

HK-DIR - Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse  
Postboks 1093  
5809 BERGEN

Deres ref:

Vår ref: 24/00254-9 /

Dato: 19.04.2024

## **Høringsinnspill fra Nord universitet - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger**

### **Innledende kommentarer**

Vi viser til HK-dirs utsendte høring – «Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger» og Nord universitet (Nord) oversender med dette sine innspill.

Nord støtter i store trekk forslaget til en felles og forenklet forskrift som harmoniserer i detaljeringsgrad for de ulike stillingskodene og presiserer tidligere uklarheter. Nord ser frem til at HK-dir vil utarbeide en veileder til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger. Dette blir særlig viktig for å tydeliggjøre institusjonenes arbeid med kvalifikasjonskravene i de ulike stillingskategoriene og ta høyde for NOR-CAM og sikre en mest mulig lik nasjonal praksis. I flere av forslagene i forskriften henvises det til institusjonelle lokale retningslinjer og forskrifter. Dette kan bli svært krevende for søkere, ansatte og bedømmelseskomiteer å forholde seg til ulik praksis mellom institusjoner, noe som vil komplisere søknadsskriving og kommisjonsvurderinger, og gjøre kommisjonsarbeid mer krevende å gjennomføre og rekruttere til.

### **Språkkrav for fast ansatte**

Nord støtter kravet om at fast ansatte skal lære seg norsk, men vurderer at kravet om å beherske norsk tilsvarende nivå B2 innen to år er for høyt. Fristen for å lære norsk bør utvides til tre år, og det bør åpnes for at det kan gjøres unntak fra språkkravet hvis den ansatte ikke skal undervise på norsk.

Språkkravet slik det foreligger i forslaget til ny forskrift, vil kunne gjøre det vanskeligere å rekruttere internasjonal toppkompetanse. Det vil være mindre attraktivt å søke jobb i Norge og bidra til utvanning av internasjonalisering innenfor både utdanning og forskning. Andel midlertidige ansatte vil trolig øke som konsekvens av dette, og det er uklart hvordan vi skal forholde oss til eventuelle ansatte som ikke består språkkravet innen tidsfristen.

### **Språkkrav for stipendiater og postdoktorer**

Nord støtter at stipendiater og postdoktorer bør få tilbud om norsk språkopplæring, men støtter ikke at det skal være obligatorisk å gjennomføre norskkurs tilsvarende 15 stp.

Det vil være lite hensiktsmessig å pålegge obligatorisk norskopplæring for for eksempel MSCA postdoktor og stipendiater, samt forskere ansatt i eksternfinansierte prosjektstillinger, når videre karriere ofte ikke vil være innen norsk akademia.

Det vil være svært ressurskrevende å tilby tilstrekkelig med kurs som forslagene i forskriften innebærer, utvidelse av stipendiatperioden for de med 3-årig ansettelse vil bli kostbart og det vil ta tid fra andre arbeidsoppgaver. 15 stp. norskopplæring er ikke tilstrekkelig til å kunne anvende norsk som fagspråk. Det framstår mer hensiktsmessig å tilby norsk språkopplæring til de som er motivert til å lære seg språk frivilling, og håndtere et obligatorisk språkkrav i løpet av de første årene etter at en person har blitt ansatt i en fast stilling.

### **Obligatorisk karriereveiledning og karriereplan**

Nord støtter at det utvikles systemer for karriereveiledning, men ønsker at det undersøkes nærmere om det er et reelt behov for å gjøre dette obligatorisk for alle. Stipendiater og postdoktorer har kommet så langt i studie og karriereløp at de i de aller fleste tilfeller har god oversikt over egne karrieremuligheter og velutviklede planer for videre karriereløp. Særlig det å lage en formell karriereplan for alle stipendiater og postdoktorer, uansett situasjon virker unødvendig.

### **Mulighet for å åpne for overgang mellom de to karrierestigene**

Nord universitet støtter forslaget om å åpne for en mulighet til å søke overgang mellom de to ulike karrierestigene.

Det fremstår uryddig for ansatte og sektoren at det foreslås at den enkelte institusjon bestemmer praksis for overgang mellom stigen.

### **Fjerning av mulighet for å søke opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis**

Nord universitet støtter ikke forslaget om å fjerne muligheten for å søke opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis. Universitetslektorer som ønsker karriereutvikling, forventes å søke opprykk til førstelektor. Dette er uheldig siden denne karrierestigen foreslås uten obligatoriske krav til forskningstynge, og dermed ikke er et fullgodt alternativ for de som ønsker å satse på forskning. Når det ikke er tiltenkt at forskning skal være et sentralt krav i førstelektor og dosentstillinger vil det trolig måtte føre til mindre forskningstid i slike stillinger. En negativ konsekvens kan bli mindre motivasjon til forskning hos ansatte i universitetslektorstilling, og gi mindre forskningsbasert undervisning og velfungerende forskningsgrupper når en større andel fagfolk har liten eller ingen erfaring med forskning. Nord er særlig bekymret for at dette på sikt vil kunne ha en negativ effekt på fagutviklingen innenfor særlig de av profesjonsfagene som har mindre utviklet forskningskultur fra før. Med den foreslåtte endringen må universitetslektorer som ønsker en forskningstung karriereutvikling trolig først søke opprykk til førstelektor, før de kan søke om overgang til førsteamanuensis og medføre en betydelig mer ressurskrevende vei til å bli førsteamanuensis. Dette fremstår som en unødig kronglete karrierevei, og motivasjonen for å kvalifisere seg til førsteamanuensis vil trolig svekkes av denne endringen. Over tid vil endringen kunne redusere antall mulige søkere med førsteamanuensis-kompetanse, kanskje særlig innen profesjonsutdanningene, hvor mange av de ansatte universitetslektorene befinner seg.

Innen helsefaglige utdanninger rekrutteres mange universitetslektorer praksisfeltet. Dette ivaretar etter Nords syn praksisnærheten i utdanningene på en god måte.

Nord kan ikke se ikke hvilke fordeler det vil gi å forhindre opprykk fra et stillingsnivå til et annet.

### **Nytt krav om forskningsbidrag for førsteamanuensis**

Nord støtter ikke forslaget om å innføre et tilleggskrav til relevant forskningserfaring (§ 2-5, andre punkt), da det vil føre til forsinkelser for ansatte som tar doktorgrad for å søke opprykk, overgang eller utlyst stilling som førsteamanuensis. Det kan også føre til økt bruk av midlertidige stillinger. Ved Nord vil forsinkelser i kompetanseheving spesielt påvirke profesjonsutdanningene, hvor andelen fagansatte med forskerkompetanse er lavest sammenlignet med andre fagområder.

### **Endrede krav til utdanningsfaglig kompetanse**

Krav til utdanningsfaglig kompetanse viskes ut i forslag til ny forskrift, og det er uheldig da fokus på utdanning kan oppfattes som mindre viktig. Minimumskrav til utdanningsfaglig kompetanse bør fastsettes i nasjonal forskrift for å sikre en nasjonal standard, forenkle kommisjonsarbeid og byråkrati og forenkle mobilitet mellom institusjoner.

I §2-7 står det (nest siste avsnittet): «På grunnlag av utdanning ELLER erfaring». Om dette skal forstås som at erfaring kan erstatte formell kompetanse i form av utdanning kan det føre til at færre fagfolk velger å prioritere å tilegne seg utdanningsfaglig utdanning. Dette er uheldig, både fordi det vil kunne redusere formalkompetansen i fagmiljøer, men også fordi pedagogisk utdanning er sentrale deler av karriereutvikling som bidrar til å byggen en felles plattform for utdanningskultur, et felles pedagogisk språk og styrker samarbeid mellom undervisere og veiledere på tvers av faglige skiller.

### **Endrede kompetansekrav til stillinger i dosentløpet**

Nord støtter ikke forslaget om å fjerne kravet til forskningskompetanse til stillingene i dosentløpet. Dette fremstår som en uheldig svekking av forventning til at undervisningen ved universiteter og høyskoler skal være forskningsbasert.

For stillinger i dosentløpet foreslås det et krav om «(omfattende) relevant yrkes- og undervisningserfaring». Det er uklart hvilke kvalifikasjoner det er tenkt skal ligge i dette kvalifikasjonskravet. Innføring av kravet vil kunne gjøre det vanskeligere å ansette i stillinger i dosentløpet. Nord universitet mener at innføring av flere krav til kompetanse i stillinger i dosentløpet vil gjøre rekrutteringen vanskeligere og kunne føre til behov for å øke antall midlertidige ansatte som trolig ikke vil kunne oppfylle samtlige krav for ansettelse i faste stillinger.

Det er også uklart om kvalifikasjonskravene skal gjelde for midlertidige stillinger.

### **Vurdering av kompetanse**

I §3-2 står det at en søker som oppfyller kriteriene for universitets- eller høyskolelærer kan ansettes uten vurdering fra sakkyndig komite. Tilsvarende foreslås å gjøres gjeldende for rekruttering til stilling som universitetslektor. Nord universitet mener at hva som representerer relevant erfaring og om man har tilstrekkelig utdanningsfaglig kompetanse er

en faglig skjønnsvurdering. Mens oppfylt utdanningskrav (formell kompetanse) kan vurderes administrativt, vil krav om «yrkes- eller undervisningserfaring» og «utdanningsfaglig kompetanse» nødvendigvis måtte bygge på en skjønsmessig faglig vurdering. Dette kan praktisk håndteres med institusjonsinterne kommisjoner som vurderer søknader. Slik det er formulert i forslaget framstår det som at en administrativ vurdering av søkere er tilstrekkelig.

### **Kort implementeringsperiode og manglende finansiering**

Nord er kritisk til at det legges opp til en svært kort implementeringsperiode, fra forskriften vedtas til endringene skal innføres senest fra 01.01.2025. Det å revidere, vedta og publisere maler og rutiner knyttet til ansettelse, opprykk og karriereveiledning, samt sikre tilstrekkelig kapasitet og ressurser til økt behov for norskopplæring, universitetspedagogikk og karriereveiledning av god kvalitet vil imidlertid ta noe mer tid.

Nord universitet mener derfor at perioden for overgangsordninger omtalt i §5.2 er for begrenset. Dersom deler av de foreslåtte endringene trer i kraft vil det kreve større arbeid hos institusjonene, og vil kunne ramme mange ansatte som er i planlagt karriereløp. Overgangsordningen foreslås derfor å kunne strekke seg til 01.01.2026.

Generelt så kompliserer flere av de foreslåtte endringene utviklingen i de mindre institusjonene sammenlignet med større institusjoner med bedre søkergrunnlag til stillinger, større fagmiljø og kapasitet til utvikling av egne retningslinjer, norsk-kurs, karriereplanlegging mv.

En rask innføring av endringene vil kunne bidra til mer ulikhet i praksis mellom institusjonene, jf erfaring fra innføring av utdanningsfaglig kompetanse som var mindre omfattende og hadde lengre tid fra vedtak til i ikrafttredelse.

Med vennlig hilsen

Hanne Solheim Hansen  
rektor

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.*