

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse  
Postboks 1093  
5809 BERGEN

Vår ref.: 24/O1130-6

Dato: 11. april 2024

## Hørings svar på forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Universitetet i Stavanger (UiS) viser til brev av 18.1.2024 og takker for invitasjonen for å gi hørings svar på [forslag til Forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger](#).

Vi berømmer NOKUT, HK-dir og referansegruppen for det arbeidet som er lagt ned i utarbeidelsen av forslaget. Både innholdsmessig, strukturelt og språklig er forslag til ny forskrift forbedret i forhold til de to forskriftene som erstattes.

Høringsuttalelsen er hovedsakelig strukturert i tråd med forslag til forskrift. Uttalelsen er utarbeidet av en bredt sammensatt arbeidsgruppe ledet av prorektor for forskning, drøftet i ledergrupper på institusjons- og fakultetsnivå og godkjent av rektor.

### Overordnede tilbakemeldinger

UiS støtter forslaget om at:

- bestemmelsene for ansettelse, overgang og kvalifikasjonsopprykk harmoniseres
- det stilles krav om ferdigheter i et skandinavisk språk innen tre år fra ansettelse i fast stilling
- institusjonene kan åpne for overgang mellom karrierestigene
- formålet med postdoktorstillingen defineres tydeligere

UiS er uenig i forslaget om at:

- stillingsstrukturen endres ved at universitetslektor ikke lenger kan søke opprykk til førsteamanuensis
- det stilles krav om relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid ut over eget doktorgradsprosjekt ved ansettelse som førsteamanuensis
- det ikke fastsettes tydelige krav til omfang av utdanningsfaglig kompetanse i de ulike stillingene
- sakkyndig komité kan sammensettes av flere interne og bare ett eksternt medlem
- institusjonene kan ansette/tildele opprykk uten at søker er funnet kompetent av sakkyndige
- det stilles krav om språkopplæring for stipendiat og postdoktor

UiS er delt i forslaget om at:

- det ikke stilles krav til forskningskompetanse og -erfaring ved ansettelse i dosentstigen
- ansatte som har fått avslag på søknad om opprykk må vente i tre år med å sende inn ny søknad

Vi skulle gjerne sett at den nye forskriften, som vil bli hyppig omtalt, gis et kortere navn og foreslår *Forskrift om vitenskapelige stillinger*. Vitenskapelige stillinger blir gjerne brukt som et samlebegrep på undervisnings- og forskerstillinger, rekrutteringsstillinger og innstegsstillinger.

## Konkrete tilbakemeldinger og forslag til endringer

Universitetets tilbakemelding på forslag til forskrift følger nedenfor. Konkrete forslag til endringer i forskriftsteksten er markert i forskriftsteksten med gjennom-/understreking og rød skrift.

### Kapittel 1 Virkeområde

#### **§ 1-1 Forskriftens virkeområde**

Forskriften fastsetter framgangsmåte og kriterier for

- ansettelse, overgang og opprykk på grunnlag av vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse i undervisnings- og forskningsstillinger etter universitets- og høyskoleloven § 7-2,
- ansettelse som postdoktor, stipendiat, spesialistkandidat og vitenskapelig assistent etter universitets- og høyskoleloven § 7-6 første ledd bokstav f til i,
- ansettelse i kombinert stipendiat- og spesialistkandidatstilling organisert som dobbeltkompetanseutdanning,
- ansettelse på grunnlag av vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregel om ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7.

#### *Universitetsbibliotekar og førstebibliotekar*

UiS foreslår at framgangsmåte og kriterier for ansettelse og opprykk i stilling som universitetsbibliotekar og førstebibliotekar reguleres i den nye forskriften. Vi er ikke kjent med at dette er regulert etter [rundskriv F-14-95](#), fastsatt av Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet 1. februar 1995. Det fremgår av brev fra Kunnskapsdepartementet av 13.2.2006, om ny forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, at opprykksreglementet for førstebibliotekar i ovennevnte rundskriv ikke vil bli berørt av forskriften.

### Kapittel 2 Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger

#### **§ 2-1 Universitets- og høyskolelærer**

For å innfri kvalifikasjonskravene til universitets- og høyskolelærer kreves minst:

- lavere grads eksamen innen relevant fagområde,
- relevant yrkes- eller undervisningserfaring,
- utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7 og
- ~~norsk~~ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på minimum nivå B2.

#### **§ 2-2 Universitet- og høyskolelektor**

For å innfri kvalifikasjonskravene til universitets- og høyskolelektor kreves minst:

- høyere grads eksamen innen relevant fagområde eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved kunstnerisk utviklingsarbeid/virksomhet av samme omfang og kvalitet,
- relevant yrkes- eller undervisningserfaring,
- utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7 og
- ~~norsk~~ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på minimum nivå B2.

#### **§ 2-3 Førstelektor**

For å innfri kvalifikasjonskravene til førstelektor kreves minst:

- høyere grads eksamen innen relevant fagområde eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved kunstnerisk utviklingsarbeid/virksomhet av samme omfang og kvalitet,
- relevant yrkes- eller undervisningserfaring,
- utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7,
- ~~norsk~~ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på minimum nivå B2 og
- bidrag til faglig utviklingsarbeid (/forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid) på høyt nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

### § 2-4 Dosent

For å innfri kvalifikasjonskravene til dosent kreves minst:

- f. høyere grads eksamen innen relevant fagområde eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved kunstnerisk utviklingsarbeid/virksomhet av samme omfang og kvalitet,
- a. omfattende relevant yrkes- eller undervisningserfaring,
- b. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7,
- c. ~~nørs~~ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på minimum nivå B2 og
- d. vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid (/forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid) på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

### § 2-5 Førsteamanuensis

For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis kreves minst:

- a. doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet,
- b. relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt./ relevant forskningserfaring, erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid, erfaring med utviklingsarbeid i yrkesfeltet, eller tilsvarende erfaring utover eget doktorgradsprosjekt
- c. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7 og
- d. ~~nørs~~ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på minimum nivå B2.

### § 2-6 Professor

For å innfri kvalifikasjonskravene til professor kreves minst:

- a. doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet,
- b. vesentlige bidrag til forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet,
- c. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7 og
- d. ~~nørs~~ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på minimum nivå B2.

#### Henvisning til NOR-CAM

UiS skulle gjerne sett at en i større grad fikk frem at det nå vektlegges en større bredde av kompetanser ved ansettelse og opprykk i academia, at en også vektlegger resultater og kompetanse for bl.a ledelse, tverrfaglighet, innovasjon og entreprenørskap. Ettersom vi forstår, blir det opp til institusjonene å få dette frem i sine retningslinjer med beskrivelse av kompetanser ut over forskriftens minimumskrav med hjemmel i forskriftens § 3-1.

#### Krav til høyere grads eksamen i dosentstigen (universitetslektor, førstelektor og dosent)

Etter vår vurdering bør ikke utdanningskravet på dosentstigen være absolutt, når professorstigen åpner opp for at et «tilsvarende nivå» kan godkjennes på alle karrieretrinn. På enkelte fagområder, særlig innenfor kunstfagene, er det pr i dag ikke samme tradisjon for å ta høyere grads eksamen. Vi foreslår derfor at en åpner for at sakkyndig komite kan vurdere at søker har tilsvarende kompetanse dokumentert ved kunstnerisk utviklingsarbeid eller kunstnerisk virksomhet.

#### Behov for forskningskompetanse og -erfaring i dosentstigen

UiS støtter forslaget om et tydeligere skille mellom professor- og dosentstigen, hvor en får frem at ansatte i dosentstigen har særlig kompetanse for og oppmerksomhet på utvikling av profesjonsrettet kunnskap og faglig utviklingsarbeid.

Dosentstigen er først og fremst benyttet i tilknytning til profesjonsutdanningene innenfor helse-, samfunns- og utdanningsvitenskap. Disse fagmiljøene vurderer det ikke som riktig å redusere kravet til vitenskapelig kvalitet ved at førstelektor og dosent ikke lenger må dokumentere forskningskompetanse og -erfaring. Det foreslås derfor at en i §§ 2-3 og 2-4 bokstav d legger til krav om bidrag til forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid, i stedet for faglig utviklingsarbeid. Førstelektor og dosent er en kombinert undervisnings- og forskerstilling hvor det forventes at den som ansettes leverer forskningsbasert undervisning og veiledning,

samt bidrar til økt profesjonsrettet kunnskap, pedagogisk utvikling og forskning rettet mot yrkesfeltet. Krav til forskningskompetanse og -erfaring for dosent og førstelektor bidrar til å sikre vitenskapelig kvalitet i profesjonsutdanningene. For veiledning av masterstudenter er det nødvendig at ansatte selv har forskningskompetanse og -erfaring. Fagmiljøene er derfor bekymret for hvilke konsekvenser det vil få dersom krav til forskning fjernes fra toppstillinger i akademia.

Fakultet for utøvende kunstfag (UK) støtter den forslåtte formulering i forskriften. En bredere formulering som «faglig utviklingsarbeid» vil etter fakultetets vurdering være nødvendig for å styrke dosentstigen som en praksisnær, yrkesrettet karrierevei. Hva som er relevant faglig utviklingsarbeid vil variere mellom fagområder, og vil ofte, men ikke alltid inkludere bidrag til forskning/kunstnerisk utviklingsarbeid. Etter fakultetets vurdering vil det være svært negativt for kvaliteten i kunstfagene om vi ikke klarer å rekruttere kunstnerisk kompetanse på aller høyeste nivå, også de med mindre forskningserfaring. Dagens ordning åpner for ansettelse og opprykk på professorstigen på grunnlag av dokumentert kunstnerisk virksomhet, altså uten å måtte vise til kunstnerisk utviklingsarbeid/ forskning. Når dette ikke videreføres, er det derfor viktig at denne type kompetanse kan rekrutteres på dosentstigen.

Kunstnerisk utviklingsarbeid (Artistic Research) er stadig en ung forskningsgren i Norge. Under 100 kandidater har gjennomført det tidligere PKU-programmet, og nåværende ph.d program i kunstnerisk utviklingsarbeid er stadig under oppbygging mange steder. Den eneste reelle muligheten for å tilegne seg dokumenterte forskningsresultater innenfor kunstfagene er gjennom et ph.d. program. Ved å frata kunstnere mulighet for opprykk på bakgrunn av kunstnerisk virksomhet på høyt/høyeste nivå, vil dette virke kontra-produktivt på rekruttering, kvalitet og mangfold som er nødvendig for å utvikle kunstfaglig utdanning - og kunstnerisk forskning - i høyere utdanning.

Dersom forskriften endres til at det stilles krav om forskningskompetanse og -erfaring ved ansettelse i dosentstigen går UK inn for at en innenfor kunst, design, arkitektur og ev andre praktisk orientert fag, stiller krav om bidrag til faglig utviklingsarbeid (som foreslått).

#### *Forskningserfaring ut over doktorgradsprosjekt eller tilsvarende (førsteamanuensis)*

Minimumskravet til relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt er ikke spesifisert mht omfang. Kravet fremstår derfor som lite formålstjenlig. Vi er spørrende til om noen ukers erfaring som forskningsassistent vil gi merverdi for ivaretagelse av undervisnings- og forskningsoppgaver som førsteamanuensis. UiS ser ikke verdien av et minimumskrav til erfaring med mindre erfaringen er av et visst omfang, som en postdoktorperiode. Dette vurderes imidlertid ikke som aktuelt å kreve at alle førsteamanuenser har erfaring som postdoktor ettersom sektoren ikke har ressurser til å dekke et slikt behov for postdoktorstillinger. Postdokortillinger er pr i dag ikke like vanlig eller tilgjengelig på alle fagfelt, det samme gjelder stilling som vitenskapelig assistent.

Ved ansettelse i ledig stilling vil en normalt prioritere søkere som har relevant forskningserfaring ut over eget doktorgradsprosjektet. UiS er imidlertid skeptiske til at det stilles et absolutt krav til slik erfaring. Innenfor enkelte fagområder er det krevende å få kvalifiserte søkere med vitenskapelig kompetanse på doktorgradsnivå. Om en i tillegg skal kreve relevant forskningserfaring ut over doktorgradsprosjektet, vil dette kunne føre til at en innenfor enkelte fagområder ikke får rekruttert nødvendig kompetanse som førsteamanuensis. I verste fall vil dette kunne føre til at en ikke får dekket kravene til kompetanse i utdanningene på bachelor- og masternivå. Tilleggskravet vil også kunne bidra til økt midlertidighet i sektoren ved at institusjonene må ansette midlertidig med hjemmel i ny Lov om universiteter og høyskoler § 7-3.

På bakgrunn av ovennevnte støtter ikke UiS kravet i § 2-5 kulepunkt b, og foreslår at dette tas ut. Dersom minimumskravet opprettholdes foreslår vi at relevant erfaring fra utviklingsarbeid i yrkesfeltet her sidestilles med relevant forskningserfaring. Slik erfaring vil være av stor verdi for ivaretagelse av undervisnings- og forskningsaktivitet tillagt stillingen og vil innenfor enkelte fagområder være vel så relevant som en postdoktorperiode og ikke minst kort erfaring som vitenskapelig assistent.

Ettersom det åpnes for ansettelse som førsteamanuensis uten doktorgrad må en i forskriften også få frem at en kan dokumentere arbeid som tilsvarer et doktorgradsprosjekt.

### *Undervisningspersonale uten høyere grads eksamen*

UiS er skeptisk til forslaget i regjeringens stortingsmelding om profesjonsutdanningene, om at disse utdanningene trenger en av-akademisering. Som tidligere nevnt er flere fakultet uenig i forslaget om at det ikke skal stilles krav til forskerkompetanse og -erfaring ved ansettelse i dosentstigen. I tillegg er en bekymret over at en fortsatt åpner for ansettelse av undervisningspersonale i sektoren uten høyere grads eksamen eller tilsvarende. Vi støtter derfor forslag i høringsnotatet om at stillingen som universitets- og høskolelærer slås sammen med universitets- og høskolelektor, med høyere grads eksamen innenfor relevant fagområde som minimumskrav.

### *Ferdigheter i et skandinavisk språk*

Ettersom det i § 2-8 fremgår at dansk og svensk er likestilt med norsk, kan dette med fordel tydeliggjøres også i §§ 2-1 til 2-6. UiS støtter kravet og viktigheten av å beholde et levende norsk fagspråk, men har erfart at B2 ofte ikke er tilstrekkelig for å kunne undervise et komplisert fag i dybden. Vi ser derfor behovet for at det settes inn ekstra tiltak for internasjonalt rekrutterte slik at de tilegner seg språkferdigheter som gjør de i stand til å undervise på norsk innen rimelig tid. Slike tiltak må prioriteres foran språkopplæring til stipendiater og postdoktorer, se kommentar til §§ 4-3 og 4-4.

#### **§ 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse**

*Institusjonene skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen. Kravene skal tilpasses hver stillingskategori.*

*Med utdanningsfaglig kompetanse menes kunnskap og ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå, opparbeidet på grunnlag av utdanning eller erfaring.*

*Museumsfaglig kompetanse kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse ved universitetsmuseer. Institusjonene skal fastsette retningslinjer for hva som er relevant museumsfaglig kompetanse.*

### *Minimumskrav til utdanningsfaglig kompetanse*

UiS er overrasket over at en i forslag til ny forskrift ikke har fastsatt omfang av minimumskrav for utdanningsfaglig kompetanse i de ulike stillingene, på samme måte som en har fastsatt minimumskrav for forskningskompetanse. Dette kan tolkes som at utdanningsfaglig kompetanse er mindre viktig, noe vi forstår ikke er intensjonen. Det kan også føre til svært ulik praksis institusjonene imellom. Innskjærping av kravet til utdanningsfaglig kompetanse de siste årene har etter vår vurdering vært positivt for utdanningskvaliteten i høyere utdanning og må videreføres. Det bør etter vår vurdering minimum stilles krav om 200 timers universitetspedagogisk kurs eller tilsvarende.

Kravet til utdanningsfaglig kompetanse i de ulike stillingene bør være tilsvarende i sektoren. Om forskriften blir vedtatt som foreslått vil dette kreve et vesentlig koordineringsarbeid i sektoren for å finne en felles standard for minimumskrav, gjerne i regi av Universitets- og høyskolerådet. Dette vil trolig ikke kunne være klart til årsskifte når de nye kriteriene etter forslaget skal tas i bruk, se kommentar til overgangsbestemmelser i § 5-2.

### *Relevant museumsfaglig kompetanse*

UiS ser ikke fordelene med at hver institusjon fastsetter retningslinjer for hva som er relevant museumsfaglig kompetanse som kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse i stilling ved universitetsmuseer. Det er viktig at dette arbeidet samordnes, tilsvarende som for utdanningsfaglig kompetanse. Miljøene er små, og det vil være uheldig om det utvikler seg en praksis med store ulikheter mht hva som kreves av museumsfaglig kompetanse.

### **§ 2-8 Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse**

Det kan gjøres unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse dersom institusjonen legger til rette for at kompetansen oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunktet.

Det kan gjøres unntak fra kravet om norskferdigheter på minimum nivå B2 ved ansettelse og opprykk dersom institusjonen legger til rette for at kompetansen oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunktet. Kompetanse i svensk eller dansk er likestilt med norsk.

Dersom den ansatte ikke opparbeider seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse eller norskferdigheter innen fristen i første og andre ledd, har ikke den ansatte kompetansen som kreves for stillingen. Vedkommende kan da som hovedregel ikke utføre undervisningsoppgaver. Institusjonen skal vurdere videre tiltak.

Ansatte etter regelen om ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7 kan unntas fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse og krav til norskferdigheter på minimum nivå B2.

### **Frist for tilegnelse av nødvendig utdanningsfaglig kompetanse**

For en nyansatt, som gjerne er rekruttert internasjonalt, har det vist seg å være svært krevende å tilegne seg både utdanningsfaglig kompetanse og ferdigheter i norsk i løpet av de første par årene. Dette samtidig med at vedkommende skal komme i gang med undervisnings- og forskningsaktiviteten og etablere nye nettverk. UiS foreslår at fristen for å tilegne seg utdanningsfagligkompetanse etter tiltredelse utvides fra to til tre år.

### **Konsekvens for arbeidstaker som ikke tilegner seg nødvendig kompetanse**

Konsekvensen ved å ikke tilegne seg nødvendig kompetanse i § 2-8 tredje avsnitt fremstår som uklar. Dersom arbeidstaker i kombinert undervisnings- og forskerstillinger ikke kan utføre undervisningsoppgaver, vil vedkommende da ha rett på å bare ivareta oppgaver som ligger til forskningsdelen av stillingen? Dersom det her er tenkt at brudd på avtalen om å tilegne seg nødvendig kompetanse innen fastsatt frist kan gi grunnlag for oppsigelse av arbeidsforholdet med hjemmel i Statsansatteloven § 20 nr 1b (arbeidstaker har ikke lenger de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen), bør dette komme tydeligere frem av forskriften.

### **Unntak fra kvalifikasjonskravene ved opprykk**

Ut fra forskriftsteksten forstår vi at unntakene gjelder ansettelse, ikke ved kvalifikasjonsopprykk. UiS støtter forslaget om det som nå stilles krav til utdanningsfaglig kompetanse ved opprykk, men foreslår at forskriften endres slik at det kan tildeles kvalifikasjonsopprykk selv om søker ikke har tilegnet seg nødvendige språkferdigheter. Ved UiS har det vist seg krevende å tilby internasjonalt ansatte i faste stillinger tilstrekkelig språkopplæring slik at de tilfredsstiller kravet til nivå B2 innen en treårsperiode. Ved å stille krav om språkferdigheter ved opprykk vil dette trolig bidra til at flere prioriterer språkopplæring, men det vil helt klart være til hinder for karriereutvikling for nyansatte som kort tid etter ansettelse oppfyller kravene til vitenskapelig- og utdanningsfaglig kompetanse for opprykk.

## **Kapittel 3 Kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger**

### **§ 3-1 Kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav for kompetansevurdering**

Institusjonene skal fastsette kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav for kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk, og eventuelle krav ut over minstekravene i §§ 2-1 til 2-6. Kravene skal tilpasses stillingskategorien, og reflektere nasjonale eller internasjonale standarder for de ulike stillingskategoriene.

### **§ 3-2 Sakkyndig komité**

Den sakkyndige komiteen skal ha minst tre medlemmer. Begge kjønn skal være representert, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd. Minst to av medlemmene 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. *Ett mindretall av komiteens medlemmer kan være interne.* Leder av komiteen skal være ekstern.

En søker som oppfyller kriteriene for universitets- og høyskolelærer i forskriften § 2-1, kan ansettes i denne stillingskategorien uten vurdering fra sakkyndig komité.

En søker som oppfyller kriteriene for universitets- og høyskolelektor i forskriften § 2-2, kan ansettes i eller tildeles opprykk til denne stillingskategorien uten vurdering fra sakkyndig komité.

Institusjonene kan ansette i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregelen om ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7 uten vurdering fra sakkyndig komité.

### **Sammensetning av sakkyndig komité**

UiS er skeptisk til at det åpnes for at et flertall av medlemmene i sakkyndig komité kan være interne. Vi har god erfaring med at det bare er ett internt medlem i sakkyndig komité med tre medlemmer, både ved ansettelse og opprykk. UiS foreslår at det i ny forskrift fastsettes at et mindretall av komiteens medlemmer kan være interne. Når flertallet av komiteens medlemmer er eksterne gir dette større grad av integritet til komiteens vurdering, at det er foretatt en uavhengig vurdering av søkers dokumenterbare kompetanse.

UiS arbeider aktivt for at begge kjønn er representert i sakkyndige komiteer, både ved ansettelse og opprykk. Innenfor enkelte fagområder er det krevende å få komitémedlemmer av begge kjønn som har tilstrekkelig vitenskapelig kompetanse og kapasitet til å delta i arbeidet. De som er av det underrepresenterte kjønn innenfor fagområdet er ofte overbelastet av komitearbeid. Dette har ført til at vi i noen tilfeller har måttet gjøre unntak fra bestemmelsen også ved ansettelse. Vi ser at endringen i ny forskrift trolig vil gjøre det lettere å få komiteen sammensatt av begge kjønn, men håper at veileder til forskriften åpner for unntak fra kjønnsbalansen i de tilfeller hvor en etter et bredt søk ikke lykkes med å skaffe medlemmer fra begge kjønn.

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

Den sakkyndige komiteen skal vurdere søkerens kompetanse, basert på kravene i denne forskriften kapittel 2, institusjonens kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav og utlysningsteksten.

Søkeren har rett til å få tilsendt den sakkyndige komiteens kompetansevurdering så snart den foreligger.

Søkeren kan komme med innsigelser til saksbehandlingen og merknader til den sakkyndige komiteens vurdering innen en frist fastsatt av institusjonen. Fristen kan ikke være mindre enn to uker. Komiteen skal deretter gi en tilleggsuttalelse på grunnlag av merknadene.

Det skal fremgå av vurderingen på hvilket grunnlag og i hvilket fagområde søkeren erklæres kompetent, og om vurderingen er enstemmig eller delt.

Institusjonen mottar sakkyndig komités vurdering, med eventuelle innsigelser, merknader og tilleggsuttalelser.

*Et flertall av komiteens medlemmer må erklære søker kompetent innenfor fagområdet for at ansettelse kan foretas.* Institusjonen foretar den endelige innstillingen og ansettelsen basert på en helhetlig vurdering av søkerne.

### **Verdien av sakkyndig vurdering**

UiS er uenig i forslaget om at institusjonene kan foreta ansettelse av søkere som de sakkyndige ikke har funnet kompetent. Dette bidrar til å undergrave rollen til de sakkyndige. Sakkyndig vurdering av eksterne med høy kompetanse innenfor fagområdet bidrar til at det foretas en nøytral og objektiv vurdering av søkerne. Det er krevende å få medlemmer til sakkyndige komiteer.

Om institusjonen i tillegg kan se vekk fra komiteens vurdering er det grunn til å tro at det er færre som vil påta seg et slikt oppdrag. UiS foreslår at det stilles krav om at et flertall av komiteens medlemmer har erklært søker kompetent.

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

*Disse ansatte kan søke om opprykk:*

- a.—ansatte i stillinger etter forskriften kapittel 2,*
- b.—ansatte i stillinger etter universitets- og høyskoleloven § 7-6 første ledd bokstav d.*

*Med opprykk menes at institusjonen gir en ansatt rett til å bruke en tittel som tilhører en annen stillingskategori, så sant den ansatte innfrir kvalifikasjonskravene for den aktuelle stillingskategorien. Opprykket gir ikke rett til endrede arbeidsoppgaver.*

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

*Søknad om opprykk kan bare fremsettes ved egen institusjon og innenfor fagområdet der søkeren er ansatt.*

*Søkere som ikke har blitt kompetansevurdert ved egen institusjon i løpet av de to siste årene, kan normalt kreve å få vurdert sin kompetanse av en sakkyndig komité og unntaksvis av institusjonen, se forskriften § 3-2 andre ledd. Ansatt som har fått søknad om opprykk avslått kan tidligst be om ny kompetansevurdering etter tre år, jf forskriften § 3-5.*

*Hvis det i løpet av de siste to årene har vært utlyst en stilling ved søkerens institusjon, som er i én høyere stillingskategori enn søkeren er ansatt i og som er innen samme fagområde, kan søker først be om kompetansevurdering to år etter søknadsfristen i utlysningen. Det samme gjelder dersom søkeren har levert og deretter trukket søknaden.*

*Den ansatte må ha minimum to ett år igjen av ansettelsesperioden for å kunne søke opprykk. Institusjonen plikter å gjennomføre kompetansevurderingen dersom søknaden er levert minimum to ett år før ansettelsesperioden går ut eller søker oppnår aldersgrense for stillingen. Institusjonen har ikke plikt å slutføre vurderingen dersom søkeren fratrer stillingen tidligere enn to ett år etter at søknaden om opprykk ble levert.*

*Retten til å søke opprykk gjelder ikke ansatte i åremål på innstegsvilkår etter universitets- og høyskoleloven § 7-6 første ledd bokstav e. eller a Ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregel om ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7 kan vurderes for opprykk dersom institusjonen vurderer dette som hensiktsmessig ut fra stillingsinnhold og åremålsperiode.*

### **Dobbelregulering mht hvem som kan søke opprykk**

UiS foreslår at første avsnitt i § 3-4 slettes da dette dekkes av tredje avsnitt. Ansatte på åremål etter Uhl § 7-6 bokstav d, dvs undervisnings- og forskerstillinger hvor skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse er et vesentlig element i kompetansen som kreves, er også ansatt i de nevnte stillingene.

### **Karrierestige for universitetslektor**

UiS er i uenig i forslaget om å endre etablerte karrieremulighet for universitetslektor. Fra dosentstigen ble innført har universitetslektor kunnet velge mellom to stiger, professor- eller dosentstigen.

Flere av våre universitetslektorer har klare forskerambisjoner og flere er også godt i gang med sin doktorgradsutdanning. I en ren undervisningsstilling som universitetslektor er det i liten grad satt av tid til faglig utviklingsarbeid, men flere av lektorene har erfaring som stipendiat og har gjerne tiltrådt stillingen etter at doktorgradsavhandlingen ble levert og før disputas. For å bygge opp nødvendig forskerkompetanse innenfor enkelte fagområder har UiS også valgt å tilby universitetslektorer permisjon uten lønn i en treårsperiode for å gjennomføre doktorgradsutdanning. Det er svært uheldig om disse nå ikke vil kunne søke kvalifikasjonsopprykk til førsteamanuensis ved dokumentasjon på doktorgrad og nødvendig utdanningsfaglig kompetanse.



Selv om det åpnes for at institusjonene kan tillate overgang fra førstelektor til førsteamanuensis er det ikke selvsagt at en universitetslektor med doktorgrad tilfredsstiller kriteriene for opprykk til førstelektor hvor utviklingsarbeid innenfor profesjonsfeltet vektlegges. I tillegg vurderes det som uhensiktsmessig at det må foretas sakkyndig vurdering av to komiteer, eksempelvis ved søknad om opprykk til førstelektor og ved overgang fra førstelektor til førsteamanuensis. Prosessen vil ta uforholdsmessig lang tid og føre til både merarbeid og -kostnad for institusjonene.

Etter vår vurdering har den årelange stillingsstrukturen hvor universitetslektor i samråd med arbeidsgiver har kunnet velge mellom to karrierestiger fungert godt. Begrunnelsen i høringsnotatet om at ansettelse som førsteamanuensis krever doktorgrad vurderes ikke som tilstrekkelig for å endre stillingsstrukturen.

#### *To-/treårsregel*

UiS er positiv til at arbeidstaker som får avslag på sin opprykksøknad må vente tre år fra forrige søknad med å sende inn ny søknad, jf § 3-5, og foreslår at dette også presiseres i § 3-4 for å unngå misforståelser. Det samfunnsvitenskapelige fakultet er imidlertid uenig i forskriftsendringen da de mener at to år for de fleste er nok til å tilegne seg nødvendig tilleggskompetanse og at en lengre karenstid er uheldig for fagmiljø som trenger kompetansen på høyere nivå.

#### *Mulighet for å søke opprykk mot slutten av ansettelsesforholdet*

UiS er positiv til at en i forskriften har fått inn bestemmelser om at en ikke kan kreve å få sin kompetanse vurdert når det er mindre enn ett år igjen av ansettelsesforholdet. En kompetansevurdering kan ta opp mot ett år fra søknad til vedtak om opprykk/godkjenning av vurderingen. Arbeidstaker bør ha noe tid igjen i ansettelsesforholdet ved ev opprykk, og foreslår at søknad må innleveres senest to år før utløpet av ansettelsesforholdet.

#### *Mulighet for kvalifikasjonsopprykk i ekstraervert*

Ettersom det åpnes for at midlertidig ansatte i deltidsstillinger under 50% kan søke kvalifikasjonsopprykk bør det også være mulig for ansatte i ekstraervert å få sin kompetanse vurdert for opprykk dersom institusjonen vurderer dette som hensiktsmessig ut fra stillingsinnhold og resterende åremålsperiode.

### **§ 3-5 Vurderings- og beslutningsprosessen ved opprykk**

*Den sakkyndige komiteen skal vurdere søkerens kompetanse, basert på kravene i denne forskriften kapittel 2 og institusjonens kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav.*

*Søkeren har rett til å få tilsendt den sakkyndige komiteens kompetansevurdering så snart den foreligger.*

*Søkeren kan komme med innsigelser til saksbehandlingen og merknader til den sakkyndige komiteens vurdering innen en frist fastsatt av institusjonen. Fristen kan ikke være mindre enn to uker. Komiteen skal deretter gi en tilleggsuttalelse på grunnlag av merknadene.*

*Det skal fremgå av vurderingen på hvilket grunnlag og i hvilket fagområde søkeren erklæres kompetent, og om vurderingen er enstemmig eller delt.*

*Institusjonen mottar sakkyndige komités vurdering, med eventuelle innsigelser, merknader og tilleggsuttalelse.*

*Institusjonen avgjør om det skal tildeles opprykk. **Et flertall av medlemmene i sakkyndig komité må erklære søker kompetent for at opprykk skal kunne tildeles.** Opprykk skal gis med virkning fra tidspunktet for innlevert søknad. Vedtak i saker om opprykk kan ikke påklages.*

*Blir søknaden avslått på grunn av manglende innfrielse av kvalifikasjonskrav, kan ny søknad tidligst sendes tre år etter at forrige søknad ble sendt institusjonen.*

*Institusjonene skal fastsette om de tillater bruk av kompetansevurderinger fra andre institusjoner og hvor lang tid tilbake en slik vurdering kan være utført.*

### *Verdien av sakkyndig vurdering*

Ut fra gjeldende forskrift må de sakkyndige enstemmig erklære søker kompetent for at institusjonene skal kunne tildele opprykk. UiS forstår forslag til ny forskrift dithen at institusjonene kan tildele opprykk selv om komiteen ikke har funnet søker kompetent. Dette er etter vår vurdering svært uheldig, jf kommentar til § 3-3. Det bør stilles krav om at et flertall av medlemmene i komiteen erklærer søker kompetent for at opprykk kan tildeles.

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

*Institusjonene kan åpne for at ansatte kan søke om overgang mellom stillingskategorier på samme nivå. Institusjonene skal fastsette retningslinjer for slike overganger. Ved overgang gjelder de samme kravene til kompetanse og kompetansevurdering som ved opprykk.*

*Stillingskategorier på samme nivå er:*

- a. førstelektor og førsteamanuensis*
- b. dosent og professor*

*En overgang gir ikke rett til endrede arbeidsoppgaver.*

### *Opprykk og overgang*

Dersom stillingsstrukturen endres som foreslått, bør det i forskriften legges til rette for at institusjoner som har åpnet for overgang mellom stigen kan oppnevne sakkyndig komité som vurderer universitetslektor både for opprykk til førstelektor, og overgang til førsteamanuensis. Dette for å redusere tid og ressurser til vurdering av søkers kompetanse, både ved institusjonen og til sakkyndig komité.

### *Overgang fra forskerstigen*

Innenfor enkelte fagområder har en på bakgrunn av stillingsinnhold vurdert det som riktig å foreta ansettelse i ren forskerstilling. Vi har forståelse for at ansettelse i slike stillinger ikke er regulert i forskriften, men har en vurdert å regulere forskers mulighet til å søke overgang fra f.eks 1109 forsker til 1011 førsteamanuensis dersom institusjonen vurderer dette som riktig ut fra utvikling i stillingsinnhold og søkers utdanningsfaglige kompetanse?

## **Kapittel 4 Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger**

### **§ 4-1 Ansettelse i rekrutteringsstillinger på åremål**

*Institusjonene skal i fastsettelse av lengden på åremålsperioden for stillinger som nevnt i universitets- og høyskoleloven § 7-6 første ledd bokstav f til i, ta hensyn til arbeidets egenart og eventuelt tid til annet karrierefremmende arbeid.*

*Med annet karrierefremmende arbeid menes arbeid ut over forskning og utdanning som gir relevant kunnskap og erfaring for videre karriereløp ved høyere utdannings- eller forskingsinstitusjoner eller i andre sektorer.*

*Dersom åremålsperioden er knyttet til et prosjekt, skal den ansatte og institusjonen utarbeide en beskrivelse av prosjektet og en realistisk fremdriftsplan for gjennomføring av prosjektet. Beskrivelsen av prosjektet og fremdriftsplanen skal foreligge senest tre måneder etter den ansattes oppstartstidspunkt i stillingen.*

*Den ansatte skal ha tilgang til faglig veiledning gjennom hele åremålsperioden.*

### *Åremålsperiode for postdoktor og forholdet til finansieringskilde som Marie Curie*

UiS er innforstått med endringen i ny lov om universiteter og høyskoler om at postdoktor ansettes for minimum tre år. Vi vil benytte anledningen til å løfte frem konsekvensen av denne endringen ved internasjonal forskningsfinansiering. Etter vår erfaring kan postdoktorperioder i Europa være alt fra et halvt til fire år. 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.

#### **§ 4-2 Permisjoner og forlengelse av åremålsperioden**

*Permisjoner og redusert arbeidstid som den ansatte har krav på etter lov eller tariffavtale, og sykefravær, gir rett til forlengelse av åremålsperioden. Det samme gjelder for sentrale lederverv i organisasjoner knyttet til stillingene.*

*Institusjonene kan gi permisjon for fravær på grunn av kortvarige vikariater i undervisnings- og forskningsstillinger og ~~for utenlandsstipendopphold og~~ lignende, når dette kan skje uten å redusere fremdriften med maks et halvt år i postdoktorprosjektet, doktorgradsutdanningen eller spesialistutdanningen. Ansettelsesperioden skal forlenges tilsvarende.*

*Institusjonene kan i særskilte tilfeller forlenge åremålsperioden ved uforutsette hindringer relatert til arbeidet, som ikke kan lastes den ansatte.*

*Institusjonene kan forlenge åremålsperioden opp til den maksimale tidsrammen i universitets- og høyskoleloven § 7-6 tredje ledd dersom omfanget på annet karrierefremmende arbeid er blitt økt vesentlig etter oppstart i stillingen.*

#### *Forlengelse ved utenlandsstipendopphold*

UiS foreslår at utenlandsstipendopphold ikke tas med i § 4-2 andre avsnitt om grunnlag for permisjon og forlengelse av ansettelsesforhold. Dette da vi har erfart at formuleringen av flere misforstås som utenlandsopphold som del av doktorgradsutdanningen. Et slikt stipendopphold vil kunne dekkes av vikariat i undervisnings- og forskningsstillinger og lignende.

#### **§ 4-3 Postdoktor**

*For å bli ansatt som postdoktor kreves doktorgrad.*

*En postdoktorstilling har som formål at den ansatte skal opparbeide seg en forskerprofil og kompetanse som gjør vedkommende kvalifisert for å søke stilling som førsteamanuensis. Stillingen kan i tillegg gi annen kompetanse med relevans for postdoktorens videre karriere.*

*Det skal utarbeides en karriereplan for postdoktoren, som spesifiserer den kompetansen som postdoktoren skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at postdoktoren har tilgang til karriereveiledning gjennom postdoktorløpet.*

*Dersom postdoktoren ikke allerede har utdanningsfaglig kompetanse som innfrir kravene til en stilling som førsteamanuensis, skal institusjonen tilrettelegge for at postdoktoren opparbeider seg slik kompetanse i løpet av ansettelsesperioden.*

*~~Dersom den ansatte ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal institusjonen tilby norskopplæring. Den ansatte skal gjennomføre opplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden.~~*

#### *Norskopplæring*

Se tilbakemelding under § 4-4.

#### **§ 4-4 Stipendiat**

*For å bli ansatt som stipendiat kreves opptak i et doktorgradsprogram, eller at det foreligger en forpliktende avtale om opptak.*

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

*Minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til doktorgradsarbeid. Stillingen kan i tillegg omfatte annet karrierefremmende arbeid.*

*Det skal utarbeides en karriereplan som spesifiserer den kompetansen som stipendiaten skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at stipendiaten har tilgang til karriereveiledning gjennom doktorgradsutdanningen. Plan for doktorgradsutdanningen med informasjon om faglig veiledning og hvem som er oppnevnt som veiledere skal fremgå av opptaksavtalen. Dersom den ansatte ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal institusjonen tilby norskopplæring. Den ansatte skal gjennomføre opplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden.*

*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.*

#### *Karriereplan for stipendiat*

UiS er skeptisk til at det skal utarbeides ytterligere en karriereplan for stipendiater, både i forhold til merverdi dette vil ha for stipendiaten, ressursmessig håndtering og oppfølging og ikke minst hvordan forholdet til kvalifikasjonsrammeverket for 3.syklus. I tillegg til plan for gjennomføring av doktorgradsutdanningen og veiledning i tilknytning til dette, forventes det at personalleder i sin årlige utviklingssamtale med stipendiat drøfter karriereutvikling. Vi kan ikke se at det er behov for ytterligere karriereveiledning og karriereplan for stipendiatene.

#### *Norskopplæring for postdoktor og stipendiat.*

Som tidligere nevnt støtter UiS tiltak som kan bidra til å bevare det norske fagspråket. Vi vil gjerne også legge til rette for at postdoktor og stipendiat som ønsker det kan få tilbud om språkopplæring. Forslaget om at postdoktor og stipendiat som ikke kan dokumentere ferdigheter i et skandinavisk språk på nivå A2 skal pålegges å gjennomføre norskopplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng vurderes imidlertid ikke som formålstjenlig. Flere av våre internasjonalt rekrutterte i slike stillinger har karriereplaner utenfor Norge. Vi ser ikke begrunnelsen for at disse skal pålegges å gjennomføre norskopplæring i åremålsperioden med mindre de selv ønsker det. Slik opplæring vil gå ut over fremdriften i forskningsarbeidet og bidra til lavere gjennomstrømning i doktorgradsutdanningen. Ut fra forskning om fremmedspråkopplæring er indre motivasjon en nøkkelfaktor for å lykkes i å lære seg et nytt språk. [Ifølge forskerne](#) vil internasjonalt ansatte som blir sendt på norskurs, mot sin vilje uten å ta språket i bruk trolig ikke tilegne seg varige språkferdigheter.

UiS har pr i dag om lag 370 ansatte i rekrutteringsstilling som postdoktor eller stipendiat. Av disse har 170 norsk, svensk eller dansk statsborgerskap, dvs at opp mot 200 ansatte skal gjennomføre norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng innen åremålsperioden, en utdanning som vil ta om lag ¼ studieår. UiS har hverken undervisnings- eller økonomiske ressurser til å tilby slik opplæring. I tillegg til ressurser til å gjennomføre utdanningsstilbudet, vil ansatte i rekrutteringsstilling normalt ha krav på utvidelse av sin åremålsperiode med om lag tre måneder for norskopplæring, for UiS vil bare dette utgjøre en økt lønns-kostnad på om lag 11 mill pr år. Det er grunn til å tro at sektoren ikke bevilges ekstra midler for gjennomføring av tilbudet. I tillegg er det utfordrende å rekruttere undervisningspersonale med tilstrekkelig kompetanse i norsk som andrespråk. De ressursene vi har til rådighet må benyttes til å tilby fast ansatte nødvendig norskopplæring og om mulig tilby grunnleggende opplæring for postdoktorer og stipendiater som ønsker dette ut fra sine karriereplaner.

Hva vil være konsekvensen for postdoktor eller stipendiat dersom hen ikke gjennomfører språkopplæringen. Er det tenkt at institusjonene holder igjen vitnemål for fullført doktorgradsutdanning eller at postdoktor ikke får attest på kompetanseutvikling? Hva med ph.d-kandidater som ikke ansettes som stipendiat ved institusjonene, skal disse også pålegges å gjennomføre norskopplæring?

#### **§ 4-5 Spesialistkandidat**

*For å bli ansatt som spesialistkandidat kreves høyere grads eksamen på fagområdet og praksis i faget.*

*En spesialistkandidatstilling skal føre til godkjenning som spesialist på det aktuelle fagområdet.*

*Stillingskategorien skal brukes til spesialistutdanning på fagområder der det er behov for å kvalifisere personer til stillinger som krever kompetanse både som spesialist og forsker.*

*Ved ansettelse utover to år kan institusjonen inkludere annet karrierefremmende arbeid i stillingen.*

#### **§ 4-6 Vitenskapelig assistent**

*For å bli ansatt som vitenskapelig assistent kreves minst lavere grads eksamen.*

*En stilling som vitenskapelig assistent skal danne grunnlag for en videre akademisk karriere, gjennom arbeidsoppgaver som gir innsikt i og erfaring med vitenskapelig eller kunstnerisk arbeid og metode.*

*Personer som har vært ansatt som stipendiat eller har oppnådd doktorgrad kan ikke ansettes som vitenskapelig assistent.*

#### **§ 4-7 Dobbeltkompetanseutdanning**

*Personer som deltar i organisert dobbeltkompetanseutdanning, kan ansettes som stipendiat og spesialistkandidat i kombinert stilling.*

*Dobeltkompetanseutdanning skal føre til oppnådd doktorgrad og til godkjenning som spesialist på det aktuelle fagområdet.*

*Bestemmelsene i § 4-4 om stipendiat og § 4-5 om spesialistkandidat gjelder tilsvarende for ansatte i dobbeltkompetanseutdanning, så langt de passer.*

*Samlet lengde for åremålsperioden og fordeling av arbeidstid på stipendiatstilling, spesialistkandidatstilling og på eventuelt annet karrierefremmende arbeid, skal gå frem av de enkelte studieprogrammene for dobbeltkompetanseutdanning.*

## **Kapittel 5 Ikrafttredelse og overgangsregler**

#### **§ 5-1 Ikrafttredelse og opphevelse**

*Forskriften trer i kraft 1. august 2024.*

*Fra den tid forskriften trer i kraft oppheves forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.*

**§ 5-2 Overgangsbestemmelser**

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

Ansatte som søker om opprykk etter § 3-4 senest 31. ~~juli 2025~~ ~~desember 2024~~ får søknaden vurdert etter forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisning- og forskerstillinger.

For ansettelser i rekrutteringsstillinger før 1. ~~august januar~~ 2025, kan institusjonene velge å bruke ansettelsesvilkårene i forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

Ny forskrift legger opp til at institusjonene i større grad fastsetter kvalifikasjonskrav. Dersom forskriftens kriterier for ansettelse blir vedtatt som foreslått vil det være et stort behov for samarbeid i sektoren, gjerne koordinert av Universitets- og høgskolerådet. Dette slik at en unngår store forskjeller innad i sektoren, bl.a mht krav til utdanningsfaglig kompetanse i de ulike stillingene. For å sikre en god prosess hvor aktuelle institusjoner involveres før kravene fastsettes, anbefaler vi at det åpnes for at kravene i gjeldende forskrift og institusjonelle retningslinjer kan benyttes frem til 1.august 2025.

Med vennlig hilsen

Klaus Mohn  
rektor

Merete Vadla Madland  
prorektor for forskning

Saksbehandler: teamleder HR rekruttering May Merete Tjessem Opdal, tlf.: 51833011

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer