson.

med hensyn til praktiske fag i lærerutdanningene, som også omfattes av bestemmelsen. En privatperson savner stillingskode 1010 amanuensis, som er regulert i någjeldende forskrift og fortsatt finnes i stillingsstrukturen i Staten. De resterende uttaler seg positivt eller har kun kommentarer. OUS ser behov for tydeliggjøring av om ekstraervert også omfatter faste deltidsstillinger i inntil 20 prosent. NINIO påpeker at forskriften må ivareta at virkningsområdet omfatter andre virksomheter enn de som er underlagt universitets- og høyskoleloven.

HK-dirs vurderinger og anbefalinger

Gjeldende forskrift avgrensner hvilke fagområder det kan ansettes i på grunnlag av kunstneriske kvalifikasjoner. En mulig videreføring er å erstatte listen med en bestemmelse om at kun institusjoner som har rett til å tildele doktorgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid, kan ansette på slikt grunnlag. Det vil likevel ekskludere kunstfaglige utdanningsinstitusjoner uten doktorgrad, samt institusjoner som tilbyr profesjonsfag som baserer seg på kunst og håndverk. HK-dir vurderer at institusjonene selv må avgjøre ved utlysning om de har behov for ansatte med undervisnings- og forskningserfaring på vitenskapelig eller kunstnerisk grunnlag. Det vil være fagområdets art og institusjonens behov som avgjør. Det er videre en forutsetning at de som ansettes innfrir stillingskategoriens kvalifikasjonskrav, og at institusjonene selv vurderer om det er behov for vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse i de sakkyndige komiteene som skal vurdere kompetansen. HK-dir foreslår at dette klargjøres i forskriftens veileder.

HK-dir ser videre at det er behov for å presisere i veileder hva ekstraervert er, selv om det refereres til universitets- og høyskoleloven og det der er tydelig at ekstraervert i denne sammenheng er åremålsstillinger av en varighet på 2-6 år.

Kompetansekrav for stillingskategorien amanuensis er ikke regulert i dagens forskrift. Det er kun mulighet for opprykk som er regulert. Siden det ikke ansettes amanuenser lenger, og stillingskategorien er under utfasing, foreslår HK-dir at amanuenser får mulighet til å søke opprykk innenfor utvidet overgangsperiode (se punkt 3.3.).

3.2 Ikrafttredelse (forslaget § 5-1)

Forskriften skal tre i kraft 1. august 2024. 3 høringsinstanser, UiO, Tekna og UHR-KDA, ber om utsatt ikrafttredelsesdato. Flere andre påpeker at det er svært kort tid fra forskriften vedtas, til den trer i kraft, og at ny forskrift krever tilpasninger og samarbeid mellom institusjoner. UiO foreslår at forskriften tidligst innføres fra 1. januar 2025.

HK-dirs vurderinger og anbefalinger

HK-dir er klar over at det er kort tid til forskriften skal tre i kraft. Forskriften innebærer på mange områder en forenkling, og det kan være effektiviserende at institusjonene tar forskriften i bruk så snart som mulig. På mange områder får institusjonene også større handlingsrom. Fremfor å endre dato for når forskriften trer i kraft, vurderer HK-

dir at overgangsperioden bør forlenges. En grunn til å fastholde dato for ikrafttredelse, er også at forskriften skal innlemmes i ny universitets- og høyskoleforskrift som skal tre i kraft fra 1. august 2024.

3.3 Overgangsperiode (forslaget § 5-2)

HK-dir foreslo overgangsregler som gjør at den enkelte institusjon kan vente med å ta i bruk de nye kvalifikasjonskravene i forskriften kapittel 2 frem til 1. januar 2025. Ansatte som har søkt om opprykk senest 31. desember 2024 får rett til å få søknaden vurdert etter någjeldende forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Det ble også foreslått en overgangsregel for ansettelser i utdannings- og rekrutteringsstillinger.

Flere høringsinstanser har innspill til bestemmelsen, inkludert 9 av de 10 universitetene.⁹³ Høringsinstansene opplever overgangsperioden som urealistisk kort, og foreslår ulike alternative justeringer. Det blir foreslått en generell forlenget overgangsordning, og instansene peker på ulike tidspunkt: 01.08.2025, 31.12.2025, 31.07.2026, 01.01.2026, tre år, eller to år for undervisnings- og forskningsstillinger og ett år for rekrutteringsstillinger. Det vises også til behov for at universitets- og høyskolelektorer med påbegynt doktorgradsutdanning kan søke opprykk til førsteamanuensis etter gjeldende regler i tre år, dersom ordningen ikke videreføres.

Flere viser til at endringene vil kreve betydelig arbeid for institusjonene, og at samarbeid i sektoren vil kreve ytterligere tidsbruk. UiA skriver: «Med bakgrunn i implementeringen av NOR-CAM, institusjonenes behov for å fastsette utfyllende krav til forskriften generelt, samt Kunnskapsdepartementets oppfordring til samarbeid mellom institusjonene i arbeidet med å fastsette utfyllende retningslinjer for utdanningsfaglig kompetanse, finner UiA det nødvendig med en forlenget overgangsperiode som varer minst frem til 1. august 2025.»

Det blir også argumentert med at det tar tid å sikre tilstrekkelig kapasitet og ressurser til å møte økt behov for norskopplæring og karriereveiledning. Nord viser til at en rask innføring av endringene vil kunne bidra til mer ulikhet i praksis mellom institusjonene. UiO skriver: «Det bør framgå at både søknader om opprykk og stillinger som er lyst ut innen en gitt dato fullføres etter gammelt regelverk. NTNU foreslår tilsvarende endring.

HK-dirs vurderinger og anbefalinger

Endelig versjon av forskriften blir trolig offentliggjort like før sommerferien. HK-dir er enig i at overgangsperioden er kort. Det har heller ingen store negative konsekvenser om institusjonene får lengre tid til å implementere forskriften, med tanke på at mange

⁹³ NTNU, NMBU, NORD, UiA, UiB, UiO, UiS, UiT, USN, HiØ, HiNN, PHS, BI, ONH, FF, LO, Utdanningsforbundet, OFF, UHR, NSO, 10 ansatte ved USN, privatperson.

bestemmelser er mindre detaljerte enn i dag. Det er ønskelig at institusjonene samarbeider og i størst mulig grad enes om felles utfyllende retningslinjer.

Det er også to stillingskategorier, amanuenser og universitets- og høyskolelektorer, som etter dagens forskrift har rett til å søke opprykk, men som etter ny forskrift ikke vil ha samme rett. Dersom den generelle overgangsperioden utvides til ett år, får de svært få gjenværende amanuenser mer tid til å søke opprykk dersom de ønsker det. Det er rimelig å anta at institusjoner som har oppfordret universitets- og høyskolelektorer til å påbegynne en doktorgradsutdanning for så å søke opprykk til førsteamanuensis, velger å videreføre opprykksordningen. Overgangsperioden må likevel ivareta hensynet til ansatte ved institusjoner som ikke velger å videreføre ordningen, og bør utvides for denne gruppen.

For utdannings- og kvalifiseringsstillingene bør overgangsperioden også forlenges. Det gir institusjonene mer tid til å øke kapasiteten for å kunne tilby språkopplæring for stipendiater og postdoktorer som ønsker dette, utdanningsfaglig kompetanse for postdoktorer og å etablere tilbud om karriereveiledning. Lengre overgangsperiode gir også institusjonene noe mer tid til å justere bruk av vitenskapelig assistent-stillingen. Lengden på selve åremålsperiodene for stillingskategoriene fremgår av universitets- og høyskoleloven, og selv om ansettelser skjer etter dagens forskrift, må krav i ny lov innfris. For postdoktorer vil dermed lengden på åremålsperioden uansett være minimum 3 år.

HK-dir anbefaler at overgangsperiodene forlenges. Det bør inntas en bestemmelse om at ansatte i stillingskategorien universitets- og høyskolelektor som har påbegynt en doktorgradsutdanning innen 1. august 2024, har rett til å søke opprykk til førsteamanuensis frem til 31. desember 2027.

4 Økonomiske og administrative kostnader

Flere påpeker at krav i forskriften medfører betydelige økonomisk, personalmessige og administrative kostnader, og er ikke enige i vurderingen som er gjort i høringsnotatet, eller ber om at det gjøres en samlet beregning av kostnader. Det gjelder hovedsakelig språkkrav for stipendiat- og postdoktorstillinger og utdanningsfaglig kompetanse for postdoktorer.

NTNU får tydeligst frem konsekvensene av endringene. De viser til at 67 % av NTNUs postdoktorer og 53 % av stipendiatene har ikke-skandinavisisk bakgrunn, og mener de økonomiske konsekvensene av å inkludere språkopplæring 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.»

Dersom alle postdoktorer skal ha rett til å opparbeide full utdanningsfaglig kompetanse som kreves for ansettelse i førsteamanuensis-stilling, vil det tilsi at i 2023 ville 171 postdoktorer (tallet på nyansatte ved NTNU) hatt rett til 200 timer utdanningsfaglig basiskompetanse: «Det ville utgjøre en merkostnad på 20 årsverk som må finansieres over egen ramme. Kostnader knyttet til å utvide tilbudet kommer i tillegg», skriver NTNU.

Ettersom uklarerheter knyttet til de økonomiske konsekvensene av særlig nye plikter og rettigheter for stipendiat- og postdoktorstillingene har vært løftet frem av flere høringsinstanser, råder HK-dir KD til å vurdere å legge frem mer informasjon om de økonomiske analysene som ligger til grunn for tiltakene.

5 Andre tema

5.1 Bruk av begrepet «rekrutteringsstillinger»

I forslaget til forskrift er «rekrutteringsstillinger» brukt som samlebegrep for postdoktor, stipendiat mv. UiB påker at i forskrift til Lov om statens ansatte mv. og i hovedtariffavtalene er vitenskapelig assistent, stipendiat og spesialistkandidat betegnet som utdanningsstillinger: «Tvisteløsningsnemnda har i sin praksis lagt til grunn at f.eks. stilling som stipendiat gir grunnlag for utdanningspermisjon fra annen fast stilling, jf. reglene om utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven. Ulike begreper vil her kunne skape usikkerhet om en slik permisjonsadgang». HK-dir er enig i innvendingen, selv om rekrutteringsstillinger er et etablert begrep og brukes i *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling*, som forskriften blant annet bygger på.⁹⁴

I ny universitets- og høyskolelov brukes begrepet «utdanningsstillinger». Det er viktig med felles begreper, også for å klargjøre sammenhengen mellom forskriften og annet lovverk som har konsekvenser for stillingskategoriene. Det er ingen høringsinstanser som har problematisert omtalen av postdoktorstillingen, men dersom prinsippet om nærhet til universitets- og høyskoleloven skal legges til grunn, bør postdoktor omtales som kvalifiseringsstilling, siden formålet er å kvalifisere til førsteamanuensis. Dette vil fortsatt ikke være i samsvar med KDs lønnsplanhefte, hvor postdoktorstilling er definert som en «utdannings- og forskerstilling».⁹⁵ Departementet må vurdere om det behov for å gjøre eventuelle endringer i lønnsplanheftet.

HK-dir foreslår å endre til «utdanningsstillinger» for de tre aktuelle stillingskategoriene og til «kvalifiseringsstilling» for postdoktor. Det medfører at tittelen på kapittelet endres til «utdannings- og kvalifiseringsstillinger», noe som også får konsekvenser for tittelen på forskriften. Forskriften skal likevel inngå i en ny og mer omfattende forskrift der

⁹⁴ [Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling \(regjeringen.no\)](#). I strategien vises det til at det med rekrutteringsstillinger menes stillingene doktorgradsstipendiat-, postdoktor- og innstegsstillinger.

⁹⁵ [HTA 2022–2024 med endringer pr 010523 \(regjeringen.no\)](#)

strukturen nå er ute på høring. Dermed er det ikke behov for en egen tittel, kun kapitteloverskrift.

5.2 Ansettelse uten utlysning

UiB, UHR og Tekna tar opp at det er uklart om forslag til ny forskrift medfører at ekstraervert etter nye universitets- og høyskolelov § 7-7 må utlyses på linje med andre stillinger. De understreker at det må være mulig å rekruttere gjennom såkalt «kallelse», uten at stillingene må lyses. UHR mener at «hvis forslaget innebærer at alle ekstraervert skal ha full utlysning og komité, blir det dessuten svært ressurskrevende og lite fleksibelt for institusjonene». Kif viser til at i Indikatorrapporten 2021 sies det at Professor II-stillingen er kjent som den minst likestilte stillingen ved universiteter og høyskoler⁹⁶, og mener forskriftsarbeidet bør ta høyde for at «dagens rekruttering til bistillinger (via kallelser) synes å ha utilsiktede konsekvenser for kjønnsbalansen i stillingsgruppen».

Det er ny universitets- og høyskolelov § 7-8 som regulerer ansettelse uten utlysning. Her heter det at «dersom særlige grunner taler for det, kan styret selv ansette personer i undervisnings- og forskningsstillinger uten at stillingene er lyst ut først». Forskriften endrer ikke dette, og HK-dir foreslår at sammenhengen mellom lov og forskrift tydeliggjøres i veileder.

5.3 Åremålsperiodene for utdannings- og rekrutteringsstillingene

7 høringsinstanser⁹⁷ kommenterer lengden på åremålsperiodene. FF mener lengden på åremålene fortsatt bør reguleres i forskriften, i tillegg til i universitets- og høyskoleloven. De viser til at forskriften også er hjemlet i statsansatteloven, og dermed grunnlag for ansettelse ved statlige forskningsinstitutter og andre statlige etater utenfor lovens virkeområde. De mener at dersom bestemmelsene om åremålsperiode ikke reguleres i forskrift, vil statlige etater utenfor UH-sektoren kunne ansette i kortere kontrakter.

FF er også kritiske til at loven bare setter en maksimumsperiode på 2 år for en vitenskapelig assistent, men ingen minimumskrav, og foreslår at stillingen skal utgjøre minimum 1 år. De ønsker også at postdoktorstillingen skal være regulert til 4 år for alle, og foreslår videre at forskriften skal regulere hvordan tid skal fordeles mellom kvalifiseringsarbeid og annet karrierefremmende arbeid.

⁹⁶ [Det norske forsknings- og innovasjonssystemet - statistikk og indikatorer - Indikatorrapporten 2021 \(forskningsradet.no\)](#), s. 131.

⁹⁷ NTNU, UiB, UiS, USN, FF, Helse Sør-Øst, OUS.

UiB, UiS, NTNU og USN er innforstått med endringen i ny lov om universiteter og høyskoler om at postdoktor ansettes for minimum 3 år, men problematiserer dette opp mot eksternt finansierte forskningsprosjekter og -stillinger. UiS skriver: «Postdoktorstilling tildelt fra Marie Curie finansieres pr i dag for inntil to år, dvs. at vi selv må finansiere et tredje år. Dette kan trolig føre til at flere institusjoner ikke ser at de har økonomi til å ta imot postdoktor med slik finansiering. Vi vil anbefale at det tas et felles initiativ overfor EU, gjerne i regi av Universitets- og høyskolerådet, om innhold i stillingen og ansettelsesperiode for postdoktor i Norge».

År eller årsverk?

Helse Sør-Øst, OUS og FF viser til at i ny universitets- og høyskolelov endres åremålsperioden for postdoktorer, men at det er uklart om tidsangivelsen for åremålsperioden gjelder kalenderår eller årsverk. I forskriften er det tydeliggjort for stipendiat at bestemmelsen gjelder årsverk. De ønsker at forskriften presiserer at åremålsperioden for både stipendiater og postdoktorer skal forstås som sum av årsverk. Det er viktig for Helse Sør-Øst og OUS at en postdoktorstilling kan kombineres med en klinisk stilling. Stillingen bør etter deres syn som hovedregel utgjøre minimum femti prosent, med en tilsvarende utvidelse av åremålsperioden til inntil seks år. UiB tar opp det samme, og ønsker at forskriften skal inneholde et unntak for maksimal lengde, og foreslår følgende tekst: «Postdoktorer som skal forske i kliniske fag, og som må ha samtidig ansettelse innen helsesektoren for å få tilgang til data, kan ansettes i minimum 50 % stilling. Samlet tid i postdoktorstillingen skal utgjøre tre til fire år (100 %)».

HK-dir vurderer at det er behov for å klargjøre i forskriftens veileder om åremålsperioden for postdoktor tar utgangspunkt i år eller årsverk. Når det gjelder fordeling av tid i selve åremålsperiodene, har ikke forslag vært hørt, og det er ikke aktuelt å innføre nye reguleringer.

Det bør videre tydeliggjøres i forskriftens veileder at reglene om åremålsstillingene (forskriften kapittel 4) også gjelder utenfor universitets- og høyskolesektoren, slik det gjøres rede for i høringsnotatet.

HK-dir er imidlertid usikker på om lengden på åremålsperiodene som fremgår av ny universitets- og høyskolelov vil gjelde tilsvarende for disse stillingene utenfor universitets- og høyskolesektoren (jf. forskrift til lov om statens ansatte § 6 (5)). Vi ber om at departementet vurderer dette opp mot reguleringen i forslag til forskrift § 4-1 flg.

Problemstillingen rundt kortere finansieringsperiode for postdoktorer bør adresseres i veileder. Institusjonene må finansiere deler av perioden selv, eller ansette i andre stillingskategorier. Hvilke muligheter som er aktuelle bør konkretiseres i veileder.

5.4 Regulering av andre stillingskategorier

Enkelte høringsinstanser ønsker flere stillingskategorier regulert i forskriften, eller ber om at det opprettes nye stillingskategorier. UiS foreslår at framgangsmåte og kriterier for ansettelse og opprykk i stilling som universitetsbibliotekar og førstebibliotekar inkluderes. FF ønsker også vitenskapelige bibliotekstillinger inkludert. I tillegg viser FF til at forskerstillingene utgjør et tredje karriereløp for vitenskapelig ansatte, og mener også forskerstillingene må reguleres i forskriften. UHR mener alle vitenskapelige stillinger som er en integrert del av det akademiske systemet, burde vært omfattet av forskriften, og ikke bare stillingskategorier som er omfattet av UH-loven. De ønsker forskerstillinger, bibliotekarstillinger og ingeniører ansatt i teknisk-administrative stillinger inkludert.

NTNU og UiB peker på behov for å opprette en egen åremålshjemmel og stillingskode for studentassistenter. HiNN mener at endringsforslag i forskriften gjør at det er behov å opprette en ny stillingskategori under førsteamanuensis for personer med forskerambisjoner.

HK-dir vurderer at det ikke er aktuelt å inkludere ytterligere stillingskategorier i forskriften, og det kan heller ikke opprette nye stillingskategorier. HK-dir gjør derfor kun KD oppmerksom på innspillene.

5.5 Veileder til forskriften

Flere høringsinstanser peker på at det er behov for en utfyllende veileder, siden mange av reguleringene i forskriften er på et overordnet nivå. Enkelte har forventninger til at veilederen skal gi supplerende føringer. UHR savner henvisninger til behovet for å merittere et bredere sett av kompetanser ut over undervisning og forskning (NOR-CAM⁹⁸), og ser helst dette inkludert i selve forskriften, men eventuelt med henvisning til nærmere omtale i veilederen. UHR og flere andre har meldt at de gjerne bidrar i arbeidet med å utforme en slik veileder.

Forskriftens veileder bør først og fremst gi utfyllende informasjon om hvordan forskriften skal tolkes og brukes. HK-dir vil vurdere å opprette en ressurside for forskriften, der mer støttemateriale kan publiseres, som lenker til rammeverk for karriereveiledning, utfyllende informasjon om utdanningsfaglig kompetanse og lignende.

⁹⁸ [Veileder for vurdering i akademiske karriereløp - Universitets- og høyskolerådet \(uhr.no\)](http://www.uhr.no)