

HK-DIR - DIREKTORATET FOR HØYERE
UTDANNING OG KOMPETANSE
Postboks 1093
5809 BERGEN

Deres ref.

Vår avd.
HR-avdelingen

Vår ref.
24/00022-2

Vår dato:
16.04.2024

Hørings svar fra Norges idrettshøgskole - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Norges idrettshøgskole (NIH) viser til utsendt høringsnotat fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) datert 18.1.2024, og takker for anledningen til å uttale oss. Høringsuttalelsen er utarbeidet gjennom diskusjoner og innspill fra en tverrfaglig intern arbeidsgruppe, og behandlet av høgskolens faglige ledergruppe.

NIH gir noen overordnede betraktninger innledningsvis, og deretter mer utfyllende om enkelte temaer vi ønsker å uttale oss om.

Direktoratet har valgt å samle de nåværende forskriftene om ansettelsesvilkår som ligger under Universitets- og høgskoleloven i en forskrift, og dette er etter NIHs syn et hensiktsmessig og ryddig grep.

NIH registrerer at forskriften har relativt få føringer på flere områder, og at bl.a. føringer som kunne vært lagt inn for å bygge opp under de felles intensjonene som ligger i oppfølgingen av NOR-CAM/CoARA og DORA-forpliktelsene i liten grad gjenspeiles i forskriftsteksten, selv om direktoratet redegjør for at dette er blant forarbeidene som forskriftsforslaget bygger på.

NIH vil videre bemerke at det kan være krevende for små institusjoner å lage egne føringer på vesentlige områder som eksempelvis utdanningsfaglig kompetanse og overgangsordninger mellom de to skisserte karrierestigene, da det uansett vil være nødvendig for oss å følge med på hva de større fagmiljøene vurderer. NIH ser at forskriften er utformet på en åpen måte, samtidig som institusjonene blir oppfordret til

å samordne sine kriterier. Til dette etterspør NIH a) en nærmere begrunnelse for å ikke gi tydeligere nasjonale føringer om utdanningsfaglig kompetanse, og b) hva som er forskriftens intensjon og forventning om samarbeid, eksempelvis til om nasjonale faglige retningslinjer ønskes videreført slik som nå gjennom UHR.

NIH stiller seg undrende til at forskriften gir få nasjonale føringer om utdanningsfaglig kompetanse og overgangsordninger, men samtidig oppfordrer institusjonene til å samarbeide om kriterier og praksis. Derimot er forskriften spesifikk når det gjelder obligatorisk norskopplæring, som vi ikke ser at er hensiktsmessig for alle tilfeller. Et av våre vesentligste innspill er derfor at vi anser at forskriften er for åpen på områder der den burde gitt nasjonale føringer, samtidig som den er for spesifikk når det gjelder språkkravet som ligger til rekrutteringsstillingene.

NIHs kommentarer knytter seg ellers til følgende tema:

Tydeligere skille mellom de to karrierestigene for dosent og professor

NIH støtter opp under at det synes hensiktsmessig å skille tydeligere mellom de to karrierestigene, da dette har vært upresist etter tidligere forskrift.

NIH mener det er vesentlig at forskriften får frem at de to karrierestigene er sidestilt. Vi anser at det kan være positivt at den yrkesfaglige komponenten tydeliggjøres i førstelektor/dosent-stigen ved at denne karriereveien løftes frem som en praksisnær toppstilling. Samtidig ønsker vi å uttrykke noe bekymring for om dette karriereløpet i praksis vil bli oppfattet som sidestilt med førsteamanuensis/professor-stigen, da den nåværende referansen til forskning og publikasjoner er utelatt i vurderingen til stillingene førstelektor og dosent. Vi oppfatter det slik at forskning fremdeles vil kunne inngå i faglig utviklingsarbeid, men det stilles ikke krav til fagfellevurdering av vitenskapelige arbeider ved opprykk/ansettelse i disse stillingene. NIH skulle gjerne sett at det var en tydeligere presisering av hva som erstatter den likeverdige komponenten som handler om publikasjoner og forskning per nå.

Videre anser vi det som lite hensiktsmessig å låse universitets- og høgskolelektor til førstelektor/-dosentstigen. Både NIH og andre institusjoner har til nå hatt positive erfaringer med at universitetslektorer kan inngå i begge karriereløpene. Det gir fleksibilitet til å kunne ta en PhD-grad, og dermed kvalifisere seg til å kunne bidra til institusjonens forskning og veiledning av PhD-kandidater. Det er også flere kandidater som per nå er i et slik løp, og som har begynt på dette med sikte på å kvalifisere seg til førsteamanuensis. Disse har ulik tidshorisont frem til avlagt PhD-grad, og de fleste vil ikke kunne rekke å levere innen den fristen som er satt for overgang mellom ny og gammel ansettelsesforskrift (1.1.2025). NIH er bekymret for at dette vil slå uheldig ut for både den enkelte ansette som har satt seg et mål med sitt PhD-arbeid og for

institusjonen som har ønsket å legge til rette for at universitetslektorer skal kunne tilegne seg forskerkompetanse og ha anledning til å søke om opprykk til førsteamanuensis. Dersom forslaget til ansettelsesforskrift blir stående som den gjør i høringsforslaget på dette punktet, er det fra vår side ønskelig at universitetslektorer som allerede er i et PhD-løp får et lengre «overgangsvindu» og/eller at institusjonene selv kan få anledning til å vurdere dette.

Endrede krav til hhv førsteamanuensis og postdoktor

NIH registrerer at formålet med postdoktorstillingen går fra å være en kvalifiseringsstilling til vitenskapelig toppstilling til å kvalifisere til førsteamanuensis. Vi anser at dette er hensiktsmessig, og mer i tråd med det som allerede er praksis i sektoren.

I forslaget til ny ansettelsesforskrift er det lagt inn et tilleggskrav om «forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt» for å kvalifisere til førsteamanuensis. Samtidig presiseres det i kommentarene til høringsnotatet at det ikke er en forutsetning at erfaringen må være gjennom en postdoktorstilling. NIH ønsker å peke på følgende forhold når det gjelder dette endringsforslaget:

- Hvilket omfang er det forventet at vi legger til grunn ved vurdering av dette kravet om tilleggserfaring? Det er ønskelig med en presisering for å sikre like krav på tvers av institusjoner.
- Gjennom hva slags stilling kan kandidater skaffe seg tilleggskompetanse for å bli fast ansatt førsteamanuensis? Universitetslektor er nå lagt til førstelektor-/dosent-stigen og innehar dermed ikke krav til forskning, forskerstillinger gir ikke rom til undervisnings- eller veiledningsoppgaver, og postdoktorstillinger vil det fremdeles være relativt få av innenfor den enkelte fagdisiplin.
- En utilsiktet bieffekt kan være økt bruk av kortvarige midlertidige ansettelser for å kunne kvalifisere til fast ansettelse som førsteamanuensis.
- I høringsnotatet skriver direktoratet at bakgrunnen for forslaget er at erfaring kun med eget doktorgradsprosjekt ikke vurderes å være tilstrekkelig for å stilling som førsteamanuensis og kunne veilede stipendiater. Det stilles derfor krav om noe erfaring utover dette ene prosjektet. Dersom tilleggskravet i hovedsak handler om å få veiledererfaring for å kunne veilede PhD-kandidater, så stiller NIH spørsmål om det kan finnes andre veier frem til å skaffe denne erfaringen, eksempelvis ved at institusjonen stiller krav om å gjennomgå obligatorisk opplæring, en mentorordning eller imøtekomme et publiseringskrav før man kan oppnevnes som veileder på PhD-nivå.

NIH ser at kravet til minste ansettelsestid som postdoktor økes fra to til tre år. Samtidig åpner forskriftsforslaget for at institusjonene kan forlenge åremålsperioden opp mot maksimal tillatt varighet på fire år dersom det er grunnlag for det. NIH støtter opp om denne endringen. Imidlertid vil vi påpeke at det internasjonalt er vanlig å benytte postdoktor som stilling også for prosjekter av inntil to års varighet, eksempelvis Marie Curie-stipend. Vi vil derfor påpeke at forskriften bør utformes slik at nasjonalt regelverk unngår å lukke for internasjonale satsinger og rekruttering av godt kvalifiserte postdoktorkandidater utenfor Norge, da postdoktor er et internasjonalt anerkjent begrep. NIH stiller derfor spørsmål om forskriftsforslagets endring av varighet til minimum tre år kan ha en utilsiktet bieffekt. Lovgiver bør være oppmerksom på at harmonisering av nasjonalt regelverk må sees opp mot internasjonal praksis da forskningen i sitt vesen er internasjonal.

Overgangsordninger

Forskriften åpner for at institusjonene selv kan velge å åpne for overgang mellom dosent- og professor-stigene. Vi viser til våre merknader innledningsvis i høringssvaret, hvor vi redegjør for at vi anser det som lite hensiktsmessig å overlate dette til institusjonene selv i stedet for å ha nasjonale føringer. En tilleggsmerknad fra vår side er om ulike adganger til å søke overgang mellom karriereløpene ved den enkelte institusjon kan skape en utilsiktet konkurransedreining innad i sektoren. Vi kan vanskelig se for oss at det vil være hensiktsmessig om vi skulle ha en annen praksis enn andre fagmiljøer som tiltrekker seg samme kompetanse som oss selv, da det kan tenkes at vitenskapelig ansatte da vil søke seg til den institusjonen som de oppfatter gir mest fleksible karriereutviklingsmuligheter.

Med forbehold om vi har forstått overgangsordningen mellom de to karriereløpene korrekt, så vil vi i tillegg påpeke at det kan bli mer ressurskrevende å gå fra universitetslektor til førsteamanuensis fordi det vil kreve bruk av sakkyndig komité i to omganger: først fra universitetslektor til førstelektor, og deretter fra førstelektor til førsteamanuensis.

Ellers vil vi vise til vår bekymring om konsekvenser for universitetslektorer som p.t. er i gang med å ta en doktorgrad, ref. avsnittet om *Tydeligere skille mellom de to karrierestigene for dosent og professor*.

Utdanningsfaglig kompetanse

Forslaget til ny ansettelsesforskrift viderefører krav om utdanningsfaglig grunnkompetanse for fast ansettelse i førstestillinger. Samtidig er formuleringen av kravet mindre konkret enn i nåværende forskrift, og NIH stiller spørsmål ved om det er hensiktsmessig at det ikke er gitt føringer for et nasjonalt grunnleggende krav til omfang og innhold. Det fremstår som lite rasjonelt at enhver institusjon skal kunne fastsette sine

egne føringer på dette feltet, da det går i motsatt retning av tidligere gitte føringer. Når institusjonene samtidig oppfordres til å samarbeide om å sette krav, anser vi at det vil være mer rasjonelt å ha en felles nasjonal «grunnplanke».

Krav om norskferdigheter/tilbud om norskopplæring

I forslaget til ny ansettelsesforskrift er det lagt inn føringer til norskkrav/opplæringstilbud for henholdsvis faste vitenskapelige stillinger og rekrutteringsstillinger.

NIH støtter opp om videreføringen av et norsk (ev. svensk/dansk) språkkrav for de faste vitenskapelige stillingene. Internasjonale medarbeidere som takker ja til fast ansettelse ved en norsk institusjon har et langsiktig perspektiv, og må settes i stand til å kunne delta i samtaler, undervise og veilede, fylle roller i råd og utvalg, bidra ved egen arbeidsplass, i samarbeid hvor norsk er arbeidsspråk og i samfunnet ellers.

Samtidig vil vi bemerke at vi savner en tydeliggjøring av konsekvenser for den ansatte dersom hen ikke skulle imøtekomme språkkravet innen den gitte tidsfristen på tre år. Den enkelte ansatte må se det som positivt å skulle imøtekomme språkkravet til stillingen, og det må være konsekvenser som oppleves negative dersom man ikke skulle imøtekomme kravet. Vi ser av kommentarene til forskriften at en mulig konsekvens kan være at vedkommende ikke vil kunne gjennomføre undervisning pga. manglende norskferdigheter. Dersom dette likevel ikke rokker ved å fortsatt kunne inneha stillingen uten å møte alle kvalifikasjonskravene, så er det ikke gitt at den enkelte vil synes dette er negativt i seg selv. Samtidig kan vi ikke se at forskriften skal kunne gi føringer for oppsigelsesgrunnlag, som er regulert av annet lovverk. Vi undrer oss da over hvilke virkemidler vi faktisk har til rådighet dersom en ansatt ikke fullt ut skulle oppfylle ansettelseskravene innenfor de gitte fristene.

NIH vil uttrykke sterk skepsis til hensiktsmessigheten og ressursbruken ved å pålegge ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger å skulle gjennomføre obligatorisk norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng. Det vil kreve vesentlig ressurser fra både den enkelte ansatte og institusjonene dersom dette kravet skulle bli vedtatt, og vi er bekymret for om det kan skade vårt tilfang på dyktige internasjonale kandidater og dermed vår evne til å hevde oss i den internasjonale konkurransen om forskertalentene. Innenfor flere av våre fagdisipliner er fagspråket primært engelsk, og for en midlertidig ansatt person som kun skal forske, og ikke bidra til undervisning under PhD-arbeidet, synes obligatorisk norskopplæring unødvendig. NIH kan derfor vanskelig se at et generelt krav om obligatorisk norskundervisning har noen faglig begrunnelse eller er hensiktsmessig. I tillegg pålegges institusjonene en plikt til å utvide ansettelsestiden for å kunne legge til rette for deltakelse i obligatorisk norskundervisning innenfor arbeidstiden, uten at vi kan se at det ligger noe økt økonomisk handlingsrom for oss for

å kunne finansiere dette. Hvorvidt det kan være hensiktsmessig å tilby norskundervisning til midlertidig ansatte i rekrutteringsstillinger burde vært overlatt til institusjonene selv å vurdere. Dersom dettes kravet vedtas slik det nå ligger i forskriftsforslaget, legger vi til grunn at det settes av økte rammer for sektoren slik at vi får økonomisk, tidsmessig og praktisk handlingsrom til å realisere kravene.

Selv om vi stiller oss positive til at det stilles krav til norskferdigheter for faste ansatte, så vil vi påpeke at sektoren allerede sliter med å ha tilstrekkelig kapasitet til å tilby dette. Vi etterspør ressurser til å kunne gi gode opplæringstilbud i norsk for internasjonale fast ansatte i akademia. Per nå må vi som liten institusjon allerede bruke private aktører for å kunne tilby slik opplæring, og en økning av kjøp av tjenester fra det private næringsliv/økt konsulentbruk synes ikke å være i tråd med andre føringer vi får fra staten som arbeidsgiver.

Karriereveiledning

NIH stiller seg positive til forslaget om mer strukturert karriereveiledning for ansatte i rekrutteringsstillinger. Dette anser vi som et vesentlig viktigere grep for å høyne kvaliteten på karriereløpene i sektoren, fremfor å dreie ressurser inn mot å tilby norskopplæring på alle nivåer. Ut fra det foreslåtte rammeverket for karriereveiledning fra HK-dir, så ser vi at det vil stilles tilleggskrav til institusjonenes arbeid med, og kompetanse til, å gi god karriereveiledning. Til dette vil vi anføre at vi behøver både tid og ressurser (dvs. økonomi og kompetanse) til å etablere dette, og gjerne i samarbeid med andre relevante aktører innenfor akademia, og da vil vi påpeke at den planlagte iverksettingen av ny forskrift 1.8.2024 kommer for raskt.

Sakkyndig komité

NIH noterer seg at forslaget som sier at leder av sakkyndige komiteer skal komme utenfor egen institusjon. Vi antar at denne endringen bygger på habilitetshensyn. Erfaringsmessig er det ofte en fordel å ha en intern ansatt i komiteen som kan inneha en koordinatorfunksjon mellom komiteen og institusjonen for å ivareta eventuelle avklaringsbehov og dialog om praktiske forhold underveis i arbeidet. Så lenge leder og koordinator ikke behøver å være samme person, legger vi til grunn at også det nye forslaget til ansettelsesforskrift fremdeles åpner for at institusjonene kan organisere komiteens arbeid på denne måten.

Øvrige endringer/justeringsforslag

Det er gjort enkelte språkendringer i forskriften, eksempelvis å endre bistillinger til «ekstraervert» og pliktarbeid til «annet karrierefremmende arbeid». NIH har forstått dette som endring i ordbruken uten at meningsinnholdet endres, og har ingen vesentlige merknader til dette.

I forslaget til forskrift ligger det en utvidelse av hvem som kan søke om personlig opprykk, slik at dette nå også gjelder midlertidige og deltidsansatte (ikke i ekstraervert). Vi vil påpeke at det kan kreve noe mer ressursbruk, samtidig som vi ser hensikten med å likebehandle deltidsansatte og midlertidig ansatte.

NIH takker for anledningen til å ha uttalt seg om forslaget til ny ansettelsesforskrift, og imøteser justert forskrift når innspillene fra høringsrunden er vurdert.

Med vennlig hilsen

Lars Tore Ronglan
Rektor

Elin Kolle
Prorektor

Dokumentet er digitalt signert

Saksbehandler: Frøydis Evensen, HR-leder
Mobil: 992 74 962
E-mail: froydise@nih.no

Kopi til: Norges idrettshøgskole v/Unn-Hilde Grasmø Wendler