

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Postboks 1093
5809 BERGEN

Dok. nummer 24/01580-2
Deres referanse:
Vår dato: 19.04.2024
Vår referanse: Britt Granseth Wien

Svar på høring om forslag til ny forskrift om undervisning- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger ref: 24/00075

Vi viser til høringsbrev og forslag til ny forskrift om undervisning- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger datert 18.01.2024.

Vedlagt oversendes Universitetet i Sørøst-Norges svar på høringen.

Vennlig hilsen

Pia Cecilie Bing-Jonsson
Rektor
Universitetet i Sørøst-Norge

Britt Granseth Wien
Seksjonssjef, Personal
Seksjon for rekruttering og personalforvaltning

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Vedlegg:
Høringssvar - forskrift om ansettelse opprykk og rekrutteringsstillinger- endelig

Liste over kopimottakere:
Britt Granseth Wien v/ Seksjon for rekruttering og personalforvaltning

Innhold

Overordnet	2
Kapittel 2 Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger	3
Generelle betraktninger	3
§ 2-3 Kvalifikasjonskrav for førstelektor	3
§ 2-4 Kvalifikasjonskrav for dosent	3
§ 2-5 Kvalifikasjonskrav for førsteamanuensis	3
§ 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	4
§ 2-8 Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse	6
Fjerning av bestemmelsen om å bli vurdert på grunnlag av kunstnerisk virksomhet	6
Kapittel 3 – Kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger.....	6
§ 3-2 Sakkyndig komité.....	6
§ 3-3 Vurderings- og innstillingsprosessen ved ansettelse.....	7
§ 3-4 Adgangen til å søke opprykk.....	7
§ 3-6 Adgang til å søke overgang.....	8
Kapittel 4 Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger	9
§ 4-3 Krav for ansettelse som postdoktor	9
§ 4-4 Krav for ansettelse som stipendiat	10
Fellesbestemmelser for postdoktor og stipendiater	11
§ 4-1 Faglig veiledning	12
§ 4-2, fjerde ledd – permisjoner og forlengelser av åremålsperioden	12
§ 4-6 Krav for ansettelse som vitenskapelig assistent	12
Kapittel 5 Ikrafttredelse og overgangsregler	12
§ 5-2 Overgangsbestemmelser	12

Hørings svar - Forslag til ny forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Det vises til høringsbrev datert 18. januar 2024 med høringsfrist 19. april 2024. Universitetet i Sørøst-Norge har følgende innspill til Forslag om ny forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger.

Overordnet

Universitetet i Sørøst-Norge er positive til det overordnede målet om forenkling, justering av detaljeringsgrad og tydeliggjøring av bestemmelser som har vært uklare i gjeldende forskrift. Dette vil klargjøre minimumskravene for den enkelte stillingskode, gjøre bestemmelsene mer tilgjengelige for ansatte som omfattes av forskriften, og bidra til at den praktiseres likt på de punktene hvor det har vært tolkningstvil.

Det er også positivt at forskriftens bestemmelser ses i sammenheng med nyere rammeverk for vurdering av akademiske karrierer, og i større grad også vektlegger samarbeid og formidling av resultater som meritterende (jf. Dora, NOR-CAM etc).

Det er vårt innrykk at det i forslaget i større grad enn tidligere åpnes opp for at flere av kriteriene for ansettelse i stillingskodene i undervisnings- og forskerstillinger og rekrutteringsstillinger må spesifiseres av den enkelte institusjon. Dette gir stor frihetsgrad, samtidig som det kan føre til at de ulike institusjonene har ulike krav for de samme stillingskodene. Dette er uheldig, og vil kunne ha en del negative konsekvenser, som eksempelvis:

- Ulik praksis knyttet til hvilke kriterier som tillegges den enkelte stillingskode, en stillingskode i academia har ikke likt innhold og lik «verdi» dersom forslaget trer i kraft. Det vil potensielt kunne føre til en pulverisering av stillingskodene.
- Uoversiktlig for medlemmer i sakkyndige utvalg, når kriteriene til de ulike stillingskodene er forskjellige fra institusjon til institusjon, men også for de som søker på stillinger og eller søker om opprykk ved en institusjon. Det kan føre til at en person kan kvalifisere for en stillingskode f.eks. som professor ved institusjon, mens den ved en annen institusjon ikke oppfyller kravene til den samme stillingskoden.
- Vanskeligheter med å rekruttere medlemmer til sakkyndige utvalg, siden det blir mer krevende å sette seg inn i kriteriene, som kan være forskjellige på de ulike institusjonene i sektoren.
- Mindre smidige rekrutteringsprosesser.
- Ulike krav ved ulike institusjoner, kan kunne bidra til at stillingskodene har ulik «verdi» og anseelse innad i sektoren.

Vi savner også en nærmere redegjørelse for bakgrunnen for at enkelte bestemmelser foreslås endret, enn det som fremkommer i høringsnotatet. Flere av endringsforslagene vil ha store konsekvenser for ansatte som omfattes av forskriften og deres karriereutvikling. Vår oppfatning er derfor at de vurderinger som ligger til grunn burde ha blitt tydeligere kommunisert.

Kapittel 2 Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger

Generelle betraktninger

Det er positivt at kvalifikasjonskravene på et overordnet nivå for den enkelte stillingskode er harmonisert og forenklet. Dette er en klar presisering sett opp mot nåværende forskrift, som kan virke utydelig på flere punkter. Vi har allikevel bemerkninger til deler av innholdet i kapittelet.

§ 2-3 Kvalifikasjonskrav for førstelektor

Førstelektor inngår i dosentstigen. I forslag til ny forskrift foreslås det 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 kunne dokumentere arbeid og resultater. Det er derfor foreslått å bruke begrepet «bidrag til» faglig utviklingsarbeid innen det aktuelle fagområdet/yrkesfeltet.

Med de endringer som foreslås blir det utydelig hvilke krav som bør stilles til et faglig utviklingsarbeid. Vi mener det fortsatt bør fremkomme at forskningsarbeid kan vurderes som meritterende for ansettelse som førstelektor.

Forsknings- og utviklingsarbeid kan være profesjonsrettet og/eller praksisnær. Utviklingsarbeid krever en metodisk fremgangsmåte og krav til vitenskapelig innsikt, selv om kravene er noe annet enn ved et doktorgradsprosjekt. Systematikk og metodisk fremgangsmåte er avgjørende for å kunne gjennomføre et utviklingsarbeid, oppnå resultater og dokumentere dette. Ved å fjerne forsknings- og utviklingsarbeid fra kravene for ansettelse som førstelektor begrenses forståelsen av hva et utviklingsarbeid kan være. Det bør etterstrebes formuleringer som åpner opp og sier noe om hva et faglig utviklingsarbeid kan være.

Vi foreslår at formuleringen i nåværende forskrift videreføres, alternativt at «dokumentert faglig utviklingsarbeid» legges til i formuleringen. Det bør også fremgå av forskriften hvordan faglig utviklingsarbeid skal dokumenteres.

§ 2-4 Kvalifikasjonskrav for dosent

Se eget punkt for førstelektor og krav til forsknings- og utviklingsarbeid. Det samme gjelder for dosent.

§ 2-5 Kvalifikasjonskrav for førsteamanuensis

I forslag til ny forskrift er det tatt inn nytt krav om forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt for å kvalifisere til ansettelse og opprykk til stilling som førsteamanuensis.

Formuleringen utover eget doktorgradsprosjekt er valgt for å presisere at slik erfaring kan opparbeides før vedkommende ble ansatt som stipendiat. Stipendiater som ansettes for en periode utover tre år, kan opparbeide seg utvidet forskningserfaring gjennom annet karrierefremmende arbeid. Kravet tydeliggjør at arbeid med eget doktorgradsprosjekt alene, ikke kvalifiserer for en stilling som førsteamanuensis.

Kravet er til dels positivt, fordi det i større grad kan bidra til å sikre bredde i kompetanse og erfaring for en nyansatt førsteamanuensis.

Motsatt vil forslaget om strengere krav ramme unge forskere på vei inn i academia. Det vil kunne få konsekvenser for stipendiater i treårige åremålsstillinger, som ikke har fått muligheten til å opparbeide seg tilleggskompetansen gjennom pliktarbeid og midlertidig ansatte som ikke har rukket å opparbeide seg forskningserfaring.

Dersom forslaget trer i kraft vil en konsekvens være at flere universiteter må bruke ressurser på å utvide postdoktorordningen og opprette nye postdoktorstillinger. Dette kan være utfordrende i en tid hvor økonomien til universitetene er strammere.

Det er også uklart hva som kan defineres som tilstrekkelig omfang, og i hvilken grad det som nå regnes som pliktarbeid eller senere karrierefremmende arbeid er av tilstrekkelig omfang.

Begrunnelsen for tilleggskravet om erfaring utover eget doktorgradsprosjekt er at det vil gi førsteamanuenser bedre forutsetninger for å veilede stipendiater. Dette er vi ikke enige i. For å veilede stipendiater bør institusjonene vektlegge å utvikle veilederkompetanse gjennom kurs eller kollegaveiledning. Erfaring fra forskning er ikke nødvendigvis tilstrekkelig for å være en god veileder.

Kravet til innhold og omfang knyttet til forskningserfaring utover eget doktorgradsarbeid bør tydeliggjøres i forskriften.

§ 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger

Vi er langt på vei positive til forslagets harmonisering av bestemmelser som gjelder utdanningsfaglig kompetanse, som i dag er ulike for de forskjellige stillingskategorier. Vi er allikevel av den klare oppfatning av at det som i beskrivelsen av forslaget fremstilles som minimumskrav for «utdanningsfaglig kompetanse», og mangelen på differensiering mellom ulike stillingsnivåer, i realiteten betyr en reell risiko for at utdanningsfaglig kompetanse reduseres i omfang, og får betydning ved ansettelse og opprykk. Dette vil motvirke det avgjørende arbeidet med forskningsbasert pedagogisk kvalitetsutvikling og innovasjon (St. meld om Kvalitet 2016/2017).

Som nevnt innledningsvis, er det opp til den enkelte institusjon å utforme egne krav og kriterier for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse for den enkelte stillingskode. Vår oppfatning er at det er problematisk å la det være opp til institusjonene å definere kravene til utdanningsfaglig kompetanse for hver stillingskategori av flere årsaker.

Sektoren bør ha de samme kravene for hva som kreves for de ulike kodene, og dette bør være forskriftsregulert. Lokale retningslinjer og praksis, vil kunne føre til store forskjeller i kravene som stilles og hvor stor vekt utdanningsfaglig kompetanse skal vektlegges ved ansettelse og opprykk. Dette vil også vanskeliggjøre vurdering av søkere mellom institusjonene, siden praksisen på institusjonene vil variere og være mer vilkårlig. Dette vil også være utfordrende ved søknad om merittering og opprykk.

Vi er uenige i forslaget om at det eksisterende kravet om eget program/relevante kurs på minimum 200 timer (§ 1-4, ledd 3) fjernes, og vi er kritiske til at den nye forståelsen av utdanningsfaglig kompetanse legger opp til at det kan oppnås på grunnlag av erfaring. Vi er også uenige om at tilleggskrav til utdanningsfaglig kompetanse for professor/dosent foreslås fjernet.

Vi vurderer det som uheldig å fjerne et spesifisert krav om et relevant og forskningsbasert utdanningsprogram som grunnlag for opparbeidelse av utdanningsfaglig kompetanse. Vår oppfatning er at en fjerning av presiseringen av 200-timers kravet er uheldig av flere grunner:

- Det gir en negativ signaleffekt både til institusjonene og de ansatte om verdien av utdanningsfaglig kompetanse i undervisnings- og forskningsstillinger. Utdanningsfaglig kompetanse er så viktig at den må reguleres i en forskrift som pålegger institusjonene tydelige krav til hva det vil innebære å opparbeide seg denne.
- En presisering av antall timer gir institusjonene en tydelig forventning om omfang på det utdanningsfaglige tilbudet som skal tilbys.
- Etter at eksisterende forskrift trådte i kraft i 2019, med de kravene som står skrevet i § 1-4, opprettet UH-institusjoner emner på 10 studiepoeng eller mer i universitets- og høyskolepedagogikk. Det gir en tydelig indikasjon på hvilken innsats deltakere forventes å legge ned i et slikt arbeid, og stiller i tillegg krav til innhold. Det er ikke lenge siden 2019, og det har tatt tid for institusjonene og bygge opp og etablere tilbud innen utdanningsfaglig kompetanse som skissert i eksisterende forskrift (§ 1-4).
- Fagmiljøene innen universitets- og høyskolepedagogikk har jobbet systematisk og langs flere linjer for å etablere og kontinuerlig videreutvikle gode tilbud innen utdanningsfaglig kompetanse i institusjonene. Parallelt med disse prosessene, har også aksepten og forståelsen for at dette er en verdifull kompetanse å opparbeide seg blant utdanningsledelse og vitenskapelig ansatte vokst.

Vi kritiske til at den foreslåtte definisjonen av utdanningsfaglig kompetanse legger opp til at utdanningsfaglig kompetanse reduseres til undervisningserfaring.

Mange som jobber med undervisning i UH-institusjoner kan ha mange års undervisningserfaring, men være bundet i egne forestillinger om hva god undervisning er, og hvordan man best kan tilrettelegge for læring hos studentene. Mange er i lite grad oppdatert på relevant og pedagogisk forskning om undervisning, læring og vurdering i høyere utdanning, og mangler begreper, perspektiver og analysekompetanser for å kunne kritisk vurdere og videreutvikle egen undervisning basert på pedagogisk forskning. Dette er svært uheldig for kvaliteten på studieprogrammene, og til syvende og sist for læringen til studentene. Vi mener derfor at fjerning av 200 timers kravet ikke bare vil svekke, men også undergrave at forskningsbasert kunnskap om undervisning, læring og vurdering i høyere utdanning kommer studentene til gode.

Vi mener også at det er avgjørende å spesifisere tilleggskrav for ansettelse/opprykk til professor/dosent. Et slikt tilleggskrav bør ha et kollegialt fokus, i den forstand at det spesifiserer bidrag til å styrke ikke bare egen kompetanse og undervisning, men også fagmiljøets arbeid med utdanningskvalitet. Forslaget presiserer økte krav for opprykk/ansettelse til dosent/professor når det gjelder forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, men ikke for utdanningsfaglig kompetanse. Dette gir en uheldig signaleffekt og ikke minst insentiveffekt; det gis ikke insentiv eller uttelling for å utvikle egen utdanningsfagligkompetanse- og praksis. Dette undergraver det som har vært en hardt tilkjempet positiv utvikling i sektoren, nemlig at arbeid med å utvikle god utdanning er like viktig og like meritterende som forskning.

Samlet sett mener vi konsekvensene av de nye forslagene i forskriften innebærer store steg tilbake i en viktig utvikling mot å styrke utdanningsfaglig kompetanse og insentiver for å utvikle utdanningskvalitet. Vi er bekymret for at det vil svekke det utdanningsfaglige tilbudet ved institusjonene, som igjen vil forringe utdanningskvaliteten på studieprogrammene som tilbys studentene.

§ 2-8 Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse

Vi støtter forslaget om at muligheten for å opparbeide seg nødvendig kompetanse innen bestemte frister skal gjelde for alle stillingskategorier, i motsetning til i dag. Det er også positivt at det presiseres at institusjonene plikter å sikre den ansatte tilgang til ressurser i form av tid og kurs som muliggjør at den ansatte skaffer seg kvalifikasjonene innen tidsfristen som er satt i arbeidsavtalen.

Imidlertid er vi kritiske til at det skal være opp til hver enkelt institusjon å vurdere om det er behov for å regulere konsekvensene av ikke oppnådd kompetanse i de enkeltes arbeidsavtale. Det bør reguleres i lov eller forskrift, og ikke være opp til den enkelte institusjon.

Fjerning av bestemmelsen om å bli vurdert på grunnlag av kunstnerisk virksomhet

Det er viktig at kvalifiseringskriterier ved ansettelser og opprykk er fleksible på en måte som bidrar til at institusjonene kan rekruttere den kompetansen det er behov for. Innføringen av krav om ph.d.-grad i kunstnerisk utviklingsarbeid eller tilsvarende er potensielt problematisk i så måte. Det er få muligheter til å ta en kunstnerisk PhD innen kunstfeltet, og det er heller ikke fra disse miljøene (musikk- og kunsthøgskoler) som fagmiljøet i tradisjonskunst og folkemusikk ved USN rekrutterer ansatte. Vi mener derfor at reell og fagrelevant kompetanse innen kunstnerisk utviklingsarbeid bør kunne vektlegges i større grad. Det bør også, i større grad, kunne legges opp til hybride kompetanser som kvalifiseringskriterium. Dels i betydningen at man kan ansettes/kvalifiseres på grunnlag av en kombinasjon mellom vitenskapelig og kunstnerisk kompetanse, men også ved at kompetanse som faller utenfor hvordan disse kategoriene konvensjonelt forstås kan være kvalifiserende. Konkret, våre vitenskapelige ansatte (enten de jobber innenfor tradisjonskunst eller folkemusikk) forutsettes å ha praktisk håndverksmessig kompetanse på høyt nivå og solid tradisjonskunnskap, teoretisk og praktisk. Dette er kompetansekrav som kommer i tillegg til vitenskapelige kvalifikasjoner og som heller ikke uten videre passer inn under paraplyen kunst eller kunstnerisk utviklingsarbeid.

Vi etterlyser en tydeligere forståelse av hva kunstnerisk utviklingsarbeid som forskning (i kontrast til annen kunstnerisk virksomhet) innebærer i forskriften. I forslaget står det «at forskningskompetanse også er knyttet til å beherske skapende og utøvende metoder.» Men dette gjelder all kunstnerisk virksomhet. På lignende måte vektlegges «å kunne dokumentere utøvende eller skapende kompetanse». Det er imidlertid nettopp det en kunstner gjør gjennom sine verker (akkurat som en vitenskapelig forsker dokumenterer sin forskerkompetanse gjennom forskningspublikasjoner). Det er ikke mulig å skape kunst på høyt nivå uten utøvende eller skapende kompetanse. Det bør på denne bakgrunn være tydeligere etter hvilke kriterier det er tenkt at man skal skille mellom «kunstnerisk virksomhet», «bredde og fordypning i faget» og «kunstnerisk utviklingsarbeid, altså forskning».

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

§ 3-2 Sakkyndig komité

Vi støtter forslaget som innebærer en forenkling av kravene til sammensetningen av sakkyndige komitéer, og at det åpnes opp for at komitéen kan ha to interne medlemmer. Dette vil sikre intern forankring og kjennskap til institusjonens prosesser og rutiner, lette arbeidet med å finne medlemmer til sakkyndige utvalg, og effektivisere prosessene.

Endringen som innebærer at to og ikke tre medlemmer må ha kompetanse innenfor søkerens område er positivt, og åpner for flere perspektiver kan inkluderes i komitéens vurdering, bl.a. fra samfunns- og næringsliv.

Vi støtter forslaget om å oppheve kravet om at et av medlemmene skal være fra en utenlandsk institusjon, siden dette i mange tilfeller har vært krevende å innfri og ikke gir den beste sammensetningen av komitéen.

§ 3-3 Vurderings- og innstillingsprosessen ved ansettelse

I forslaget videreføres ikke bestemmelsen i gjeldende forskrift om at sakkyndig komitéens vurdering må være enstemmig.

Vi er uenig i denne endringen, og mener komitéen må avgi en enstemmig og utvilsom kompetansevurdering for å kunne tilkjenne kompetanse ved ansettelse eller for at opprykk skal kunne tildeles. Det vil være sårbart at slike vurderinger delegeres til den enkelte institusjon, og det kan føre til ulik praksis og hindre likebehandling. Hvis komitéen er uenige i om kompetansen tilkjennes, kan den faglige legitimiteten til den som ansettes eller tildeles opprykk også kunne bli redusert.

§ 3-4 Adgangen til å søke opprykk

I høringsnotatets kapittel 4.3.7 fremgår det at universitet- og høskolelektor inngår i karrierestigen som leder frem til dosentstilling. Av kapittel 4.4.4 som omhandler adgangen til å søke opprykk fremgår det at det ikke lenger vil være mulig for ansatte i universitet- og høskolelektorkoden å søke om opprykk til stilling som førsteamanuensis på grunnlag av fullført og bestått doktorgrad. I forslag til ny forskrift vil denne ansattgruppen kun ha anledning til å søke om opprykk til stilling som førstelektor og videre til dosent.

I høringsnotatet er det ikke redegjort for bakgrunnen for at det ikke lenger gis adgang til å søke om opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis, og hvilke vurderinger som er lagt til grunn. Vi savner en grundigere redegjørelse og begrunnelse for hvorfor dette endringsforslaget foreslås.

Vi stiller oss negative til forskriftendringen fordi det vil føre til en rekke negative konsekvenser for ansatte, rekruttering til stillinger og utviklingen av små fagmiljøer med tilknytning til praksisfeltet:

- Det er urimelig at rammene for fast ansatte universitetslektorer som har permisjon for å gjennomføre doktorgrad endres så drastisk og med svært kort frist. Det vil skape stor uro for de som blir berørt, og som ikke har mulighet til å fullføre innen 31.12.2024. Pandemien har resultert i at mange stipendiater har blitt forsinket i sitt doktorgradsarbeid, og å bli fratatt adgangen til å få tildelt opprykk til førsteamanuensisstilling oppleves som svært demotiverende for en stor gruppe ansatte.
- Mange ansatte har avstått fra å søke om opprykk til førstelektor, fordi de har hatt et ønske om å kvalifisere seg til førsteamanuensis og senere professorstilling. Dette er bevisste valg fordi det tidligere ikke har vært mulig å søke om overgang mellom karrierestigene. Dersom forslaget til endring av forskriften trer i kraft, må de som har fullført en PhD, skrive søknad om opprykk til førstelektorstilling og deretter søke om overgang til førsteamanuensisstilling dersom institusjonen velger å åpne for denne muligheten. Alternativt må de søke på ledige førsteamanuensisstillinger i konkurranse med andre søkere. Dette fremstår byråkratisk og vil være både tid- og arbeidskrevende for den ansatte og institusjonen. Det vil også være en økonomisk kostnad knyttet til dette som vi mener er en dårlig anvendelse av tilgjengelige ressurser.

- Det nye forslaget kan også ha negativ innvirkning på rekrutteringen fra arbeidslivet og inn i akademia. Dersom veien inn i en forskerstilling blir så usikker og krevende, kan dette påvirke attraktiviteten.
- Forskriftsendringen vil også ha negative konsekvenser for små fagfelt der det er behov for erfaring fra praksisfeltet i kombinasjon med forskerkompetanse, og hvor det er få som har doktorgrad når de kommer inn i akademia. Innenfor disse fagområdene har det vært praksis å bygge kompetanse internt, gjennom å gi faste ansatte tid eller permisjon for å fullføre en doktorgrad, for deretter å søke opprykk.
- Universitets- og høyskolelektorkoden er for mange inngangen til akademia og en senere forskningskarriere. Det er lite forståelig at ikke koden skal kunne fungere som en inngang til begge karrierestiger, siden det vil frata ansatte i universitetslektorkoden som kvalifiserer seg gjennom en doktorgrad direkte adgang til videre karriereutvikling i professorstigen.

Forslag til justering av bestemmelsen

Vi støtter ikke forslaget om å endre ansatte i universitetslektorstilling sin adgang til å søke om opprykk til førsteamanuensisstilling, og ber om at universitetslektorer som oppfyller kravene for ansettelse som førsteamanuensis fortsatt gis mulighet til å søke om opprykk. Ansatte som ikke oppfyller kravene for ansettelse i stilling som førsteamanuensis, vil allikevel kunne søke om opprykk til stilling som førstelektor.

Dersom forslaget trer i kraft, ber vi om at forslagets § 5-2, annet ledd som omhandler overgangsordning fra gjeldende til ny forskrift utvides med minimum ett år. Det vil være av avgjørende betydning for at ansatte som er i et doktorgradsløp skal kunne fullføre doktorgraden og gis adgang til å søke opprykk etter gjeldende forskrift slik forståelsen og forventningen var da de påbegynte doktorgradsarbeidet.

Vi støtter forslagets presisering av at ansatte må ha minimum ett år igjen av ansettelsestiden for å kunne søke opprykk. Dette har vært uklart i gjeldende forskrift.

Vi støtter også forslaget om at deltidsansatte og midlertidig ansatte gis adgang til å søke opprykk.

§ 3-6 Adgang til å søke overgang

I forslag til ny forskrift åpnes det for at institusjonene kan åpne for å la ansatte søke om overgang mellom stillinger som inngår i dosent- og professorstigen. Det presiseres at det ikke innebærer at muligheten er en forskriftsfestet rettighet for ansatte.

Vi er i utgangspunktet positive til at muligheten for å bytte karriereløp gjeninnføres, men er bekymret for den økte byråkratiseringen forslaget innebærer, i tillegg til at økonomien til den enkelte institusjonen vil kunne bidra til at ordningen ikke innføres ved institusjonene. I høringsnotatet står det at forslaget ikke vil innebære vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser. Dersom adgangen til å søke om opprykk fra stilling som universitetslektor til førsteamanuensis fjernes, vil dette være veien å gå for ansatte som fullfører PhD inn i en førsteamanuensisstilling. Det vil bla. innebære økte kostnader knyttet til oppnevning av sakkyndige komitéer, og i mange tilfeller i to omganger for samme ansatt (opprykk til førstelektor og overgang til førsteamanuensis).

Forslaget vil også kunne føre til store forskjeller knyttet til muligheten for karriereutvikling for ansatte i undervisning- og forskningsstillinger i sektoren. Det vil være særlig kritisk for yngre ansatte som er i starten av sin karriere å bli hindret i muligheten for å søke overgang.

I et rekrutteringsperspektiv vil det være uheldig å la innføringen av en overgangsordning være opp til den enkelte institusjon.

Forslag til justering av bestemmelsen

Dersom overgangsordningen skal gjeninnføres, bør den være forskriftsregulert som en rettighet som sikrer like vilkår for karriereutvikling for alle i hele sektoren.

Kapittel 4 Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

§ 4-3 Krav for ansettelse som postdoktor

Åremålsperiodens varighet

Vi er i utgangspunktet positive til en utvidelse fra to til treårig åremålsansettelse som postdoktor. Hensikten er god, men vi er bekymret for om et slikt tiltak i tilstrekkelig grad er tilpasset forventninger og krav i Forskningsrådets prosjektfinansiering der det er lite rom og budsjett for mer enn to års ansettelse. Det samme gjelder for EU-prosjekter som i liten grad er tilpasset tre-års finansiering.

Et krav om tre-års ansettelsesperiode for postdoktorer vil skape utfordringer i styrkingen av dette karrieretrinnet ved deltakelse i eksternt finansierte prosjekter dersom ikke virkemiddelapparatet tilpasses reglene i den nye forskriften. Prosjektene krever høy kompetanse, noe som ofte krever postdokornivå eller høyere. I Marie-Curie-ordningen i EU-programmene er det lagt opp til to-årige postdoktorstillinger. Det må derfor avklares hvordan disse rammene er forenelige med de nye kravene som foreslås i forskriften.

Oppsummert mener vi det er behov for at forslagene i utkastet til ny forskrift i større grad ses opp mot forventningene til institusjonene som finansierer forskningsprosjektene har til bruk av rekrutteringsstillinger, og det vurderes om det er mulig med en større fleksibilitet i kravene med hensyn til ansettelsesperiode i åremålsstillingene.

Rekrutteringsstilling til førsteamanuensisstilling

Vi vurderer det som klargjørende at det er definert at postdoktorstillingen skal være en rekrutteringsstilling til førsteamanuensisstilling. Dette harmonerer med de økte kravene til forskningskompetanse som foreslås innført for å kvalifisere for ansettelse i førsteamanuenskoden.

Utdanningsfaglig kompetanse

Vi støtter innføring av kravet om at institusjonene skal tilrettelegge for at ansatte i postdoktorstillinger som ikke har utdanningsfaglig kompetanse, opparbeider seg slik kompetanse innenfor ansettelsesperioden. Dette vil bidra til at de som ansettes kvalifiserer for ansettelse i undervisnings- og forskerstilling etter endt åremål. Det bør imidlertid være rom for at behovet ses opp mot videre karriereplaner, og fastsettes i den enkeltes karriereplan.

Språkkrav for postdoktorer

Se argumentasjon i avsnittet som gjelder for stipendiater og forslag til oppmykning av kravet.

Fjerning av § 1-2, 2 ledd i gjeldende forskrift

Vi mener at § 1-2, 2 ledd i gjeldende forskrift bør opprettholdes. Vi vurderer at institusjoner som tildeler doktorgrad har bedre forutsetninger for å jobbe med systematisk oppfølging og karriereutvikling for postdoktorer.

§ 4-4 Krav for ansettelse som stipendiat

Krav om å norskopplæring

I forslag til ny forskrift er det lagt inn krav om at ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger som ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse plikter å gjennomføre norskopplæring tilsvarende minimum 15 studiepoeng innen åremålsperiodens utløp.

USN er bekymret for konsekvensene en innføring av språkkrav vil ha for stipendiatene. Vi støtter i stor grad Likestillings- og inkluderingsutvalgets innspill til hvilke konsekvenser dette vil kunne medføre. Vi har følgende bemerkninger til forslaget:

- Å beherske lokalspråket kan uten tvil fremme integrering og bedre den daglige kommunikasjonen, men det er også viktig å vurdere verdien av språklig og kulturelt mangfold i academia. Pålegg om strenge språkkrav kan virke motstridende til prinsipper om inkludering og mangfold, som er sentrale verdier i moderne akademiske institusjoner.
- Det er en grunnleggende motsetning i §4-4 når det står at «minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til doktorgradsarbeid», samtidig som det gjøres krav om at ansatte som ikke har ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 skal gjennomføre minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden.
- Stipendiater jobber under sterkt press, og det er svært krevende å gjennomføre forskerutdanning på tre år. Innføring av obligatorisk norskopplæring vil også innebære at kandidater som behersker norsk og de som pålegges å gjennomføre norskkurs ikke lenger gis den samme muligheten til å gjennomføre en doktorgrad på tre år, noe som også kan gi utfordringer for både kandidat og utdanningsinstitusjon.
- Bakgrunnen for tiltaket om norskopplæring er at internasjonalt rekrutterte stipendiater skal kunne delta i et norskspråklig arbeidsmiljø og også kunne kvalifisere seg for annet arbeid i Norge, på lik linje med norskspråklige stipendiater. Å tilby norskopplæring til de som ønsker det er viktig og riktig, men det er noe helt annet å kreve norskopplæring for en gruppe, der langt fra alle har intensjoner om å jobbe i Norge etter endt forskerutdanning. Å bruke tid (tilsvarende omfang på om lag 400 timer) på norskopplæring ved siden av å holde på forskningsfokuset, krever motivasjon og egeninteresse for å gjennomføre innenfor allerede strenge rammer. Fagspråket i phd-utdanningen er i all hovedsak engelsk.
- Et krav om norskkompetanse kan virke ekskluderende og potensielt redusere attraktiviteten til norske akademiske institusjoner for internasjonale talenter. Internasjonalisering anses som en berikelse for akademiske miljøer, fremmer kulturell og faglig utveksling, og bidrar til den globale relevansen av forskning. Kravet som nå foreslås kan derfor virke mot sin hensikt ved å begrense institusjonenes evne til å tiltrekke seg og beholde internasjonale forskere.

- Forslaget fremstår som lite målrettet for å fremme norsk fagspråk, siden norsk på A2 nivå ikke vil være tilstrekkelig for å kommunisere faglig.
- Implementeringen av krav til norskopplæring vil kreve betydelige ressurser, ikke bare fra stipendiater som må gjennomføre norskkurs parallelt med andre forpliktelser, men også fra utdanningsinstitusjonene, som må tilby tilstrekkelig og kvalitetssikret opplæring. Disse ressursene kunne alternativt blitt anvendt til å styrke forskning, internasjonalt samarbeid, eller andre former for kompetanseutvikling som direkte bidrar til forskernes faglige fremgang.

Forslag til oppmykning av språkkravet

En opplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng i løpet av åremålsperioden vil gå på bekostning av progresjonen i ph.d.-studiet, og vil kunne resultere i dårligere gjennomstrømming. Gjennomstrømmingen er allerede en utfordring som det jobbes med.

Det finnes alternative metoder for språkopplæring og integrasjon som ikke nødvendigvis krever obligatorisk opplæring eller studiepoenggivende kurs. Fleksible, mindre tidkrevende, og mer målrettede språkopplæringsprogrammer kan være mer passende for forskere, som allerede har flere ansvarsområder. Teknologiske løsninger og uformell praksis i daglig arbeid og sosialt samvær kan også bidra til norskopplæring uten de byråkratiske og logistiske utfordringene et obligatorisk kurs kan medføre.

Krav om norskferdigheter på nivå A2 for ansettelse av alle stipendiater virker strengt. Forskriften bør åpne for at det vurderes om det er behov for norskopplæring for den enkelte ansatte, dersom karriereplan indikerer at den ansatte vil fortsette i academia. De færreste stipendiater går videre innen academia etter fullført grad.

Etablering av karriereveiledning for stipendiater

Karriereveiledning for stipendiater er i utgangspunktet et positivt og ønsket tiltak som vil komme stipendiatene til gode. Det vil gi stipendiatene verdifull innsikt i hvilke karrieremuligheter som finnes, hva som kreves og hvordan man kan planlegge for videre karriereutvikling gjennom tilpasset karrierefremmende arbeid gjennom stipendiatperioden.

Vi er imidlertid bekymret for at det vil være både ressurskrevende og kostbart å innføre en slik ordning for den enkelte institusjon siden universitetene allerede har en presset økonomi. Det vil ikke bli gitt økonomiske bevilgninger for å innføre et tilbud om karriereveiledning, og det er en bekymring å finne økonomisk handlingsrom for å tilby en tjeneste som holder ønsket kvalitet og den kapasiteten det vil være behov for. Alternativet kan bli å pålegge ansatte som allerede har stor arbeidsbelastning å utføre arbeidsoppgavene og føre til økt arbeidspress på de ansatte.

Annet karrierefremmende arbeid

Vi er positive til omformuleringen av pliktarbeid til annet karrierefremmende arbeid og tydeliggjøringen av hva slags type arbeid som er relevant. Dette legger tydeligere føringer knyttet til hva slags typer oppgaver en stipendiat kan tillegges, og at det vil være relevant for den enkeltes fremtidige karrieremål og inngår i stipendiatens karriereplan.

Fellesbestemmelser for postdoktor og stipendiater

Krav om utarbeidelse av karriereplan

Vi er positive til endringsforslaget i § 4-3 og 4-4 hvor det foreslås et mer formalisert krav til utarbeidelse av en forpliktende karriereplan for de to stillingskodene.

Vi vurderer at disse endringene vil konkretisere kompetansen som skal oppnås og tilpasses den enkeltes fremtidige karrieremål. Dette vil bidra til at innholdet i den delen av stillingen som omfatter karrierefremmende arbeid tilpasses den enkeltes ambisjoner og ønsker etter fullført postdoc eller stipendiatperiode, og gi bedre muligheter for videre arbeid innenfor eller utenfor akademia.

En gjensidig forpliktelse, mellom leder og ansatt, knyttet til utarbeidelse av individuelt tilpassede karriereplaner vil også bidra til en større forpliktelse og forutsigbarhet i ansvar og i oppfølgingen av den ansatte og for institusjonen som ansetter.

§ 4-1 Faglig veiledning

Innspillet gjelder nye krav til faglig veiledning som innebærer en endring av kravet om en faglig veileder i gjeldende forskrift, til at veiledning kan skje i regi av en gruppe.

Intensjonen bak forslaget tolkes å være god, fordi veiledning i regi av en gruppe vil være mindre sårbart. Forslaget åpner også opp for at institusjonene kan organisere veiledningen slik de finner det formålstjenlig.

Vi mener det er uheldig at kravet om en faglig veileder som har et hovedansvar for den faglige veiledningen tas ut. Det er tvilsomt om flere veiledere med mindre ressurser til å utføre veiledning, vil føre til bedre kvalitet. En ordning med flere veiledere, vil også innebære mer koordinering og tapt tid til selve veiledningen. En hovedveileder bør ha ansvaret. Noe annet kan føre til en pulverisering av ansvar og oppfølging.

§ 4-2, fjerde ledd – permisjoner og forlengelser av åremålsperioden

Vi er positive til bestemmelsen om at institusjonene kan forlenge åremålsperioden opp til den maksimale tidsrammen i universitet- og høyskoleloven § 7-6, tredje ledd dersom omfanget på annet karrierefremmende arbeid er blitt vesentlig økt etter oppstart i stillingen.

§ 4-6 Krav for ansettelse som vitenskapelig assistent

Vi støtter en videreføring av stillingskategorien, og at den skal ha som formål å danne grunnlag for en videre akademisk karriere.

Kapittel 5 Ikrafttredelse og overgangsregler

§ 5-2 Overgangsbestemmelser

Vi foreslår at overgangsbestemmelsen knyttet til vurdering etter Forskrift av 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger utvides med henvisning til vårt innspill på forslaget kapittel 3, § 3-6 adgangen til å søke opprykk.

Det bemerkes at endringene som foreslås vil innebære at det må tas prinsipielle avgjørelser og vil kreve at det gjøres et betydelig arbeid knyttet til revisjon av retningslinjer, maler og opplærings- og informasjonsmateriell innenfor korte frister.