

DIREKTORATET FOR HØYERE  
UTDANNING OG KOMPETANSE  
Postboks 1093

5809 BERGEN

**Seksjon for organisasjonsutvikling**

Saksbehandler: Aina Karlstad

Besøksadresse: ,

Telefon: +4769608052

E-post: aina.karlstad@hiof.no

Deres referanse:

Vår referanse: 24/00630-13

Dato: 19.04.2024

## Høringsuttalelse - forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

### Innledning

Høgskolen i Østfold takker for muligheten til å komme med svar på høringen til ny Forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger.

Høgskolen finner det positivt at man samler forskriftene og harmoniserer flere bestemmelser. Videre er det også positivt at det settes overgangsordninger for å gi mulighet til en smidig og realistisk overgang til nye regler for opprykk og ansettelse. Høgskolen støtter også utformingen av sentrale krav til undervisnings- og forskningsstillinger, som suppleres av institusjonelt utformede krav. I den sammenheng ser vi også behovet for å utarbeide en veileder til ny forskrift som har som formål å bidra til å sikre en mest mulig enhetlig etterlevelse av regelverket, samt å gi utfyllende informasjon i utviklingen av praksis knyttet til forskriften.

I hovedsak støtter Høgskolen i Østfold det fremsatte forslaget til ny forskrift. På enkelte områder vil imidlertid de foreslåtte endringene gi uheldig utslag for høgskolens arbeid og langsiktige strategi. Her vil vi i høringssvaret gjøre nærmere rede for utfordringene, og gi innspill eller forslag til endringer. Når det gjelder kunstutdanningene slår enkelte forslag spesielt ut og kan skape utilsiktede endringer eller uklarheter. Kunstutdanningene er kommentert fortløpende under punktene nedenfor.

### Sammendrag og innspill til justeringer i ny forskrift

- Overgangsordningene er av for kort varighet til å få til god og realistisk implementering av nye eller endrede forskriftskrav. Vi foreslår derfor at overgangsordningene utvides og §5-2 endres slik at institusjonene kan velge å bruke nåværende forskrifter på følgende områder:
  - Ansettelse og opprykk gis 2 års overgangsordning fra ikrafttredelse av ny forskrift.
  - Ansettelse i rekrutteringsstillinger gis 1 års overgangsordning fra ikrafttredelse av ny forskrift.
- Høgskolen ønsker unntak fra språkkravet ved faste ansettelse på fagområder og i fagmiljøer der engelsk er det naturlige språket.
- Høgskolen ønsker ikke språkkrav for postdoktorer og stipendiater.
- For kunstutdanningene ønsker høgskolen endringer i kvalifikasjonskravene for høgskole- og universitetslektor og professor.
- Høgskolen ser behov for en klargjøring av hva som legges i begrepet «faglig utviklingsarbeid» knyttet til kriteriene for førstelektor og dosent. Samt behov for nasjonale standarder for kompetansevurdering.
- Høgskolen mener det er uheldig at nåværende krav til utdanningsfaglig kompetanse ikke settes på forskriftsnivå.
- Institusjonene bør gis anledning til å åpne for at ansatte kan søke om overgang mellom stillingskategorier på samme nivå, og *diagonalt fra stilling som høyskolelektor og 1. amanuensis, forutsatt at vilkårene for stillingen er oppfylt.*

---

**Postadresse**

Høgskolen i Østfold  
Seksjon for organisasjonsutvikling

**Kontaktinformasjon**

Epost: [postmottak@hiof.no](mailto:postmottak@hiof.no)  
Internett: <http://www.hiof.no>  
Sentralbord: +47 69 60 80 00  
Org.nummer: 971 567 376

Vedrørende *kunstutdanningene* vises det til side 11 i høringsnotatet: «For søkere til stillinger knyttet til kunstfagene, kan relevant yrkeserfaring være at søkeren har virket som kunstner. Begrepet «yrkeserfaring» er derfor etter direktoratets vurdering også dekkende for kunstfagene.» Videre vises det til en fotnote der det heter at det i Stortingsmelding 22 (2022-2023) Kunstnarkår slås fast at kunstner er et yrke, og at kunstneryrket er en yrkesvei. Videre, på samme side, sies det i høringsforslaget at «Der forskning omtales generelt, og ikke spesifikt enten som vitenskapelig forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeider, dekker begrepet «forskning» begge deler.» Vi stiller oss uforstående til denne sammenkoblingen. I universitets- og høyskoleloven er forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid sidestilt. Forskriften må også skille mellom forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid. Dette er gjeldende praksis i UH-sektoren.

## Bakgrunn for innspillene

I Høgskolen i Østfolds strategi mot 2030 er det målsatt følgende:

«I en verden der globale utfordringer setter press på samfunnet, fra demokratiske kriser, til klimakrise, kunnskapsfornektelse og desinformasjon, er vårt samfunnsoppdrag viktigere enn noen gang. Gjennom utdanninger, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid av nasjonal og internasjonal kvalitet og relevans, og gjennom vårt bidrag i offentlig ordskip og kunnskapsformidling, skaper vi et bedre og bærekraftig samfunn. Vi skal ha internasjonalt engasjement, samtidig som vi styrker vår synlighet i og vårt fokus på nærsamfunnet. Gjennom samhandling og dialog med regionalt nærings- og samfunnsliv tar vi en aktiv rolle som samfunnsutvikler.»

Strategien henger tett sammen med den 4-årige utviklingsavtalen mellom høgskolen og Kunnskapsdepartementet (2023-2026). Ut fra strategien og utviklingsavtalen utarbeider høgskolen årlige aktivitetsplaner som bygger opp under målene i utviklingsavtalen. Et viktig strategisk tema er å gi forskningen ved høgskolen forsterket kraft. Vi er et regionalt kraftsenter hvor kunnskap brukes og utvikles i fellesskap med samfunnet rundt oss.

## Nærmere om enkelte forslag i høringskapittel 4

Til punkt 4.3.4 Felles kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillingene

I forslag til ny forskrift er det satt inn to kvalifikasjonskrav som gjelder gjennomgående for undervisnings- og forskningsstillingene. Høgskolen vil omtale kravet om norskferdigheter på minimum nivå B2 for undervisnings- og forskningsstillingene.

I høringsbrevet er det vist til oppfølging av «Handlingsplan for norsk fagspråk i academia». Det er også argumentert for adgangen til å sette krav om norskferdighet og norskopplæring i forhold til EØS-regelverket. Direktoratet konkluderer med at kravene anses å være nødvendige og saklige i forhold til formålet. Høgskolen i Østfold mener at språkkravet og unntaket med norskopplæring vil treffe formålet med kravet svært ulikt, avhengig av fagområde og stillingstype.

For profesjonsfagene vil krav om norsk på et høyt nivå, det være seg undervisnings- og forskningsstillinger eller rekrutteringsstillinger, kunne ha en positiv effekt. Ansatte som arbeider i profesjonsutdanninger arbeider ofte med relasjoner, hvor det å kunne norsk er en forutsetning for å kunne kommunisere med både brukere og kollegaer på fagområdet som det undervises eller forskes på. Det kan derfor være av avgjørende betydning at alle ansatte i profesjonsutdanninger er gode i norsk. Høgskolen i Østfold kan derfor støtte en hovedregel med høye krav om norsk- eller skandinaviske språkferdigheter knyttet til profesjonsutdanninger.

For andre miljøer vil språkkravet kunne gi vesentlige utfordringer ved rekruttering av høy akademisk kompetanse og begrense høgskolens mulighet til å utvikle en kompetanseprofil for ambisiøse forskningsmål. Kunstfag, teknologiske fag og fagområder i grensesnittet til kunstig intelligens, m.m. er viktige eksempler. Vi stiller oss derfor skeptiske til et slikt språkkrav, som ikke gir rom for institusjonelle vurderinger, da institusjonen igjen skal oppnå sine strategier og verdier, som igjen er nært knyttet til utviklingsavtalen med departementet.

Vi ser at det kun er i selve forslaget til bestemmelsene til forskriften at det kommer frem at svensk og dansk likestilles med norsk ved faste ansettelses, og ber derfor om at dette også kommer frem i forarbeidene.

Til punkt 4.3.7 Universitets- og høyskolelektor

I forslag til ny forskrift er det foreslått nye kvalifikasjonskrav for universitets- og høyskolelektor. Slik forslaget er oppstilt, jf. forslag til § 2-2, fremkommer det at kvalifikasjonskravene er kumulative. Høgskolen

opplever at det er en realitetsendring fra nåværende forskrift, som gir unntak fra kravet om høyere grads eksamen, ved dokumentert anerkjent kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid av et visst omfang, og at dette vil kunne medføre utilsiktede konsekvenser for kunstutdanningene. Da det i forslaget til ny forskrift er mulig å få vurdert kompetanse basert på dokumentert kunstnerisk praksis for både førsteamanuensis- og professornivå, mener vi at det også må tilrettelegges for denne muligheten på lektor-nivå.

Innen en rekke kunstutdanninger har masterutdanning en rimelig kort historie, og antall studieplasser innenfor kunstfagenes masterutdanninger er svært begrenset i antall (3-5 pr kull). Da Høgskolen i Østfold startet opp sin første masterutdanning i scenografi i 2015 var dette Skandinavias første masterutdanning innen området. Masterutdanningen i Performance som vi har tilbudt siden 2018 var den første norske innen performance. Antall kvalifiserte kandidater som vil kunne være aktuelle for stilling som universitets- og høgskolelektor innenfor kunstutdanningene er derfor sterkt begrenset. En slik forskriftsendring vil derfor kunne gjøre det svært utfordrende for institusjonene å rekruttere til disse stillingene. og det vil også føre til en stor grad av usunn konkurranse mellom institusjonene for å sikre seg de kvalifiserte kandidatene. Høgskolen i Østfold ønsker, av hensyn til å sikre gode kandidater til slike stillinger innenfor kunstfagene, å beholde dagens ordlyd i forskriften § 1-6 (2), som et unntak.

#### Til punkt 4.3.9 Dosent

Høgskolen anser det positivt at den nye forskriften støtter opp om betydningen av faglig utviklingsarbeid og støtter forslaget om å styrke dosentstigen som profesjonsrettet og praksisnær karrierevei. Profesjonsutdanningene er avhengig av en god balanse mellom oppdatert praksiskunnskap og vitenskapelige produksjon og utvikling. I det eksisterende regelverket fremstår dosent og professornivåene som innholdsmessig like. For dosent er det krav til dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet, mens det for professor er krav til et vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

Høgskolen vurderer det positivt at faglig utviklingsarbeid skal verdsettes høyt i de foreslåtte kriteriene for opprykk til førstelektor og dosent, men vil samtidig påpeke at det vil være betydelig behov for klargjøring av hva som skal legges i, og hvordan eksempelvis «vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet», skal vurderes. I forslag til ny forskrift benyttes begreper som «vesentlige bidrag», «høyeste nivå», «omfattende», «nasjonale standarder». Det er etter høgskolens skjønn helt sentralt, dersom målet med forskriftsjusteringen er å sikre sterke praksiskoblinger, at disse begreper blir tydeliggjort og at det rent faktisk utvikles nasjonale standarder for kompetansevurdering. Dersom slike standarder ikke utvikles og ikke begrepene operasjonaliseres helt eksplisitt, frykter høgskolen utvikling av en uheldig variasjon i kompetansevurdering.

Høgskolen vil også påpeke at det i svært mange av profesjonsutdanningene er vesentlige koblinger mellom praksisfeltet og vitenskapelig produksjon, herunder gjennom doktorgradsprosjekt, stipendiater, kombinerte vitenskapelige stillinger og bistillinger. Høgskolen anser derfor at skillet som mellom professor- og dosentstigen når det kommer til praksisnære koblinger virker noe karikert (jmfør profesjonsmeldingen), og at utviklingen de siste årene helt klart har gått i retning av sterke koblinger (uavhengig av stillingskategori). Høgskolen klarer ikke å se at det i dagens system er et tydelig skille mellom nærhet til praksisfeltet mellom disse stillingskategoriene, og et tydeligere skille må derfor også helt eksplisitt fremkomme og tydeliggjøres i kompetansevurderingskriteriene. Høgskolen vil også påpeke at det også er sentralt at forskningsarbeid bør være meritterende i dosentstigen, dette særlig fordi man er avhengig av tilgang på slik kompetanse i eksempelvis veiledning av masterstudenter. Vi etterlyser derfor en utdyping i forskriften av hva som ligger i «faglig utviklingsarbeid», der det enten presiseres at forskningsarbeid er inkludert i begrepet, eller at forskningsarbeid kan være et alternativ til, eller kan komme i tillegg til «faglig utviklingsarbeid» ved kvalifikasjonskrav til førstelektor og dosent.

#### Til punkt 4.3.11 Professor

I forslag til nye regler for ansettelse av professor fjernes muligheten for å likestille omfattende kunstnerisk **virksomhet** på høyeste internasjonal standard og relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen på høyeste nivå, med formell utdanning. I forslaget til ny § 2-6 er alternativet til doktorgrad kunstnerisk **utviklingsarbeid** av samme omfang og kvalitet.

Dersom det fra direktoratets side er en realitetsendring mellom begrepene kunstnerisk **virksomhet** og **utviklingsarbeid**, mener Høgskolen i Østfold dette kan få uheldige konsekvenser for kunstfagene. Endringen av denne bestemmelsen medfører i så fall at kunstnere på høyt profesjonelt og internasjonalt nivå, uten doktorgrad, ekskluderes. Kravet slik det foreligger, vil ekskludere det som kanskje er noen av de mest interessante og relevante personene for eksempel innenfor scenekunstheltet. Det er vår erfaring at internasjonalt anerkjente kunstnere med mange års erfaring innen kunstnerisk praksis i ulike deler av kunstfeltet, bidrar på helt avgjørende vis til innovasjon og utviklingen av utdanning innen kunstfagene. Etter vår mening er langvarig praksis på høyt nivå i det profesjonelle kunstfeltet sidestilt med langvarig kunstnerisk utviklingsarbeid. Denne typen praksis er kvalitativt forskningsforankret i sin natur.

#### Til punkt 4.3.12 Utdanningsfaglig kompetanse

Ved Høgskolen i Østfold, som alle andre UH-institusjoner, er studenter og ansatte våre viktigste ressurser. En forutsetning for at høgskolen skal lykkes med sitt samfunnsoppdrag, både innen forskning, formidling og utdanning er at alle får utvikle sine potensialer. Sentralt i høgskolens strategi 2030 er at det skal legges til rette for utvikling av ansatte og fagmiljøer sin kapasitet og kompetanse, samt studentenes lærings- og studiemiljøer. Høgskolens studenter skal dannes gjennom kunnskapsbasert undervisning av høy kvalitet, og skal lykkes fordi vi «anerkjenner og investerer i fremragende undervisning og læringsprosesser».

Høgskolen mener det er uheldig at nåværende krav til utdanningsfaglig kompetanse ikke settes på forskriftsnivå. Etter forslaget til ny forskrift blir det opp til hver enkelt institusjon, riktignok med en anbefaling om samordning med andre UH-institusjoner, å fastsette krav til utdanningsfaglig kompetanse. Vi ser at det i høringsnotatet står at endringene ikke innebærer noen realitetsendring, da kravene til utdanningsfaglig kompetanse skal være minst på nivå med kravene i någjeldende forskrift.

Høgskolen opplever at forskriftsforslaget ikke følger opp Meld.St.16 side 74<sup>1</sup>, hvor det presiseres "Regjeringen mener det er viktig å sikre at alle som underviser ved universiteter og høyskoler, har pedagogisk basiskompetanse gjennom minimumskrav definert i forskriften. Det legges til grunn at UHRs retningslinjer om å bruke 150–200 timer til utvikling av pedagogisk basiskompetanse er en god norm." Ved å legge dette ansvaret over på institusjonene, er høgskolen redd for at det blir en reell nedprioritering av utdanningsfaglig kompetanse.

#### Til punkt 4.4.4 Adgang til å søke opprykk

I høringsforslaget er det foreslått at institusjonene kan vurdere om man skal åpne for en sideveis overgang mellom stillinger på samme nivå. Dette støtter høgskolen. Samtidig er høgskolen skeptisk til at direktoratet i forskrift uttrykkelig fratru institusjonene mulighet for diagonal overgang, fra høgskole- og universitetslektor til førsteamanuensis. Mens det på den ene siden kan være faktorer som taler for en slik slutning, eksempelvis større institusjonell kontroll på lønnsdrivende kostnader forbundet med opprykk, frykter høgskolen at en slik begrensning vil kunne hindre rekruttering fra lektornivå til stipendiat, og videre derfra til førsteamanuensis/professor.

Høgskolens ambisiøse forskningsmål, utviklet i tråd med strategien frem mot 2030 og utviklingsavtalen med departementet, krever utvikling av egen akademisk toppkompetanse, spesielt innenfor de profesjonsfaglige miljøene. Det vil være svært hemmende for forskningsmålet om høgskolen ikke gis mulighet til å opparbeide toppkompetansen ved å åpne et karriereløp for kandidater som starter i stilling som høgskolelektor, tar doktorgrad, og dreier karrieren inn på professorløpet.

Kompetansekravene i de to stigenes blir tydeliggjort og målrettet når ny forskrift trer i kraft. Dersom kandidaten oppfyller de kravene til ansettelse i en førsteamanuensisstilling, mener høgskolen det bør være opp til institusjonen selv å foreta opprykks vurderingen, og at opprykk ikke bør umuliggjøres ved forskrift. Vi finner det urimelig og unødvendig at en universitets- og høyskolelektor med doktorgrad som også oppfyller øvrige krav til ansettelse i førsteamanuensis stilling, først må oppfylle krav til opprykk til førstelektor, før mobilitet mellom stigenes er mulig.

Vi ber derfor om at det åpnes for at institusjonene kan vurdere både om man skal åpne for en sideveis overgang mellom stillinger på samme nivå, og i tillegg åpne for opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis, forutsatt at kompetansekravene er oppfylt.

#### Til punkt 4.5.2. Språkkrav for postdoktorer og stipendiater

Høgskolen har som mål i utviklingsavtalen å øke antall rekrutteringsstillinger og sikre forskningsbasert undervisning av høy kvalitet, samt forskningsbaserte og samfunnsrelevante utdanninger. Vi er bekymret for at språkkravet til rekrutteringsstillingene vil kunne gjøre høgskolen og Norge mindre attraktiv for kandidater til slike stillinger, da språkkravet kommer som et tillegg til en allerede omfattende og arbeidskrevende stilling og fører til ytterligere belastning. Språkkravet vil også redusere tid til annet karrierefremmede arbeid i løpet av stipendiatperioden.

Som for språkkravet ved faste ansettelse, kan høgskolen se en hensikt med et norskkrav i profesjonsutdanninger/fagområder, hvor forskningsaktiviteten er nært knyttet til tjenestene og samfunnet, hvor norsk er språket som brukes. Samtidig vil det kunne gjøre terskelen høyere for kandidater som ikke primært har et ønske om, eller tanker om, å fortsette sin karriere i Norge etter fullført periode, å ta slike rekrutteringsstillinger i Norge. Språkkravet vil da innebære en fare for at kandidaten ikke søker seg til Norge, samt at institusjonene blir ilagt en kostnad de i liten grad får uttelling for.

Høgskolen mener videre det har liten hensikt for utenlandske stipendiater og postdoktorer, som rekrutteres til internasjonale fagmiljøer der fagspråket er engelsk, å lære norsk. Typiske fagmiljøer er kunstutdanninger, teknologiutdanninger og fagområder i grensesnittet til kunstig intelligens m.m. Vi kan se det positive i språkkravet fra et arbeidsmiljø-perspektiv, men samtidig er det engelsk i disse arbeidsmiljøene som er arbeidsspråket, både faglig og privat. Også for vårt doktorgradsprogram på Fakultet for lærerutdanninger og språk, vil det være naturlig at arbeidsspråket er engelsk, da programmet er på engelsk. Vi kan heller ikke se at det skal være en utfordring at våre studenter må regne med å få noe engelsk undervisning, da mye pensum er på engelsk i masterutdanningene. Det er derfor ikke urimelig å legge til grunn at studentene har gode nok kunnskaper i engelsk til også å kunne nyttiggjøre seg av engelsk undervisning.

Høgskolen ønsker av den grunn at det ikke bør stilles språkkrav til rekrutteringsstillinger, for å kunne sikre et bredt tilfang av aktuelle kandidater. Om ikke språkkravet til rekrutteringsstillingene fjernes i sin helhet, ber vi om et unntak fra norskkravet hvor stillingen er knyttet til fagmiljøer eller fagområder hvor engelsk er fagspråket.

#### **Nærmere om kapittel 5 Overgangsregler og endringer i andre forskrifter**

Ny forskrift er foreslått iverksatt 1. august 2024 og overgangsordninger er foreslått for fem måneder, nærmere bestemt ut 2024.

Kvalifikasjonskravene i forslag til ny forskrift er minimumskrav, og det forutsettes at institusjonene vurderer tilleggskrav. Samtidig er det en forutsetning av institusjonskravene må sikres en mest mulig enhetlig etterlevelse.

Det er høgskolen ikke uenig i, men det blir svært krevende på mange nivåer. De institusjonelle kravene må utformes og avstemmes mot øvrige UH-institusjoner og ny veileder må utarbeides. Siden innholdet i ny forskrift ikke vil være klart før tett på sommerferien 2024, vil tidspresset bli betydelig for å få på plass både institusjonelle krav og sikre praksis i samsvar med endringer i de sentrale kravene. Ny universitets- og høgskolelov vil også virke fra 1. august 2024, og ytterligere øke presset på institusjonene for å oppnå en smidig og god overgang til nye regler. Videre gjøres det for tiden et omfattende arbeid knyttet til NorCam, som også må hensyntas når institusjonene skal få på plass sine institusjonelle krav.

I tillegg har høgskolen flere ansatte i utdanningsløp der man med tilslutning fra høgskolen har tatt sikte på å gå fra undervisningsstilling til forskningsstilling. Slike omlegginger er satsinger der den ansatte aksepterer nedgang i lønn for å komme inn i et forskningsløp, og der ressurser omfordes for å sikre utvikling av akademisk toppkompetanse. Denne muligheten fjernes og overgangsperioden for å finne løsninger etter gjeldende regelverk er kun fem måneder. Fra 1. januar 2025 vil nye regler gjelde alle ansettelse og opprykk.

Høgskolen foreslår at overgangsordningene utvides slik at de gjelder halvannet år lenger enn det som er foreslått i høringen. På denne måten vil overgangstiden gi tilstrekkelig tid å utvikle og gjennomføre nye og endrede forskriftskrav. Det vil også gi noe mer tid til vurderingen av hvilke økonomiske endringer de nye kravene vil ha og hvordan disse skal håndteres.

Vi foreslår derfor at bestemmelsene knyttet til ansettelse og opprykk følger nåværende regler inntil to år etter at ny forskrift har trådet i kraft, med andre ord frem til 31. juli 2026. Vi foreslår videre at ansettelser i rekrutteringsstillinger gis en forlenget overgangsordning, med ett år fra ikrafttredelsen av ny forskrift. Nåværende regler for rekrutteringsstillinger kan dermed benyttes frem til 31. juli 2025.

Med hilsen

Lars-Petter Jelsness-Jørgensen  
Rektor

Dette dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikke håndskrevne signaturer.