

Innspill til høring om ny forskrift for undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Dato: 12.04.2024

Kommentarer til utvalgte punkter i høringen

3.3 Karrierestigene for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger

Det er foreslått endringer i kvalifikasjonskravene i det som omtales som henholdsvis dosent- og professorstigen. Mens professorstigen krever doktorgrad og vektlegger forskningskompetanse, vektlegges det i dosentstigen yrkes- og profesjonsrettet kompetanse, faglig utviklingsarbeid og yrkeserfaring. Hensikten med å tydeligere skille mellom karrierestigene, er at det kan åpne for mer varierte erfaringer og karriereveier i universitets- og høyskolesektoren, i tråd med sektorens brede samfunnsoppdrag. Institusjonene må vurdere i hvilken grad omfattende forskningserfaring er nødvendig når de lyser ut stillinger, og om de vil bruke stillingskategoriene førstelektor og dosent eller førsteamanuensis og professor. I begge stiger er det krav til utdanningsfaglig kompetanse og språkkompetanse.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

3.3 Karrierestigene for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger

Det er foreslått endringer i kvalifikasjonskravene i det som omtales som henholdsvis dosent- og professorstigen. Mens professorstigen ~~og~~ vektlegger akademisk forskningskompetanse, vektlegges det i dosentstigen yrkes- og profesjonsrettet forskningskompetanse, faglig utviklingsarbeid og yrkeserfaring. Hensikten med å tydeligere skille mellom karrierestigene, er at det kan åpne for mer varierte erfaringer og karriereveier i universitets- og høyskolesektoren, i tråd med sektorens brede samfunnsoppdrag. Institusjonene må vurdere i hvilken grad omfattende forskningserfaring er nødvendig når de lyser ut stillinger, og om de vil bruke stillingskategoriene førstelektor og dosent eller førsteamanuensis og professor. I begge stiger er det krav til utdanningsfaglig kompetanse og språkkompetanse.

3.7 Overgang mellom forsknings- og undervisningsstillinger

Forslaget inneholder en bestemmelse som gir institusjonene mulighet til å la ansatte søke om overgang mellom førstelektor og førsteamanuensis og mellom dosent og professor. HK-dir foreslår dette som en ordning som institusjonene

kan velge å ta i bruk, og da som en generell ordning ved institusjonen. At institusjonen kan velge å ta ordningen i bruk, innebærer ikke at dette er en forskriftsfestet rettighet for de ansatte. Dersom institusjonen tillater overgang, vil det være mulig å opparbeide seg ytterligere kompetanse etter ansettelse og søke overgang mellom karrierestigene.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

3.7 Overgang mellom forsknings- og undervisningsstillinger

Forslaget inneholder en bestemmelse der dosenter som har fått opprykk etter nåværende forskrift fra 2006, endrer stilling fra dosent til professor med profesjons- og yrkesrettet forsknings- og utviklingsarbeid, og førstelektorer som har fått opprykk etter nåværende forskrift fra 2006, endrer stilling fra førstelektor til førsteamanuensis med profesjons- og yrkesrettet forskning og utvikling. Disse stillingsendringene iverksettes fra 01.08.2024 når ny forskrift trer i kraft.

4.3.8 Førstelektor (forslaget § 2-3)

Gjeldende rett:

Kvalifikasjonskravene for stillingskategorien førstelektor omtales i dag i forskrift om ansettelse og opprykk § 1-5. I paragrafen beskrives krav til dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgrads-avhandling. Videre vektlegges spesielle undervisningskvalifikasjoner og praktisk-pedagogisk kompetanse.

Forslag til regulering i forskriften:

For å innfri kvalifikasjonskravene til førstelektor foreslås et nytt krav om minst høyere grads eksamen innen relevant fagområde. Ved å ha et eksplisitt krav til nivå på grad, harmoniseres førstelektorstillingen med de andre stillingskategoriene. Krav til formelt utdanningsnivå er likt som for universitets- og høyskolelektor.

I tillegg kreves relevant yrkes- eller undervisningserfaring, slik som i de to foregående stillingskategoriene.

For førstelektor er det lagt til et nytt krav om at søkerne må kunne vise til bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

Førstelektor inngår i dosentstigen. HK-dir foreslår å styrke dosentstigen som en profesjonsrettet eller-praksisnær karrierevei. «Forsknings- og utviklingsarbeid» er derfor erstattet av «faglig utviklingsarbeid», for å åpne for en bredere vurdering. Det faglige utviklingsarbeidet skal være rettet mot fagområdet/yrkesfeltet, for å sikre at kompetansen er knyttet til fagområdet førstelektoren blir tilkjent kompetanse i. For en førstelektor forventes det mer enn bare erfaring med utviklingsarbeid. Søkeren må også kunne dokumentere arbeid som viser resultater. Det er derfor foreslått å bruke begrepet «bidrag til» faglig utviklingsarbeid innen det aktuelle fagområdet/yrkesfeltet.

Direktoratet har vurdert å videreføre kravet om at spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt. Dette har vært et definerende krav for stillingskategorien, og vil i mange tilfeller være et relevant og viktig krav også videre. Det er likevel valgt en mer generell formulering knyttet til faglig utviklingsarbeid, for å åpne for en mer fleksibel bruk av stillingskategorien. Se også diskusjon om begrepet under 4.3.3.

Krav om «dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling» videreføres ikke.

Reguleringen er utydelig og ikke i tråd med den foreslåtte endringen av dosentstigen.

Henvisning til doktorgradsavhandling i forskriftsteksten kan skape forventninger om at arbeid som inngår i vurderingsgrunnlaget, skal være av en art som vanligvis er forbundet med en doktorgrad, som fagfellevurderte publikasjoner. Dette kan bidra til å underkjenne annet relevant faglig utviklingsarbeid. En doktorgrad tilsvarer tre årsverk, og institusjonene kan velge å tydeliggjøre i lokalt regelverk at det forventes et omfang som tilsvarer en produksjon tilsvarende tre fulle årsverk. Direktoratet har valgt å ikke ta inn kvantitative mål i forskriften, men vektlegge kvalitet i form av at

søkeren må kunne dokumentere å ha levert bidrag til faglig utviklingsarbeid. Med denne endringen vil HK-dir legge til rette for at yrkeserfaring i større grad kan vektlegges ved ansettelse i stilling som førstelektor. Endringen vil også legge bedre til rette for økt bruk av delte stillinger mellom eksempelvis en forsknings- og høyere utdanningsinstitusjon og arbeidslivet utenfor akademia.

Høringssvar - forslag på endring av tekst:

Forslag til regulering i forskriften:

For å innfri kvalifikasjonskravene til førstelektor må søkere dokumentere omfattende profesjonsrettet og yrkesrettet forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå, som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgrads-avhandling, eller kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt nivå, som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgrads-avhandling.

For førstelektor er det lagt til et nytt krav om at søkerne må kunne vise til bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

Førstelektor inngår i dosentstigen. HK-dir foreslår å styrke dosentstigen som en profesjonsrettet og praksisnær karrierevei. Det faglige utviklingsarbeidet skal være rettet mot fagområdet/yrkesfeltet, for å sikre at kompetansen er knyttet til fagområdet førstelektoren blir tilkjent kompetanse i. For en førstelektor forventes det mer enn bare erfaring med utviklingsarbeid. Søkeren må også kunne dokumentere arbeid som viser resultater. Direktoratet har vurdert å videreføre kravet om at spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt. Dette har vært et definerende krav for stillingskategorien, og vil i mange tilfeller være et relevant og viktig krav også videre.

Med denne endringen vil HK-dir legge til rette for at yrkeserfaring i større grad kan vektlegges ved ansettelse i stilling som førstelektor. Endringen vil også legge bedre til rette for økt bruk av delte stillinger mellom eksempelvis en forsknings- og høyere utdanningsinstitusjon og arbeidslivet utenfor akademien.

4.3.9 Dosent (forslaget § 2-4)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelse og opprykk § 1-3. I paragrafen beskrives krav til forsknings- og utviklingsarbeid innen yrkesfeltet, pedagogisk utviklingsarbeid og praktisk-pedagogisk kompetanse. Det kreves også ytterligere kvalifikasjoner innenfor ett av sju områder som listes opp.

Forslag til regulering i forskriften:

For å innfri kvalifikasjonskravene til dosent foreslås det at søkeren må ha høyere grads eksamen innen relevant fagområde og kunne vise til omfattende relevant yrkes- eller undervisningserfaring. Ved å ha et eksplisitt krav til nivå på grad, harmoniseres dosentstillingen med de andre stillingskategoriene.

Dette erstatter krav i gjeldende forskrift om dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå.

Dosentstillingen skiller seg fra førstelektorstillingen når det gjelder krav til yrkes- eller undervisningserfaring og krav til faglig utviklingsarbeid. En dosent må kunne vise til *omfattende* yrkes- eller undervisningserfaring, mens det for førstelektor kreves yrkes- eller undervisningserfaring. Mens det for førstelektor kreves bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt nivå, stilles det for en dosent krav til *vesentlige* bidrag på *høyeste* nivå. Som for førstelektor er ikke kravene avgrenset til pedagogisk utviklingsarbeid.

Opplistingen av krav til en eller flere av tilleggskompetansene i dosentstigen (någjeldende forskrift § 1-3 (1) bokstav c) videreføres ikke. Kravene til tilleggskompetanse er delvis overlappende og mer omfattende enn for andre stillingskategorier. Kvalifikasjonskravene er i forslag til ny forskrift forenklet, og det er lagt vekt på yrkes- eller undervisningserfaring og faglig utviklingsarbeid. Detaljeringsnivå er dermed i tråd med de andre stillingskategoriene.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

4.3.9 Dosent (forslaget § 2-4)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelse og opprykk § 1-3. I paragrafen beskrives krav til forsknings- og utviklingsarbeid innen yrkesfeltet, pedagogisk utviklingsarbeid og praktisk-pedagogisk kompetanse. Det kreves også ytterligere kvalifikasjoner innenfor ett av sju områder som listes opp.

Forslag til regulering i forskriften:

For å innfri kvalifikasjonskravene til dosent kreves det dokumentert omfattende profesjonsrettet forsknings- og utviklingsarbeid på høyeste nivå rettet mot profesjons- og yrkesfeltet.

I tillegg må en dosent kunne vise til vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet, og ledelse av profesjonsrettede forsknings- og utviklingsprosjekter.

Opplistingen av krav til en eller flere av tilleggskompetansene i dosentstigen (någjeldende forskrift § 1-3 (1) bokstav c) videreføres ikke. Kravene til tilleggskompetanse er delvis overlappende og mer omfattende enn for andre stillingskategorier. Kvalifikasjonskravene er i forslag til ny forskrift forenklet, og det er lagt vekt på yrkes- eller undervisningserfaring og faglig utviklingsarbeid. Detaljeringsnivå er dermed i tråd med de andre stillingskategoriene.

4.3.10 Førsteamanuensis (forslaget § 2-5)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelse og opprykk § 1-4. I paragrafen beskrives krav til utdanningsnivå eller alternativt krav til gjennomført Stipendiatprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid, samt krav til utdanningsfaglig kompetanse.

Forslag til regulering i forskriften:

For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis foreslås det å videreføre krav om doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang, og kvalitet. I forslaget er kravet om at doktorgraden må være norsk eller likeverdig med en norsk doktorgrad, fjernet i tråd med argumentasjonen i 4.3.2.

Någjeldende forskrift åpner for at det alternativt kan ansettes i stillingskategorien førsteamanuensis basert på at vedkommende dokumenterer kunstnerisk virksomhet på høyt internasjonalt nivå. HK-dir foreslår at denne bestemmelsen ikke videreføres. Siden en viktig del av stillingen er å forske, og de som ansettes i mange tilfeller skal veilede på doktorgradsnivå, anser direktoratet det som nødvendig at den som ansettes har erfaring med kunstnerisk-utviklingsarbeid, altså forskning.-Doktorgrad er imidlertid ikke et absolutt krav, og institusjonen må definere hva som kan godkjennes som kompetanse tilsvarende en doktorgrad. Når forskningen skjer gjennom kunst, betyr det at forskningskompetanse også er knyttet til å beherske skapende og utøvende metoder. Slik kompetanse kan være opparbeidet utenfor universitets- og høyskolesektoren.

Videre foreslår HK-dir et nytt krav om forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt. Formuleringen «utover eget doktorgradsprosjekt» ble valgt fremfor «utover doktorgradsnivå». Med den valgte formuleringen kan søkeren ha opparbeidet seg slik erfaring før vedkommende ble ansatt som stipendiat, eksempelvis som vitenskapelig assistent. Stipendiater som ansettes for mer enn tre år kan også opparbeide seg utvidet forskningserfaring gjennom «annet karrierefremmende arbeid», se 4.5.4. Direktoratet vurderte også å stille krav om «bidrag» til forskning, fremfor «erfaring» med forskning. Siden en doktorgrad eller tilsvarende må forventes å være et bidrag til forskning, anses det som tilstrekkelig å stille krav om noe tilleggserfaring. Kravet tydeliggjør at tre år som stipendiat og arbeid utelukkende med eget doktorgradsprosjekt ikke kvalifiserer for en stilling som førsteamanuensis. Det er viktig å understreke at dette ikke innebærer et krav om å ha gjennomført en periode som postdoktor. Bakgrunnen for forslaget er at Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 24

erfaring kun med eget doktorgradsprosjekt ikke vurderes å være tilstrekkelig for å bli førsteamanuensis og kunne veilede stipendiater. Det stilles derfor krav om noe erfaring utover dette ene prosjektet.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

4.3.10 Førsteamanuensis (forslaget § 2-5)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelse og opprykk § 1-4. I paragrafen beskrives krav til utdanningsnivå eller alternativt krav til gjennomført Stipendiatprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid, samt krav til utdanningsfaglig kompetanse.

Forslag til regulering i forskriften:

For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis foreslås det å videreføre krav om doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang, øg kvalitet. I forslaget er kravet om at doktorgraden må være norsk eller likeverdig med en norsk doktorgrad, fjernet i tråd med argumentasjonen i 4.3.2.

Någjeldende forskrift åpner for at det alternativt kan ansettes i stillingskategorien førsteamanuensis basert på at vedkommende dokumenterer kunstnerisk virksomhet på høyt internasjonalt nivå. HK-dir foreslår at denne bestemmelsen ikke videreføres. Siden en viktig del av stillingen er å forske, og de som ansettes i mange tilfeller skal veilede på doktorgradsnivå, anser direktoratet det som nødvendig at den som ansettes har erfaring med kunstnerisk-vitenskapelig utviklingsarbeid. Doktorgrad er imidlertid ikke et absolutt krav, og institusjonen må definere hva som kan godkjennes som kompetanse tilsvarende en doktorgrad. Når forskningen skjer gjennom kunst, betyr det at forskningskompetanse også er knyttet til å beherske skapende og utøvende metoder. Slik kompetanse kan være opparbeidet utenfor universitets- og høyskolesektoren.

4.3.12 Utdanningsfaglig kompetanse (forslaget § 2-7)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelse og opprykk kapittel 1. Det følger av forskriften § 1-1 (1) at alle utdanningsinstitusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres. Krav til utdanningsfaglig og pedagogisk kompetanse beskrives under hver enkelt stillingskategori (§§ 1-2 til 1-7). Detaljeringsgrad og begrepsbruk varierer på tvers av stillingene. I § 1-4 beskrives også alternative kvalifikasjonskrav for professorer som ansettes ved universitetsmuseene eller på grunnlag av kunstnerisk kompetanse.

Forslag til regulering i ny forskrift:

I forslaget til ny forskrift er krav om utdanningsfaglig kompetanse formulert likt for alle undervisnings- og forskningsstillinger og samlet i en paragraf (§ 2-7). I § 2-7 foreslås det at institusjonene skal fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse tilpasset hver stillingskategori, og beskrive hvordan kompetansen skal dokumenteres for de ulike kategoriene. At kravet skal tilpasses hver stillingskategori er nytt.

I forslaget til ny forskrift § 2-7 andre ledd er det foreslått en definisjon av utdanningsfaglig kompetanse. Kravet er harmonisert for alle stillingskategorier, og beskrivelsen er forenklet sammenlignet med dagens regler. Kravene til utdanningsfaglig kompetanse skal imidlertid være minst på nivå med kravene i någjeldende forskrift.

I dagens forskrift er krav til utdanningsfaglig kompetanse svært detaljert beskrevet for enkelte stillingskategorier. For andre stillingskategorier benyttes ordlyden «praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning». Det har vært uklart hvordan kravene for enkelte stillingskategorier skal tolkes.

Det har blitt vurdert om det skal kreves mer utdanningsfaglig kompetanse desto høyere stillingskategori. For en professor kan det være naturlig å stille krav om erfaring med

veiledning av doktorgradskandidater. Dette er imidlertid en annen type utdanningsfaglig kompetanse enn det som gjelder for de lavere Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 26

stillingskategoriene, slik at det ikke er tilstrekkelig å regulere kvantitative krav. Det kan også oppleves som uhensiktsmessig at stillinger som krever en stor grad av forskningserfaring, samtidig krever *mer* utdanningsfaglig kompetanse enn det som er kravet for andre stillingskategorier. HK-dir mener derfor det er mest hensiktsmessig at kravet tilpasses stillingskategorien, uten nødvendigvis å være stigende for alle kategorier.

Dagens bestemmelse om at institusjonene skal fastsette krav til dokumentasjon av den utdanningsfaglige kompetansen videreføres i forslaget til § 3-1, se omtale under høringsnotatets kapittel 4.4.1.

I forslaget til ny forskrift videreføres muligheten for alternative kvalifikasjonskrav for ansettelse ved universitetsmuseer. Bestemmelsen er samtidig gjort mer åpen enn i någjeldende forskrift. Begrepet «museal» er erstattet med «museumsfaglig», som er et mer allment brukt begrep. «Formidlingskompetanse» er endret til «kompetanse». Ved å kreve museumsfaglig kompetanse, og ikke museal formidlingskompetanse, kan institusjonene i større grad vurdere hvilken kompetanse som vil være relevant. HK-dir foreslår videre at bestemmelsen gjøres generell for alle stillingskategoriene, fremfor bare å være knyttet til stillingskategorien professor. Institusjonene må dermed selv vurdere hvilke kategorier det kan være aktuelt å åpne for alternativ utdanningsfaglig kompetanse i. Institusjonene må utvikle kriterier for hva som er relevant museumsfaglig kompetanse, og kan avgrense hvilke stillingskategorier bestemmelsen skal gjelde for.

Etter dagens forskrift kan kunstnerisk formidlingskompetanse erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse av en professor på grunnlag av utøvende kunstnerisk kompetanse. Denne muligheten videreføres ikke. Etter at doktorgraden i kunstnerisk utviklingsarbeid ble etablert, må det forventes at professorer som ansettes i undervisnings- og forskningsstillinger ved en høyere utdanningsinstitusjon har adekvat utdanningsfaglig kompetanse, uavhengig av om de ansettes på grunnlag av vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse. For en professor vil det som nevnt blant annet normalt omfatte kompetanse i å veilede doktorgradskandidater frem mot oppnådd grad.

Institusjonene skal fastsette utfyllende retningslinjer for utdanningsfaglig kompetanse, og kan tilpasse kravene til hver enkelt stillingskategori. Kunnskapsdepartementet oppfordrer til samarbeid mellom institusjonene i dette arbeidet, for å så langt som mulig hindre ubegrunnede forskjeller og uklarheter for søkere. Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 27

Hørings svar - forslag på endret tekst:

4.3.12 Utdanningsfaglig kompetanse (forslaget § 2-7)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelse og opprykk kapittel 1. Det følger av forskriften § 1-1 (1) at alle utdanningsinstitusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres. Krav til utdanningsfaglig og pedagogisk kompetanse beskrives under hver enkelt stillingskategori (§§ 1-2 til 1-7). Detaljeringsgrad og begrepsbruk varierer på tvers av stillingene. I § 1-4 beskrives også alternative kvalifikasjonskrav for professorer som ansettes ved universitetsmuseene eller på grunnlag av kunstnerisk kompetanse.

Forslag til regulering i ny forskrift:

Dagens bestemmelse om at institusjonene skal fastsette krav til dokumentasjon av den utdanningsfaglige kompetansen videreføres i forslaget til § 3-1, se omtale under høringsnotatets kapittel 4.4.1.

I forslaget til ny forskrift videreføres muligheten for alternative kvalifikasjonskrav for ansettelse ved universitetsmuseer. Bestemmelsen er samtidig gjort mer åpen enn i någjeldende forskrift. Begrepet «museal» er erstattet med «museumsfaglig», som er et mer allment brukt begrep. «Formidlingskompetanse» er endret til «kompetanse». Ved å kreve museumsfaglig kompetanse, og ikke museal formidlingskompetanse, kan institusjonene i større grad vurdere hvilken kompetanse som vil være relevant. HK-dir foreslår videre at bestemmelsen gjøres generell for alle stillingskategoriene, fremfor bare å være knyttet til stillingskategorien professor. Institusjonene må dermed selv vurdere hvilke kategorier det kan være aktuelt å åpne for alternativ utdanningsfaglig kompetanse i. Institusjonene må utvikle kriterier for hva som er relevant museumsfaglig kompetanse, og kan avgrense hvilke stillingskategorier bestemmelsen skal gjelde for.

Etter dagens forskrift kan kunstnerisk formidlingskompetanse erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse av en professor på grunnlag av utøvende kunstnerisk kompetanse. Denne muligheten videreføres ikke. Etter at doktorgraden i kunstnerisk utviklingsarbeid ble etablert, må det forventes at professorer som ansettes i undervisnings- og forskningsstillinger ved en høyere utdanningsinstitusjon har adekvat utdanningsfaglig kompetanse, uavhengig av om de ansettes på grunnlag av vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse.

Institusjonene skal fastsette utfyllende retningslinjer for utdanningsfaglig kompetanse, og kan tilpasse kravene til hver enkelt stillingskategori. Kunnskapsdepartementet oppfordrer til samarbeid mellom institusjonene i dette arbeidet, for å så langt som mulig hindre ubegrunnede forskjeller og uklarheter for søkere.

4.4.2 Sakkyndig komité (forslaget § 3-2)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett om sakkyndig bedømmelse går frem av den någjeldende universitets- og høyskoleloven § 6-3 (3) og forskrift om ansettelse og opprykk §§ 2-1 til 2-5.

Det går frem av loven at ansettelser skal skje på grunnlag av innstilling, som igjen er basert på en sakkyndig bedømmelse.

I forskrift om ansettelse og opprykk reguleres sammensetning av sakkyndig komité kun under reglene om opprykk for noen av stillingskategoriene. Der komiteen omtales, beskrives antall komitémedlemmer, hvilken kompetanse de må ha, hvem som kan lede komiteen, krav til kjønnsbalanse og hvor mange medlemmer som kan være tilknyttet søkerens egen institusjon. Sammensetning av komité for bedømmelse ved ansettelse er ikke regulert i gjeldende forskrift.

Forslag til regulering i forskrift:

Etter forslaget til ny universitets- og høyskolelov § 7-2 andre ledd er det krav om en vurdering fra en sakkyndig komité ved ansettelser. I stillinger hvor det stilles krav om utdanningsfaglig kompetanse, skal det vurderes særskilt om søkerne oppfyller kravene.

Sammensetning av sakkyndige komiteer

Utfyllende regler om sakkyndig komité foreslås samlet i forslaget § 3-2. Den sakkyndige komiteen skal bestå av minimum tre medlemmer. Begge kjønn skal være representert i komiteen. Det stilles krav om at minst to av medlemmene er 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, dvs. ikke ansatt ved institusjonen som lyser ut stillingen eller hvor det søkes om opprykk eller overgang.

En kompetent komité er viktig for å sikre kvalitet i tilsetningsprosessene og lik praksis på tvers av institusjoner. HK-dir har derfor valgt å regulere krav til den sakkyndige komiteens sammensetning og kompetanse i forslag til ny forskrift. Kravet om begge kjønn fremgår av forslag til ny universitets- og høyskolelov, men gjentas i forskriften for at alle krav skal kunne leses samlet.

HK-dir foreslår at det minst skal være tre medlemmer i en sakkyndig komité. Dette er en videreføring av gjeldende regulering av sammensetning av komité ved opprykk. Et minstekrav på tre medlemmer legger til rette for flere perspektiver, og at det samlet er god kompetanse i komiteen. Direktoratet ønsker i størst mulig

grad å ha felles krav til komiteen ved ansettelse og opprykk. Det kan fremstå som urimelig å stille strengere krav til en av to typer vurderingsprosesser som skal basere seg på samme kvalifikasjonskrav. HK-dir foreslår derfor at det stilles samme krav til komité ved ansettelse, som ved overgang og opprykk. Dette er en endring fra gjeldende forskrift, der kravene til komité ved opprykk er strengere. Ved ansettelse kan situasjonen være at det er få søkere til en stilling, og at flertallet eller alle er interne søkere. Direktoratet foreslår derfor at leder av sakkyndig komité alltid skal være ekstern, uavhengig av om komiteen behandler ansettelse, overgang eller opprykk. Behov knyttet til intern forankring og kjennskap til institusjonens rutiner og prosesser kan ivaretas ved at ett eller flere av de andre medlemmene er interne, eller ved at prosessene følges opp av en faglig/administrativ ressurs som også inngår i komiteen. I forslaget stilles det krav om at to av komiteens tre medlemmer må være ansatt innen samme fagområde og i stillinger på samme eller høyere nivå enn stillingskategorien det skal ansettes i, eller som det søkes overgang eller opprykk til. Dette er en endring fra gjeldende rett, der det kreves at alle tre medlemmer av komiteen skal ha kompetanse innen søkerens fagområde (gjeldende forskrift § 2-2 (8)), eller at det skal være ett medlem med professorkompetanse og medlemmer med dosentkompetanse eller tilsvarende på søkers fagområde (gjeldende forskrift § 2-3 (7)). Endringen åpner for at flere hensyn kan tas i sammensetningen av komiteen. Dette kan bidra til at perspektiver fra for eksempel nærings- og samfunnslivet kan inkluderes i komitéarbeidet. Samtidig kan det forenkles institusjonenes arbeid med å sette sammen komiteer, og legge bedre til rette for mangfold og tverrfaglighet.

Gjeldende rett om at et medlem «når det er mulig» skal være utenlandsk, videreføres ikke, da regelen ikke forplikter institusjonene. Krav om at et medlem *skal* være fra en institusjon utenfor Norge vil være vanskelig å innfri, og i noen tilfeller heller ikke gi den beste sammensetningen av komiteen.

Institusjonene står fritt i hvordan de organiserer komiteene utover minstekravene i forskriften.

Bruk av sakkyndige komiteer

Det foreslås at kravet om bruk av sakkyndig komité skal gjelde også ved opprykk. Videre foreslås det at kravet kan fravikes i følgende tilfeller:

Ved ansettelse i stillingskategoriene universitets- og høyskolelærer og universitets- og høyskolelektor. Vilåret for unntaket er at søkerne oppfyller

Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 32

kvalifikasjonskravene til stillingskategoriene i forskriftsforslaget §§ 2-1 og 2-2. Institusjonen må vurdere om søkerne oppfyller kravene.

– Ved tildeling av opprykk fra stillingskategorien universitets- og høyskolelærer til universitets- og høyskolelektor, dersom søkeren fyller kravene som er definerte for stillingskategorien (forslaget § 2-2). Dette er en videreføring av dagens rett. Institusjonen må vurdere om søker oppfyller kravene.

– Ved ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger i ekstraervert etter forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-7. Den som ansettes i ekstraervert vil ofte ha hovedstilling ved en annen institusjon, og allerede ha vært igjennom en form for vurdering ved egen institusjon. HK-dir anser det som mulig å gjøre en forenklet vurdering av om kravene for stillingskategorien er innfridd eller om det skal gis unntak for krav til språkkompetanse og utdanningsfaglig kompetanse. Det er også mindre risiko forbundet med feilvurdering, siden det er tidsavgrensede deltidsstillinger.

Unntakene innebærer at institusjonene i sine kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav (se forslaget § 3-1) kan fastsette generelle unntak fra kravet om sakkyndig komité for disse stillingskategoriene. Dette utvider adgangen til unntak sammenlignet med forslaget til ny universitets- og høyskolelov § 7-2 tredje ledd, som bare gjelder i særskilte tilfeller. Unntakene gis med hjemmel i § 7-2 femte ledd. I særmerknadene til § 7-242 er det klargjort at det kan fastsettes forskrift med forenklete ansettelsesprosedyrer, herunder unntak fra loven. Den enkelte institusjon bestemmer om de vil benytte seg av unntakene.

42 Prop. 126 L (2022 – 2023) Merknad til § 7-2 femte ledd.

Forslaget viderefører ikke regelen i gjeldende forskrift (§ 2-4 (8)) om at opprykk til førsteamanuensis kan gis på grunnlag av oppnådd doktorgrad, dvs. uten bruk av sakkyndig komité. Kvalifikasjonskravene for den aktuelle stillingskategorien er skjerpet, slik at doktorgrad alene ikke er nok til å bli tilkjent kompetanse som førsteamanuensis. Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 33

Unntak i særskilte tilfeller

Forslaget til § 3-2 må leses i sammenheng med § 7-2 tredje ledd i forslag til ny universitets- og høyskolelov. Forslaget til § 7-2 tredje ledd viderefører gjeldende rett, og slår fast at «[a]nsettelsesorganet kan i særskilte tilfeller fravike kravet om sakkyndig vurdering for undervisnings- og forskningsstillinger som ikke er førstestillinger eller professorstillinger». Unntaket gjelder ikke for «førstestillinger eller professorstillinger», det vil si førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor. Unntak etter forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-2 kan ikke fastsettes generelt for bestemte stillingskategorier, men må vurderes konkret av den enkelte institusjon, for hvert enkelt tilfelle.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

4.4.2 Sakkyndig komité (forslaget § 3-2)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett om sakkyndig bedømmelse går frem av den någjeldende universitets- og høyskoleloven § 6-3 (3) og forskrift om ansettelse og opprykk §§ 2-1 til 2-5.

Det går frem av loven at ansettelser skal skje på grunnlag av innstilling, som igjen er basert på en sakkyndig bedømmelse.

I forskrift om ansettelse og opprykk reguleres sammensetning av sakkyndig komité kun under reglene om opprykk for noen av stillingskategoriene. Der komiteen omtales, beskrives antall komitémedlemmer, hvilken kompetanse de må ha, hvem som kan lede komiteen, krav til kjønnsbalanse og hvor mange medlemmer som kan være tilknyttet søkerens egen institusjon. Sammensetning av komité for bedømmelse ved ansettelse er ikke regulert i gjeldende forskrift.

Forslag til regulering i forskrift:

Etter forslaget til ny universitets- og høyskolelov § 7-2 andre ledd er det krav om en vurdering fra en sakkyndig komité ved ansettelser. I stillinger hvor det stilles krav om utdanningsfaglig kompetanse, skal det vurderes særskilt om søkerne oppfyller kravene.

Sammensetning av sakkyndige komiteer

Utfyllende regler om sakkyndig komité foreslås samlet i forslaget § 3-2. Den sakkyndige komiteen skal bestå av minimum tre medlemmer. Begge kjønn skal være representert i komiteen. Det stilles krav om at minst to av medlemmene er 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, dvs. ikke ansatt ved institusjonen som lyser ut stillingen eller hvor det søkes om opprykk eller overgang.

En kompetent komité er viktig for å sikre kvalitet i tilsetningsprosessene og lik praksis på tvers av institusjoner. HK-dir har derfor valgt å regulere krav til den sakkyndige komiteens sammensetning og kompetanse i forslag til ny forskrift. Kravet om begge kjønn fremgår av forslag til ny universitets- og høyskolelov, men gjentas i forskriften for at alle krav skal kunne leses samlet.

HK-dir foreslår at det minst skal være tre medlemmer i en sakkyndig komité. Dette er en videreføring av gjeldende regulering av sammensetning av komité ved opprykk. Et minstekrav på tre medlemmer legger til rette for flere perspektiver, og at det samlet er god kompetanse i komiteen. Direktoratet ønsker i størst mulig forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 31

grad å ha felles krav til komiteen ved ansettelse og opprykk. Det kan fremstå som urimelig å stille strengere krav til en av to typer vurderingsprosesser som skal basere seg på samme kvalifikasjonskrav. HK-dir foreslår derfor at det stilles samme krav til komité ved ansettelse, som ved overgang og opprykk. Dette er en endring fra gjeldende forskrift, der kravene til komité ved opprykk er strengere. Ved ansettelse kan situasjonen være at det er få søkere til en stilling, og at flertallet eller alle er interne søkere. Direktoratet foreslår derfor at leder av sakkyndig komité alltid skal være ekstern, uavhengig av om komiteen behandler ansettelse, overgang eller opprykk.

I forslaget stilles det krav om at to av komiteens tre medlemmer må være ansatt innen samme fagområde og i stillinger på samme eller høyere nivå enn stillingskategorien det skal ansettes i, eller som det søkes overgang eller opprykk til. Dette er en endring fra gjeldende rett, der det kreves at alle tre medlemmer av komiteen skal ha kompetanse innen søkerens fagområde (gjeldende forskrift § 2-2 (8)), eller at det skal være ett medlem med professorkompetanse og medlemmer med dosentkompetanse eller tilsvarende på søkers fagområde (gjeldende forskrift § 2-3 (7)).

Gjeldende rett om at et medlem «når det er mulig» skal være utenlandsk, videreføres ikke, da regelen ikke forplikter institusjonene. Krav om at et medlem *skal* være fra en institusjon utenfor Norge vil være vanskelig å innfri, og i noen tilfeller heller ikke gi den beste sammensetningen av komiteen.

Institusjonene står fritt i hvordan de organiserer komiteene utover minstekravene i forskriften.

Bruk av sakkyndige komiteer

Det foreslås at kravet om bruk av sakkyndig komité skal gjelde også ved opprykk. Videre foreslås det at kravet kan fravikes i følgende tilfeller:

Ved ansettelse i stillingskategoriene universitets- og høyskolelærer og universitets- og høyskolelektor. Vilåret for unntaket er at søkerne oppfyller

Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 32

kvalifikasjonskravene til stillingskategoriene i forskriftsforslaget §§ 2-1 og 2-2. Institusjonen må vurdere om søkerne oppfyller kravene.

– Ved tildeling av opprykk fra stillingskategorien universitets- og høyskolelærer til universitets- og høyskolelektor, dersom søkeren fyller kravene som er definerte for stillingskategorien (forslaget § 2-2). Dette er en videreføring av dagens rett. Institusjonen må vurdere om søker oppfyller kravene.

– Ved ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger i ekstraervert etter forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-7. Den som ansettes i ekstraervert vil ofte ha hovedstilling ved en annen institusjon, og allerede ha vært igjennom en form for vurdering ved egen institusjon. HK-dir anser det som mulig å gjøre en forenklet vurdering av om kravene for stillingskategorien er innfridd eller om det skal gis unntak for krav til språkkompetanse og utdanningsfaglig kompetanse. Det er også mindre risiko forbundet med feilvurdering, siden det er tidsavgrensede deltidsstillinger.

Unntakene innebærer at institusjonene i sine kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav (se forslaget § 3-1) kan fastsette generelle unntak fra kravet om sakkyndig komité for disse stillingskategoriene. Dette utvider adgangen til unntak sammenlignet med forslaget til ny universitets- og høyskolelov § 7-2 tredje ledd, som bare gjelder i særskilte tilfeller. Unntakene gis med hjemmel i § 7-2 femte ledd. I særmerknadene til § 7-242 er det klargjort at det kan fastsettes forskrift med forenklete ansettelsesprosedyrer, herunder unntak fra loven. Den enkelte institusjon bestemmer om de vil benytte seg av unntakene.

Unntak i særskilte tilfeller

Forslaget til § 3-2 må leses i sammenheng med § 7-2 tredje ledd i forslag til ny universitets- og høyskolelov. Forslaget til § 7-2 tredje ledd viderefører gjeldende rett, og slår fast at «[a]nsettelsesorganet kan i særskilte tilfeller fravike kravet om sakkyndig vurdering for undervisnings- og forskningsstillinger som ikke er førstestillinger eller professorstillinger». Unntaket gjelder ikke for «førstestillinger eller professorstillinger», det vil si førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor. Unntak etter forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-2 kan ikke fastsettes generelt for bestemte stillingskategorier, men må vurderes konkret av den enkelte institusjon, for hvert enkelt tilfelle.

4.4.3 Vurderings- og innstillingsprosessen ved ansettelse (forslaget § 3-3)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av den någjeldende universitets- og høyskoleloven § 6-3 og forskrift om ansettelse og opprykk §§ 1-1 og 1-2 og § 1-4.

I den någjeldende universitets- og høyskoleloven beskrives vilkårene ved utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger. Alle ansettelser skal skje på grunnlag av innstilling, og innstillingen skal være basert på stillingsbeskrivelsen som er gitt i utlysning og betenkning.

I forskrift om ansettelse og opprykk beskrives til en viss grad fremgangsmåten for ansettelse for enkelte stillingskategorier; førsteamanuensis og professor. For de øvrige kategoriene er kun krav til kompetanse omtalt. I forskriften § 1-1 slås det generelt fast at det ved kunngjøring av den enkelte stilling kan stilles mer spesifiserte krav.

Forslag til regulering i forskriften:

Innledningsvis foreslås det en regel om at den sakkyndige komiteen skal vurdere søkerens kompetanse, og at vurderingen skal være basert på kravene i forskriften, ~~institusjonenes egendefinerte kvalifikasjonskrav~~ og utlysningsteksten.

Det foreslås videre at søkeren har rett til å få tilsendt den sakkyndige komiteens kompetansevurdering så snart den foreligger. Direktoratet foreslår å ikke videreføre dagens regel om at søkeren *kan* få oversendt en rangering av kvalifiserte søkere, da regelen ikke inneholdt en plikt til oversendelse. Det er videre opplyst at det ikke alltid foreligger en slik rangering, og det er ikke komiteen som foretar den endelige rangeringen før ansettelse. Slik forslaget er utformet, blir det opp til institusjonen hvilken praksis de ønsker. Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 34

Søkeren gis også rett til komme med innsigelser til saksbehandlingen og merknader til den sakkyndige komiteens vurdering. Fristen fastsettes av institusjonen, men kan ikke være mindre enn to uker. Dette sikrer at søkeren får en rimelig minstetid til å gjennomgå vurderingen og sende inn eventuelle merknader. Komiteen skal deretter gi en tilleggsuttalelse på grunnlag av merknadene. Det vurderes som hensiktsmessig at en slik uttalelse legges ved kompetansevurderingen for videre behandling. Dette gjelder også i tilfeller hvor komiteen eventuelt bare tar merknadene til etterretning og ikke har noe å tilføye. Dette sikrer at det foreligger en skriftlig vurdering av eventuelle merknader.

Det skal fremgå av vurderingen på hvilket grunnlag og i hvilket fagområde søkeren vurderes kompetent. Dette er en overføring av dagens regler for opprykk. Forskrift om ansettelse og opprykk omtaler ikke komiteens vurdering i forbindelse med ansettelse. Uten informasjon om fagområde får vurderingen mindre nytteverdi. Det foreslås videre at det skal fremgå om vurderingen er enstemmig eller delt. Det er krav om vanlig flertall for at søkeren skal vurderes kompetent.

Etter forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-2 fjerde ledd kan institusjonens styre opprette ett eller flere ansettelsesutvalg som skal ansette personer i undervisnings- og forskningsstillinger. Det fremgår også av forslag til ny lov at ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger skal gjøres på grunnlag av en innstilling, og at innstillingen skal baseres på kvalifikasjonskravene i utlysningen og en vurdering fra en sakkyndig komite. Av hensyn til å få en helhetlig forståelse av vurderings- og innstillingsprosessen, foreslås i ny forskrift likevel en dobbeltregulering som slår fast at ved ansettelse skal institusjonen motta sakkyndig komite's vurdering, med eventuelle innsigelser, merknader og tilleggsuttalelser. Institusjonen foretar så den endelige innstillingen og ansettelsen basert på en helhetlig vurdering av søkerne. Det er opp til institusjonene om de vil benytte seg av intervju, prøveforelesninger og lignende.

Direktoratet foreslår å ikke videreføre dagens regel om at søkere som sakkyndig komité ikke har funnet å være kvalifiserte, ikke kan innstilles for ansettelse. Den endelige beslutningsmyndighet ligger hos institusjonen.

Dagens regel om hvor lenge kompetansevurderingen skal være gjeldende, foreslås heller ikke videreført. I dagens forskrift varierer varigheten fra to til seks år, avhengig av stillingskategori. Et alternativ vil være å harmonisere antall år vurderingen er gyldig. HK-dir har likevel valgt å ikke videreføre regelen, fordi det er naturlig å se krav om aktualitet for arbeider som skal inngå i nye søknader om kompetansevurdering, i sammenheng med krav om aktualitet for allerede utførte Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 35

vurderinger. I ny forskrift er dette harmonisert ved at det blir opp til institusjonene å eventuelt fastsette aktualitetskrav for begge deler i lokalt regelverk.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

4.4.3 Vurderings- og innstillingsprosessen ved ansettelse (forslaget § 3-3)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av den någjeldende universitets- og høyskoleloven § 6-3 og forskrift om ansettelse og opprykk §§ 1-1 og 1-2 og § 1-4.

I den någjeldende universitets- og høyskoleloven beskrives vilkårene ved utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger. Alle ansettelser skal skje på grunnlag av innstilling, og innstillingen skal være basert på stillingsbeskrivelsen som er gitt i utlysning og betenkning.

I forskrift om ansettelse og opprykk beskrives til en viss grad fremgangsmåten for ansettelse for enkelte stillingskategorier; førsteamanuensis og professor. For de øvrige kategoriene er kun krav til kompetanse omtalt. I forskriften § 1-1 slås det generelt fast at det ved kunngjøring av den enkelte stilling kan stilles mer spesifiserte krav.

Forslag til regulering i forskriften:

Innledningsvis foreslås det en regel om at den sakkyndige komiteen skal vurdere søkerens kompetanse, og at vurderingen skal være basert på kravene i forskriften, og i utlysningsteksten.

Det foreslås videre at søkeren har rett til å få tilsendt den sakkyndige komiteens kompetansevurdering så snart den foreligger.

Søkeren gis også rett til komme med innsigelser til saksbehandlingen og merknader til den sakkyndige komiteens vurdering. Fristen fastsettes av institusjonen, men kan ikke være mindre enn to uker. Dette sikrer at søkeren får en rimelig minstetid til å gjennomgå vurderingen og sende inn eventuelle merknader. Komiteen skal deretter gi en tilleggsuttalelse på grunnlag av merknadene. Det vurderes som hensiktsmessig at en slik uttalelse legges ved kompetansevurderingen for videre behandling. Dette gjelder også i tilfeller hvor komiteen eventuelt bare tar merknadene til etterretning og ikke har noe å tilføye. Dette sikrer at det foreligger en skriftlig vurdering av eventuelle merknader.

Det skal fremgå av vurderingen på hvilket grunnlag og i hvilket fagområde søkeren vurderes kompetent. Dette er en videreføring av dagens regler for opprykk. Forskrift om ansettelse og opprykk omtaler ikke komiteens vurdering i forbindelse med ansettelse. Uten informasjon om fagområde får vurderingen mindre nytteverdi. Det er krav om vanlig flertall for at søkeren skal vurderes kompetent.

Etter forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-2 fjerde ledd kan institusjonens styre opprette ett eller flere ansettelsesutvalg som skal ansette personer i undervisnings- og forskningsstillinger. Det fremgår også av forslag til ny lov at ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger skal gjøres på grunnlag av en innstilling, og at innstillingen skal baseres på kvalifikasjonskravene i utlysningen og en vurdering fra en sakkyndig komite. Av hensyn til å få en helhetlig forståelse av vurderings- og innstillingsprosessen, foreslås i ny forskrift likevel en dobbeltregulering som slår fast at ved ansettelse skal institusjonen motta sakkyndig komite's vurdering, med eventuelle innsigelser, merknader og tilleggsuttalelser. Institusjonen foretar så den endelige innstillingen og ansettelsen basert på en helhetlig vurdering av søkerne. Det er opp til institusjonene om de vil benytte seg av intervju, prøveforelesninger og lignende.

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

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelse og opprykk §§ 2-1 til 2-5.

Her omtales det hvilke stillingskategorier det kan søkes om opprykk fra og til, og vilkår for å kunne søke slikt opprykk. Det er videre beskrivelser av fremgangsmåter og prosesser for opprykk fra førsteamanuensis eller høyskolelektor til professor, for opprykk fra førstelektor til dosent, for opprykk fra amanuenser, høyskolelektorer og universitetslektorer til førsteamanuensis og førstelektor og for opprykk fra høyskolelærer til høyskolelektor. Kravene til innhold i opprykksøknader er svært detaljert beskrevet. I dag er retten til å søke opprykk avgrenset til de som har tiltrådt fast stilling eller åremålsstilling, med unntak for opprykk til høyskolelektor.

Forslag til regulering i forskrift:

Forslaget gir ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger omtalt i kapittel 2 i ny forskrift rett til å søke opprykk til gitte stillingskategorier. Videre omfatter retten til å søke opprykk ansatte i åremål i undervisnings- og forskningsstillinger hvor skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse er et vesentlig element i kompetansen som kreves. Se forslag § 3-4 første ledd.

Direktoratet foreslår å fjerne kravet om fast ansettelse for å søke opprykk. I ny forskrift foreslås det at retten til å søke opprykk skal gjelde fast ansatte, ansatte i deltidsstillinger og ansatte i midlertidige stillinger. Dette er en utvidelse i forhold til någjeldende forskrift, som stiller krav om minimum femti prosent stilling, med unntak for opprykk til høyskolelektor. Det er tid- og ressurskrevende å behandle opprykksøknader, men dette er i seg selv ikke et

tilstrekkelig argument for å frata en ansatt denne rettigheten på bakgrunn av at vedkommende er ansatt i deltidsstilling. For en ansatt i deltidsstilling kan mulighet for å søke opprykk være viktig for videre karriere. Å styrke rettighetene til deltidsansatte kan også motivere institusjonene til å ansette i høyere stillingsprosenter.

I forslaget er det tatt inn en definisjon av opprykk som er basert på dagens ulike bestemmelser, se forslaget til andre ledd. Dette er for å klargjøre at opprykk er knyttet til stillingstittel (rett til å bruke tittel som hører til en annen stillingskategori) og anerkjennelse av kompetanse. Ny forskrift viderefører ikke bestemmelsen om at opprykk er personlig, men tydeliggjør at opprykk ikke gir den ansatte rett til å kreve endrede arbeidsoppgaver, noe som er en viktig del av arbeidsgivers styringsrett. Opprykk åpner likevel for at den ansatte *kan* ta på seg oppgaver som Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 36

er forbeholdt den aktuelle stillingskategorien. Ved å tilføre definisjon av hva opprykk er, blir det overflødig å videreføre at opprykk er personlig. En definisjon er også mer selvforklarende enn uttrykket «personlig».

Dagens forskrift regulerer ikke direkte om det er mulig å søke opprykk rett før man trer ut av en stilling, eksempelvis når en ansatt nærmer seg tidspunktet for å gå av med alderspensjon.⁴³ Dette har skapt tolkningstvil, og HK-dir har mottatt henvendelser der en søker og arbeidsgiver er uenige om hvorvidt det er adgang til å søke om opprykk på slutten av en ansettelsesperiode. Det foreslås derfor å regulere dette forholdet i ny forskrift. HK-dir foreslår at en ansatt må ha minst ett år igjen av ansettelsestiden for å kunne søke om opprykk. Ett år er valgt fordi det i dagens forskrift er ett år som brukes som målestokk på hvor lang tid det maksimalt bør ta å behandle en opprykkssøknad. Fristen imøtekommer dermed hensynet til den ansattes rett til vurdering, samtidig som institusjonen får tid til å gjennomføre prosessen. Sakkyndige komiteer kan imidlertid i enkelte tilfeller bruke mer enn ett år på vurderingsarbeidet. Det er derfor tatt inn at institusjonen må gjennomføre prosessen når søknaden er levert innen ettårsfristen. Dersom den ansatte slutter tidligere, kan institusjonen velge å ikke gjennomføre vurderingen.

⁴³ Hovedregelen i dag er at en ansatt kan ta ut alderspensjon fra måneden etter fylte 67 år, se [alderspensjon - Statens pensjonskasse](#).

⁴⁴ Høgskoledosent har stillingskode 1012 mens dosent har stillingskode 1532. I henhold til [Database for statistikk om høyere utdanning](#) utførte høgskoledosenter 2,65 årsverk ved norske universiteter og høyskoler i 2023.

Det foreslås at opprykk kan gis innenfor en av de to karriereveiene, dvs. fra: høyskole- og universitetslærer til høyskole- og universitetslektor,

høyskole- og universitetslektor til førstelektor,

førstelektor til dosent,

førsteamanuensis til professor.

Dette innebærer at det ikke lenger blir mulig å søke opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis. Førsteamanuensis krever doktorgrad, og inngår i karrierestigen som leder til professor, mens universitets- og høyskolelektor fører videre til førstelektor og dosent.

I forslaget videreføres heller ikke muligheten for å søke opprykk fra høyskoledosent til professor. Høgskoledosent er en stillingskategori som er under utfasing.⁴⁴ Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 37

Etter någjeldende forskrift er det bare ansatte i minst halv stilling som kan søke opprykk. Det er derfor i dag ikke mulig å søke opprykk for ansatte i bistillinger/ekstraervert. I forslag til ny forskrift er det ikke foreslått en slik nedre grense knyttet til stillingsprosent. Det er derfor foreslått en egen bestemmelse om at muligheten til å søke opprykk ikke gjelder ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregelen om ekstraervert etter forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-7. Dette viderefører dagens praksis. Det vil ikke være god bruk av ressurser å pålegge institusjonen å behandle opprykksøknader fra ansatte i ekstraervert.

Direktoratet viderefører også regelen om at det bare er ansatte som ikke har blitt kompetansevurdert ved egen institusjon i løpet av de siste to årene, som kan kreve kompetansevurdering. En slik regel bidrar til at det er i søkers interesse å levere så gjennomarbeidede søknader som mulig. Dersom den ansatte kan søke opprykk kontinuerlig, kan terskelen bli lavere for å levere søknader av usikker kvalitet. Den ansatte kan bruke vurderingen som en form for veiledning, gjøre endringer og levere ny søknad rett etter at forrige søknad er ferdigbehandlet. To år er samtidig kort nok tid til at søkere jevnlig kan få kompetansen sin vurdert. Bestemmelsens ordlyd «kan kreve» begrenser den ansattes adgang til å få kompetansevurdering hvert andre år, men legger ingen begrensninger for institusjonens adgang til å foreta kompetansevurdering hyppigere enn dette, så lenge ikke annet fremgår av institusjonens interne regelverk.

I forslaget videreføres regelen om at dersom det har vært utlyst en stilling ved søkerens institusjon i én høyere stillingskategori innen samme fagområde som søkeren er ansatt i, så er fristen to år fra søknadsfristen i utlysningen for å kunne kreve kompetansevurdering. Dette bidrar til å redusere hvor ofte institusjonene må oppnevne komiteer og organisere kompetansevurderinger, noe som er tids- og ressursbesparende. Fristen gjelder også dersom søknaden er trukket, noe som omtales kun for enkelte stillingskategorier i dagens forskrift. Dersom søkeren har trukket søknaden etter at mye arbeid er lagt ned fra institusjonens side for å opprette komité etc., men før arbeidet er sluttført, er søkeren i realiteten ikke kompetansevurdert. Uten en slik frist ville den ansatte da kunne levere ny søknad når vedkommende selv ønsket.

Anledningen til å søke om opprykk til dosent eller professor i forbindelse med søknad på undervisnings- og forskerstilling på lavere nivå, videreføres ikke. Det fremgår av forskriften at ansettelse- og opprykksøknader er to ulike prosesser, og å søke om opprykk er ikke en rettighet knyttet til utlysning av stilling. Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 38

Høringsvar - forslag på endret tekst:

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

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelse og opprykk §§ 2-1 til 2-5.

Her omtales det hvilke stillingskategorier det kan søkes om opprykk fra og til, og vilkår for å kunne søke slikt opprykk. Det er videre beskrivelser av fremgangsmåter og prosesser for opprykk fra førsteamanuensis eller høyskolelektor til professor, for opprykk fra førstelektor til dosent, for opprykk fra amanuenser, høyskolelektorer og universitetslektorer til førsteamanuensis og førstelektor og for opprykk fra høyskolelærer til høyskolelektor. Kravene til innhold i opprykksøknader er svært detaljert beskrevet. I dag er retten til å søke opprykk avgrenset til de som har tiltrådt fast stilling eller åremålsstilling, med unntak for opprykk til høyskolelektor.

Forslag til regulering i forskrift:

Forslaget gir ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger omtalt i kapittel 2 i ny forskrift rett til å søke opprykk til gitte stillingskategorier. Videre omfatter retten til å søke opprykk ansatte i åremål i undervisnings- og forskningsstillinger hvor skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse er et vesentlig element i kompetansen som kreves. Se forslag § 3-4 første ledd.

Direktoratet foreslår å fjerne kravet om fast ansettelse for å søke opprykk. I ny forskrift foreslås det at retten til å søke opprykk skal gjelde fast ansatte, ansatte i deltidsstillinger og ansatte i midlertidige stillinger. Dette er en utvidelse i forhold til någjeldende forskrift, som stiller krav om minimum femti prosent stilling, med unntak for opprykk til høyskolelektor. Det er tid- og ressurskrevende å behandle opprykksøknader, men dette er i seg selv ikke et tilstrekkelig argument for å frata en ansatt denne rettigheten på bakgrunn av at vedkommende er ansatt i deltidsstilling. For en ansatt i deltidsstilling kan mulighet for å søke opprykk være viktig for videre karriere. Å styrke rettighetene til deltidsansatte kan også motivere institusjonene til å ansette i høyere stillingsprosenter.

I forslaget er det tatt inn en definisjon av opprykk som er basert på dagens ulike bestemmelser, se forslaget til andre ledd. Dette er for å klargjøre at opprykk er knyttet til stillingstittel og anerkjennelse av kompetanse. Ny forskrift tydeliggjør at opprykk ikke gir den ansatte rett til å kreve endrede arbeidsoppgaver, noe som er en viktig del av arbeidsgivers styringsrett. Opprykk åpner likevel for at den ansatte *kan* ta på seg oppgaver som er forbeholdt den aktuelle stillingskategorien.

Etter någjeldende forskrift er det bare ansatte i minst halv stilling som kan søke opprykk. Det er derfor i dag ikke mulig å søke opprykk for ansatte i bistillinger/ekstraervert. I forslag til ny forskrift er det ikke foreslått en slik nedre grense knyttet til stillingsprosent. Det er derfor foreslått en egen bestemmelse om at muligheten til å søke opprykk ikke gjelder ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregelen om ekstraervert etter forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-7. Dette viderefører dagens praksis. Det vil ikke være god bruk av ressurser å pålegge institusjonen å behandle opprykksøknader fra ansatte i ekstraervert.

Direktoratet viderefører også regelen om at det bare er ansatte som ikke har blitt kompetansevurdert ved egen institusjon i løpet av de siste to årene, som kan kreve kompetansevurdering. En slik regel bidrar til at det er i søkers interesse å levere så gjennomarbeidede søknader som mulig. Dersom den ansatte kan søke opprykk kontinuerlig, kan terskelen bli lavere for å levere søknader av usikker kvalitet. Den ansatte kan bruke vurderingen som en form for veiledning, gjøre endringer og levere ny søknad rett etter at forrige søknad er ferdigbehandlet. To år er samtidig kort nok tid til at søkere jevnlig kan få kompetansen sin vurdert. Bestemmelsens ordlyd «kan kreve» begrenser den ansattes adgang til å få kompetansevurdering hvert andre år, men legger ingen begrensninger for institusjonens adgang til å foreta kompetansevurdering hyppigere enn dette, så lenge ikke annet fremgår av institusjonens interne regelverk.

I forslaget videreføres regelen om at dersom det har vært utlyst en stilling ved søkerens institusjon i én høyere stillingskategori innen samme fagområde som søkeren er ansatt i, så er fristen to år fra søknadsfristen i utlysningen for å kunne kreve kompetansevurdering. Dette bidrar til å redusere hvor ofte institusjonene må oppnevne komiteer og organisere kompetansevurderinger, noe som er tids- og ressursbesparende. Fristen gjelder også dersom søknaden er trukket, noe som omtales kun for enkelte stillingskategorier i dagens forskrift. Dersom søkeren har trukket søknaden etter at mye arbeid er lagt ned fra institusjonens side for å opprette komité etc., men før arbeidet er sluttført, er søkeren i realiteten ikke kompetansevurdert. Uten en slik frist ville den ansatte da kunne levere ny søknad når vedkommende selv ønsket.

Anledningen til å søke om opprykk til dosent eller professor i forbindelse med søknad på undervisnings- og forskerstilling på lavere nivå, videreføres ikke. Det fremgår av forskriften at ansettelse- og opprykksøknader er to ulike prosesser, og å søke om opprykk er ikke en rettighet knyttet til utlysning av stilling. Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

4.4.6 Adgang til å søke overgang (forslaget § 3-6)

Gjeldende rett:

Overgang er ikke regulert i lov eller i forskrift i dag.

Forslag til regulering i forskriften:

HK-dir foreslår å ta inn en bestemmelse om at institusjonen kan åpne for at ansatte kan søke om overgang mellom stillingskategorier på samme nivå, og viser til at stillingskategorier på samme nivå er førstelektor og førsteamanuensis, og dosent og professor.

I forbindelse med revisjon av forskriften i 2015 opphevet Kunnskapsdepartementet overgangsordninger mellom dosent og professor-stillingene, samt førstelektor og førsteamanuensis-stillingene.⁴⁶ Departementets begrunnelse for at overgangsordningen ble opphevet, var at dersom institusjonene lyste ut stillinger i de to karriereløpene med utgangspunkt i faglige behov, ville overgangsordning mellom dem svekke institusjonens mulighet for å drive strategisk og faglige ledelse. Endringen medførte at overgang til annet karriereløp etter 2015 måtte skje ved søknad på utlyst stilling.

46 [Høring om endringer i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger - regjeringen](#). Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 40

40

Det foreslås å gi institusjonene mulighet til å selv vurdere om de ønsker å åpne for at ansatte kan søke overgang mellom stillingskategorier. Begrunnelsen for å ikke innføre overgangsordning som en rettighet for alle ansatte, er tilsvarende som i 2015; at en slik bestemmelse kan komme i konflikt med arbeidsgivers styringsrett.

Institusjoner som åpner for å søke overgang mellom stillingskategorier, må utarbeide retningslinjer, og Mulighetene må være en generell rettighet ved institusjonen. Krav til kompetanse og vurdering av kompetansen vil være tilsvarende som ved opprykkssøknader. Som ved opprykk gir ikke overgang rett til endrede arbeidsoppgaver. Regulering av overgang sikrer likepraksis i de tilfeller institusjonene velger å åpne for overgang, det vil si at det er klare krav til vurderingsprosess og at kvalifikasjonskravene til stillingskategoriene må være innfridd. Ansatte ved samme institusjon sikres likebehandling gjennom at retten gjelder for alle.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

4.4.6 Adgang til å søke overgang (forslaget § 3-6)

Gjeldende rett:

Overgang er ikke regulert i lov eller i forskrift i dag.

Forslag til regulering i forskriften:

HK-dir foreslår å ta inn en bestemmelse om at ansatte kan søke om overgang mellom stillingskategorier på samme nivå, og viser til at stillingskategorier på samme nivå er førstelektor og førsteamanuensis, og dosent og professor. Denne bestemmelsen gjelder for ansatte som har fått opprykk etter at den nye forskriften har trådt i kraft.

Som ved opprykk gir ikke overgang rett til endrede arbeidsoppgaver. Regulering av overgang sikrer en lik praksis for alle institusjonene. Ansatte ved samme institusjon sikres likebehandling gjennom at retten gjelder for alle.

4.5.6 Postdoktor (forslaget § 4-3)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelsesvilkår § 1-2. Paragrafen regulerer lengden på åremålsperioden, stillingens hovedformål, vilkår for ansettelse og planer for arbeidet.

Forslag til regulering i forskriften:

I forslaget endres formålet med stillingskategorien, fra å skulle kvalifisere til en «vitenskapelig toppstilling», til førsteamanuensis». Forslaget tar utgangspunkt i *Strategi for forskerrekuttering og karriereveiledning*, som igjen bygger på flere utredningsrapporter om postdoktorstillingen.⁵⁰ Rapportene viser at stillingskategorien benyttes svært forskjellig, og få postdoktorer opparbeider seg kompetanse for en vitenskapelig toppstilling, noe som etter eksisterende forskrift er hovedformålet med stillingskategorien. En kartlegging gjort i 2020 av NIFU viser at bare fem prosent av postdoktorene var blitt professorer fire år etter endt postdoktorperiode.⁵¹ Å skulle kvalifisere til førsteamanuensis er i større grad i tråd med realitetene.

⁵⁰ Se [Kartlegging av postdoktorstillingen: Mål, praksis og erfaringer - NIFU](#) og [Veien fra postdoktor til akademia. En statistisk analyse av postdoktorenes karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjonene - Unit](#).

⁵¹ [Kartlegging av postdoktorstillingen: Mål, praksis og erfaringer - NIFU](#) (s. 8).

Det foreslås en ny regel som sikrer at alle postdoktorer opparbeider seg den utdanningsfaglige kompetansen som kreves for å være kvalifisert for en stilling som førsteamanuensis, dersom postdoktoren ikke allerede har slik kompetanse ved ansettelse. Dette er nødvendig for å sikre at stillingen blir kvalifiserende. Det kan imidlertid tenkes at postdoktoren allerede kan dokumentere relevant utdanningsfaglig kompetanse, for eksempel opparbeidet gjennom et fjerde karrierefremmende år som stipendiat. I disse tilfellene har ikke institusjonene en slik plikt.

Forslaget viderefører ikke bestemmelsen om at stilling som postdoktor er begrenset til institusjoner som har rett til å tildele doktorgrad. De fleste av institusjonene som er underlagt universitets- og høyskoleloven har i dag rett til å tildele doktorgrad.

Minimum åremålsperiode for en postdoktor er i forslaget til ny universitets- og høyskolelov § 7-6 bokstav økt fra to til tre år. Det er derfor tatt høyde for tid til Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 48

annet karrierefremmende arbeid, som både opparbeiding av språkkompetanse og eventuelt også utdanningsfaglig kompetanse vil være.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

4.5.6 Postdoktor (forslaget § 4-3)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelsesvilkår § 1-2. Paragrafen regulerer lengden på åremålsperioden, stillingens hovedformål, vilkår for ansettelse og planer for arbeidet.

Forslag til regulering i forskriften:

I forslaget endres formålet med stillingskategorien, fra å skulle kvalifisere til en «vitenskapelig toppstilling», til å bidra til kvalifisering for ei vitenskapelig toppstilling. Det foreslås en ny regel som sikrer at alle postdoktorer opparbeider seg den utdanningsfaglige kompetansen som kreves for å være kvalifisert for ei vitenskapelig toppstilling. Forslaget viderefører ikke bestemmelsen om at stilling som postdoktor er begrenset til institusjoner som har rett til å tildele doktorgrad. De fleste av institusjonene som er underlagt universitets- og høyskoleloven har i dag rett til å tildele doktorgrad. Minimum åremålsperiode for en postdoktor er i forslaget til ny universitets- og høyskolelov § 7-6 bokstav økt fra to til tre år. Det er derfor tatt høyde for tid til annet karrierefremmende arbeid, som både opparbeiding av språkkompetanse og eventuelt også utdanningsfaglig kompetanse vil være.

4.5.7 Stipendiat (forslaget § 4-4)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett fremgår av forskrift om ansettelsesvilkår § 1-3. Paragrafen regulerer lengden på åremålsperioden, formålet med stillingen, vilkår for ansettelse og planer for doktorgradsutdanningen.

Forslag til regulering i forskriften:

For stipendiat er det i ny forskrift foreslått som vilkår for ansettelse at vedkommende er tatt opp i et doktorgradsprogram, eller at det foreligger forpliktende avtale om slikt opptak. Første del av bestemmelsen viderefører ansettelsesvilkåret fra eksisterende forskrift, men det er tilført at avtale om opptak kan legges til grunn. Dette fordi det kan ta noe tid før opptak i doktorgradsprogram er formalisert.

For å unngå dobbeltregulering, innføres det ikke krav om minimums utdanningsnivå for ansettelse som stipendiat i forslag til ny forskrift. Institusjonene har i egne forskrifter fastsatt opptakskrav til doktorgradsprogrammene. Ved å kreve opptak til et doktorgradsprogram, sikres det at de som ansettes innfrir institusjonenes egne opptakskrav. Institusjonene har en egeninteresse av at kravene settes slik at stipendiatene har forutsetninger for å kunne gjennomføre og bestå doktorgradsutdanningen.

I forslaget til ny forskrift er det søkt tydeliggjort at stipendiatstillingen har et rekrutteringsformål, og at den skal kvalifisere både til videre karriere i academia og til relevante stillinger i det øvrige arbeidslivet. Forslaget følger opp *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling*⁵².

⁵² [Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling - regjeringen](#) (s. 12).

Stipendiatstillingen har hatt mer detaljerte bestemmelser enn de øvrige stillingskategoriene i forskrift om ansettelsesvilkår. For å harmonisere og forenkle reguleringen (se forslag § 4-1) er det flere bestemmelser om åremål som ikke videreføres. I den gjeldende forskriften § 1-3 (5) åpnes det for at åremålsperioden kan avkortes dersom stipendiaten allerede har gjennomført deler av doktorgradsutdanningsprogrammet, dvs. at perioden bygger på tidligere ansettelse i en utdanningsstilling (stipendiat, vitenskapelig assistent og liknende). Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 49

Både statistikk knyttet til stipendiaters tidsbruk og en generell mulighet for å slutføre utdanningen tidligere enn etter tre år, gjør at direktoratet ikke ser det som hensiktsmessig å videreføre bestemmelsen.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

4.5.7 Stipendiat (forslaget § 4-4)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett fremgår av forskrift om ansettelsesvilkår § 1-3. Paragrafen regulerer lengden på åremålsperioden, formålet med stillingen, vilkår for ansettelse og planer for doktorgradsutdanningen.

Forslag til regulering i forskriften:

For stipendiat er det i ny forskrift foreslått som vilkår for ansettelse at vedkommende er tatt opp i et doktorgradsprogram, eller at det foreligger forpliktende avtale om slikt opptak. Første del av bestemmelsen viderefører ansettelsesvilkåret fra eksisterende forskrift, men det er tilført at avtale om opptak kan legges til grunn. Dette fordi det kan ta noe tid før opptak i doktorgradsprogram er formalisert.

Institusjonene har i egne forskrifter fastsatt opptakskrav til doktorgradsprogrammene. Ved å kreve opptak til et doktorgradsprogram, sikres det at de som ansettes innfrir institusjonenes egne opptakskrav. Institusjonene har en egeninteresse av at kravene settes slik at stipendiatene har forutsetninger for å kunne gjennomføre og bestå doktorgradsutdanningen.

I forslaget til ny forskrift er det søkt tydeliggjort at stipendiatstillingen har et rekrutteringsformål, og at den skal kvalifisere både til videre karriere i academia og til relevante stillinger i det øvrige arbeidslivet. Forslaget følger opp *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling*⁵².

⁵² [Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling - regjeringen](#) (s. 12).

Stipendiatstillingen har hatt mer detaljerte bestemmelser enn de øvrige stillingskategoriene i forskrift om ansettelsesvilkår. For å harmonisere og forenkle reguleringen (se forslag § 4-1) er det flere bestemmelser om åremål som ikke videreføres. I den gjeldende forskriften § 1-3 (5) åpnes det for at åremålsperioden kan avkortes dersom stipendiaten allerede har gjennomført deler av doktorgradsutdanningsprogrammet, dvs. at perioden bygger på tidligere ansettelse i en utdanningsstilling (stipendiat, vitenskapelig assistent og liknende). Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 49

Både statistikk knyttet til stipendiaters tidsbruk og en generell mulighet for å slutføre utdanningen tidligere enn etter tre år, gjør at direktoratet ikke ser det som hensiktsmessig å videreføre bestemmelsen.

4.5.9 Vitenskapelig assistent (forslaget § 4-6)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett fremgår av forskrift om ansettelsesvilkår § 1-4. Paragrafen regulerer lengde på åremålsperioden, hva stillingen skal gi innsikt i, rammer for arbeidsoppgaver og hvem stillingen ikke kan besettes av.

Forslag til regulering i forskriften:

Kunnskapsdepartementet har bedt HK-dir vurdere om det er et reelt behov for å videreføre vitenskapelig assistent som en egen stillingskategori i forskriften. Dersom vitenskapelig assistent skal videreføres som en rekrutteringsstilling, må det være tydeligere hva som er vilkår for ansettelse, og hva som er formålet med stillingen.

Stillingen vitenskapelig assistent brukes i dag svært vidt. Eksisterende forskrift stiller ingen krav om minimumskvalifikasjoner for å bli ansatt. I forslaget til forskrift stilles det nå krav om minimum lavere grads eksamen for ansettelse, slik at stillingen vil være særlig aktuell for studenter som er i ferd med å gjennomføre høyere grad. Det tydeliggjøres da at stillingen skal rekruttere til videre karriere, for eksempel gi erfaring som kan være relevant for senere å søke en stipendiatstilling. Dette vil medføre en innskjerping av ansettelsesvilkårene, siden det ikke lenger vil være mulig å ansette studenter som er i ferd med å gjennomføre en bachelorgrad.

Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling slår fast at fagmiljøene ved universiteter og høyskoler må jobbe for å vekke lavere grads studenters interesse for forskning, «gjennom å styrke arbeidet med studentaktive læringsformer og introdusere dem for forskning og forskningsmetoder allerede på bachelornivå».57 Det er viktig at alle studenter eksponeres for forskning på bachelornivå, og at dette ikke er knyttet opp til et fåtalls vitenskapelig assistentstillinger. HK-dir foreslår derfor å tydeliggjøre vitenskapelig assistentstillingen som en rekrutteringsstilling for de som har gjennomført en bachelorutdanning. Samtidig er arbeidsoppgaver mindre detaljert beskrevet, slik at institusjonene har mulighet til selv å definere innholdet i stillingen, så lenge det er relevant for en videre karriere innen akademia.

57 [Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling - regjeringen](#) (s. 14).

Å tydeliggjøre at stillingskategorien skal gi relevant erfaring for en mulig videre karriere i universitets- og høyskolesektoren, kan også medvirke til at en stipendiat Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 53

som har bak seg en periode som vitenskapelig assistent, kan opparbeide seg noe av den forskningserfaringen som kreves for at en stipendiat etter oppnådd doktorgrad skal være kvalifisert for en stilling som førsteamanuensis.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

4.5.9 Vitenskapelig assistent (forslaget § 4-6)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett fremgår av forskrift om ansettelsesvilkår § 1-4. Paragrafen regulerer lengde på åremålsperioden, hva stillingen skal gi innsikt i, rammer for arbeidsoppgaver og hvem stillingen ikke kan besettes av.

Forslag til regulering i forskriften:

Kunnskapsdepartementet har bedt HK-dir vurdere om det er et reelt behov for å videreføre vitenskapelig assistent som en egen stillingskategori i forskriften. Dersom vitenskapelig assistent skal videreføres som en rekrutteringsstilling, må det være tydeligere hva som er vilkår for ansettelse, og hva som er formålet med stillingen.

Stillingen vitenskapelig assistent brukes i dag svært vidt. Eksisterende forskrift stiller ingen krav om minimumskvalifikasjoner for å bli ansatt. I forslaget til forskrift stilles det nå krav om minimum lavere grads eksamen for ansettelse, slik at stillingen vil være særlig aktuell for studenter som er i ferd med å gjennomføre høyere grad. Det tydeliggjøres da at stillingen skal rekruttere til videre karriere, for eksempel gi erfaring som kan være relevant for senere å søke en stipendiatstilling. Dette vil medføre en innskjerping av ansettelsesvilkårene, siden det ikke lenger vil være mulig å ansette studenter som er i ferd med å gjennomføre en bachelorgrad.

Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling slår fast at fagmiljøene ved universiteter og høyskoler må jobbe for å vekke lavere grads studenters interesse for forskning, «gjennom å styrke arbeidet med studentaktive læringsformer og introdusere dem for forskning og forskningsmetoder allerede på bachelornivå».57 Det er viktig at alle studenter eksponeres for forskning på bachelornivå, og at dette ikke er knyttet opp til et fåtalls vitenskapelig assistentstillinger. HK-dir foreslår derfor å tydeliggjøre vitenskapelig assistentstillingen som en rekrutteringsstilling for de som har gjennomført en bachelorutdanning. Samtidig er arbeidsoppgaver mindre detaljert beskrevet, slik at institusjonene har mulighet til selv å definere innholdet i stillingen, så lenge det er relevant for en videre karriere innen akademien.

Kapittel 2 Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger

§ 2-3 Førstelektor

For å innfri kvalifikasjonskravene til førstelektor kreves minst:

høyere grads eksamen innen relevant fagområde,

relevant yrkes- eller undervisningserfaring,

utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7,

norskferdigheter på minimum nivå B2 og e. bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 57

57

Hørings svar - forslag på endret tekst:

§ 2-3 Førstelektor

For å innfri kvalifikasjonskravene til førstelektor kreves minst:

- Dokumentert omfattende profesjons- og yrkesrettet forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå, som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgrads-avhandling, eller kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt nivå, som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgrads-avhandling
- Høyere grads eksamen innen relevant fagområde
- Relevant yrkes- eller undervisningserfaring
- Utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7,
- Norskferdigheter på minimum nivå B2 og e. bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | 57

§ 2-4 Dosent

For å innfri kvalifikasjonskravene til dosent kreves minst:
høyere grads eksamen innen relevant fagområde,
omfattende relevant yrkes- eller undervisningserfaring,
utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7,
norskferdigheter på minimum nivå B2
vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale
eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

§ 2-4 Dosent

For å innfri kvalifikasjonskravene til dosent kreves minst:

- Dokumentert omfattende profesjons- og yrkesrettet forsknings- og utviklingsarbeid på høyeste nivå rettet mot yrkesfeltet
- Høyere grads eksamen innen relevant fagområde
- Omfattende relevant yrkes- eller undervisningserfaring
- Utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7
- Norskferdigheter på minimum nivå B2
- Vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.
- Dokumentert ledelse av profesjonsrettede og yrkesrettede forsknings- og utviklingsprosjekter.

§ 2-5 Førsteamanuensis

For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis kreves minst:

doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet, relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt, utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7 og norskferdigheter på minimum nivå B2.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

§ 2-5 Førsteamanuensis

For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis kreves minst:

- Doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet,
- Utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7 og
- Norskferdigheter på minimum nivå B2.

§ 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.

Høringssvar - forslag på endret tekst:

§ 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 etter postdoktorperioden på sikt kan gjøre vedkommende kvalifisert for å søke stilling som professor. 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.

Nesna, den 12.04.2024

For klubbstyret Utdanningsforbundet
Nord universitet Campus Nesna,

Oddbjørn Knutsen