

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse -  
HKDIR  
Postboks 1093  
5809 BERGEN

Vår dato: 19.04.2024  
Deres ref: 24/00075  
Vår ref: 15/00651-14

Saksbehandler:  
Jørn Roger Gustad  
jorn.r.gustad@himolde.no

## Hørings svar - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Vi viser til HKDIRs brev av 18. januar 2024 med høringsfrist 19. april 2024.

Høgskolen i Molde (HiMolde) har følgende hørings svar etter behandling i doktorgradsutvalg, avdelingsstyrer og ledermøte. I hovedsak er hørings svaret vinklet slik at det tar opp elementer som HiMolde ønsker justert eller stiller spørsmål ved.

Hovedpunkter – HiMolde ønsker ikke:

- Bortfall av stillingskategori som lærer (§ 2-1)
- Innføring av krav om forskererfaring etter fullført doktorgrad for ansettelse som førsteamanuensis (§ 2-5)
- Lokal definering av utdanningsfaglig kompetanse (§ 2-7)
- Krav, med tidsfrist, for oppfyllelse av språk- og kompetansekrav for UF-stillinger (§ 2-8)
- Lokal definering av kompetanse- og kvalifikasjonskrav for kompetansevurdering (§ 3-1)
- Innføring av ikke-faglig medlem i sakkyndig utvalg (§ 3-2)
- Bortfall av opprykksmulighet for lektor (§ 3-4)
- Innføring av språkkrav for stipendiater og postdoktorer (§§ 4-3 og 4-4)

Detaljert hørings svar etter forskriftens oppbygning

### **§ 2-1 Universitets- og høyskolelærer**

HiMolde støtter ny stillingsbetegnelse, selv om betegnelsen med dette blir lang.

HiMolde støtter at utdanningskravet for dette nivået settes til 3-årig relevant utdanning. Gjeldende forskriftsformulering krever 4-årig høyere utdanning, hvorav 2 år relevant, og ift dagens utdannings system anses det som mer hensiktsmessig å heller innskrenke til krav om utdanning av 3 års varighet, mot at denne må være relevant. Ansatte med lavere grad kan ha yrkeserfaring som er relevant og som tilfører bredde og arbeidslivsrelevans.

HiMolde støtter ikke å slå sammen de to lavere stillingskategoriene, lærer og lektor. For flere fagområder kan det være utfordrende å ansette personell med masterutdanning eller tilsvarende. For praksisnære utdanninger vil det dessuten også være verdifullt med ansettelse av personer som både har teoretisk og praktisk utdanning, der det kan være vanlig at arbeidstakerne har bachelorutdanning.

#### **§ 2-4 Dosent**

HiMolde støtter ikke at kravet om «dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengden til en doktorgradsavhandling» ikke videreføres. Forskningskompetanse bør også vedlegges for dosent.

#### **§ 2-5 Førsteamanuensis**

Det er høyt fokus på karriereplanlegging i forslaget til forskrift generelt, og sett i et slikt lys vil dette kunne påvirke rekruttering til doktorprogram, siden veien til fast stilling synes å ha blitt lengre. Slik forslaget er formulert er det ganske utydelig hva omfanget og innholdet i denne ekstra forskererfaringen skal være. Det antydes at 4-årige stipender kan inneholde slike elementer innenfor det man tidligere omtalte som pliktarbeidet, eller at en forutgående periode som vitenskapelig assistent også kunne oppfylle kriteriet. Spørsmålet er om det da vil være nok med for eksempel forskningsadministrative oppgaver (konferanseansvar, administrasjon av forskningsprosjekter etc), eller om man vil kreve eget bidrag til publisert eller publiserbare arbeider?

Forslaget vil nok bringe den norske modellen nærmere de krav som stilles til faste stillinger på dette nivået i en del andre land (eksempelvis Sverige og Storbritannia), men om dette skal innføres bør kravene som legges til grunn konkretiseres i større grad.

Det som kan tale imot en slik endring er det faktum at det vil kunne redusere attraktiviteten til å søke seg doktorutdanning i Norge, og at det potensielt også kan redusere søkerbasen til de førsteamanuensis-stillingene som utlyses ved institusjonene. For den som søker en akademisk karriere vil det også være problemstillinger knyttet til hvordan man skal få finansiert den tiden man trenger mellom oppnådd doktorgrad, og oppnådd kvalifikasjonsgrunnlag for å søke fast stilling for de som ikke har slike elementer inne fra før. Er det aktuelt å tilby en form for kvalifikasjonsstipend, for eksempel?

Dersom man skal gjennomføre denne reformen mener vi at man:

1. må klarlegge nærmere hva denne ekstra forskningserfaringen skal kunne bestå i, og
2. at man må tenke på hvilke finansieringsløsninger man skal tilby kandidater som ønsker å oppnå den ekstra forskningserfaringen etter oppnådd doktorgrad.

Dersom dette blir innført, vil det føre til at stipendiater med tilsetning i treårige stipendiatstillinger får vesentlig dårligere muligheter til å få opprykk til førsteamanuensis etter disputas enn de som har et fireårig løp. Det vil være uheldig om en av ordningene får vesentlig dårligere muligheter til opprykk etter endt utdanning.

### **§ 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse**

HiMolde mener at utdanningsfaglig kompetanse bør defineres på nasjonalt nivå, i forskrift. Det anses som lite hensiktsmessig at hver virksomhet må definere dette, det vil skape en viss variasjon i sektoren, og vil også lede til at bedømmelser ved sakkyndig komité i mindre grad vil være overførbare mellom virksomheter.

### **§ 2-8 Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse**

HiMolde ønsker at det i utgangspunktet ikke angis krav om antall år for å oppfylle krav om utdanningsfaglig eller språklig kompetanse. Vi foreslår at det er opp til institusjonen å avgjøre ut fra den aktuelle stilling/det aktuelle fagområde. Dersom det likevel stilles slike krav, så bør fristene være mer fleksible. HiMolde vil peke på at det ofte er tilfelle at begge kravene må oppfylles samtidig med at vedkommende skal gå inn for fullt i undervisnings- og forskerstilling ved en ny institusjon og med nye emner. Det vil dessuten kunne oppstå en krevende situasjon om ikke kravene innfris innen fastsatte frister.

### **§ 3-1 Kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav for kompetansevurdering**

HiMolde mener at det er uklart fremstilt om det menes kvalifikasjonskrav for (kompetansevurderingen for) stillingen og/eller kvalifikasjonskrav for (for kompetansevurderingen for) kompetansenivået og fagområdet. Det anses ikke som hensiktsmessig at institusjonene skal beskrive dette selv, og heller ikke at det med dette oppstår nasjonale forskjeller i beskrivelsene. Det anbefales i denne sammenheng at det skjer en koordinering med UHRs opprykksordninger, som finnes her: <https://www.uhr.no/temasider/karrierepolitikk-og-merittering/opprykksordninger/>. Ift dagens forskrift gjenspeiles strengere formuleringer her, f eks hva angår forventninger til erfaring med doktorgradsveiledning ved professorsøknader.

### **§ 3-2 Sakkyndig komité**

HiMolde støtter at universitets- og høyskolelærere, universitets- og høyskolelektorer og bistillingsinnehavere ikke må ha bedømmelse ved sakkyndig utvalg.

HiMolde støtter ikke at ett av tre medlemmer i sakkyndig komité ikke trenger å ha samme fagkompetanse som påkrevs for å foreta en sakkyndig bedømmelse/uttalelse. En slik åpning vil etter vårt syn gå ut over den faglige forsvarlighet til komiteen. Vi vil påpeke at det meste krevende i slike komitévurderinger vil være å vurdere bidrag til forskning og utvikling, samt undervisning og veiledning. Vi kan vanskelig se at et medlem som ikke har den aktuelle kompetansen er i stand til å gjennomføre slike vurderinger. Dette kan gi ulike spenningsforhold i komitéarbeider, som antas å føre til merbelastning.

HiMolde støtter ikke kravet om at begge kjønn skal være representert i komiteen, her ønsker vi formuleringen «om mulig». Dette begrunnes med at det er krevende å få sammensatt komiteer, og at det i de fleste sammenhenger likevel kommer til blandet kjønns sammensetning.

Det forstås slik at det må nedsettes enda en komite for å vurdere kompetansen for å vurdere opprykk til førsteamanuensis når en som ph.d.-kandidat allerede er nøye vurdert og godkjent av en bedømmelseskomité, noe som er unødvendig ressurskrevende.

### **§ 3-3 Vurderings- og innstillingsprosessen ved ansettelse**

HiMolde støtter at det innføres en generell ordning for tilleggsuttalelse, men bare i de tilfeller det anses grunnlag som kan omstøte en uttalelse mtp kompetansenivå. Dette skjer etter en konkret vurdering av administrasjonen. Vi foreslår å benytte ansettelsesorganet og ikke institusjonen i forslagetets siste setning.

### **§ 3-4 Adgang til å søke opprykk**

HiMolde ber om at anledningen til å søke opprykk fra lektor- til førsteamanuensisnivå beholdes, ditto også anledningen til å søke opprykk mellom stillingene dosent og professor. HiMolde støtter at begrensningene (minst 50 prosent og fast stilling) fjernes. Vi ser imidlertid at det er behov for å beholde muligheten for å søke opprykk for ansatte i ekstraervert (jf uhl § 7-7) siden det ikke er uvanlig at ansatte i utlandet besitter et høyere akademisk kompetansenivå enn tilsvarende den stilling de besitter. Det samme gjelder de tilfeller en aktuell arbeidstaker ikke er ansatt i en akademisk stilling, og må ha en sakkyndig bedømmelse for forsvarlig å stadfeste akademisk nivå og/eller fagområde.

Det er forslag om overgangsordninger for ny forskrift m.a. når det gjelder søknader om opprykk. Det er forslag om at gjeldende forskrift gjelder tom 31.12.2024. Dette er for kort tidsperiode da institusjonen potensielt sett vil ha behov for tid til å utarbeide spesifikke kvalifikasjon- og dokumentasjonskrav. Gjeldende forskrift bør gjelde tom 31.06.2025, eventuelt kunne benyttes frem til denne dato.

### **§ 3-5 Vurderings- og beslutningsprosessen etter opprykk**

Se merknad under § 3-3 om behandling av merknader/innsigelser. HiMolde støtter ikke forslaget om at ny søknad først kan sendes innen tre år etter at forrige søknad ble sendt. Dette både fordi at det kan gi lengre karenstid, og at det kan grunne i forhold som er utenfor søkers kontroll. HiMolde ber om at gjeldene forskrifts (§ 2-2 6. ledd) forbehold beholdes, om at karens først oppstår om en søker har søkt stilling eller opprykk innenfor sin egen spesialitet. Dette forbeholdet bør gjelde universelt og uavhengig av akademisk nivå.

#### **§ 4-1 Ansettelse i rekrutteringsstillinger på åremål**

HiMolde vil peke på at arbeidsplikten er viktig både for å gi økte ferdigheter i undervisning- og veiledning, og som ressursmessig bidrag i virksomheten. Det fremgår at «karriereplan» er tenkt som noe ut over det ordinære utdanningsløpet. Endringen kan innebære at utdanningsstillingens arbeidspliktdel i mindre grad inngår som ressurs, men i større grad må avtales og tilrettelegges sammen med den enkelte arbeidstaker.

#### **§ 4-3 Postdoktor**

HiMolde støtter ikke at det innføres språkkrav for postdoktor, men at dette gjerne kan være et tilbud. For utdanningsfaglig kompetanse, se under § 2-7. HiMolde støtter ikke at minste periode for åremål økes fra to til tre år. Dette med bakgrunn i vår tilbakemelding om krav om språk og utdanningsfaglig kompetanse. Høringen argumenterer dette som eneste grunner til at minstegrensen for ansettelse bør økes. Vi mener at en ansatt i postdoktorstilling kan oppfylle eventuell språk- og utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse i undervisnings- og forskerstilling.

#### **§ 4-4 Stipendiat**

Stipender med 3 års varighet har vanligvis ikke noe pliktarbeid slik det er nå. Innføringen av språkopplæringskravet vil for denne gruppen definitivt medføre en uheldig ekstrabelastning som vil forsinke kandidatenes gjennomføring. Dersom ikke stipendiatperioden da blir forlenget tilsvarende, vil det klart svekke gjennomføringsevnen innenfor stipendiatperioden. Om man skulle gå inn på en forlengelse av stipendiatperioden som følge av dette, vil det medføre økte kostnader, som uten kompensasjon i sin tur betyr færre stipendiater og færre doktorstudenter.

For studenter på 4-årig avtale vil språkkravet kunne erstatte noe av dagens arbeidsplikt, og slik sett ikke forsinke kandidatene. Imidlertid vil også dette medføre en ekstra kostnad for institusjonene siden den tapte arbeidskapasiteten vanligvis må kompenseres over andre budsjett, og dermed blir effekten den samme i form av færre stipender.

Selv om argumentasjonen versus EØS-regelverket kan forstås for de som søker en karriere i Norge, vil den ikke være veldig relevant for utenlandske studenter som søker arbeid utenfor landet. Spesielt for 3-årige stipendiater framstår det relativt meningsløst å pålegge dem et norsk-kurs, og et visst ferdighetsnivå. Det er også uklart hvordan man skal håndheve kravet. Siden man kan vente med å oppfylle kravet i inntil 3 år vil åremålet da være slutt før kravet kan gjøres gjeldende.

Det er lettere å forstå at kravet innføres for faste stillinger, men HiMolde vil på denne bakgrunn anbefale at stipendiatgruppen generelt unntas fra språkkravet. Vi vil likevel kunne støtte at det innføres et krav om at institusjonene skal tilby stipendiatene språkopplæring, men da på frivillig basis.

I motsetning til forslaget anbefaler vi dessuten at muligheten for å ansette i stipendiatstilling i *inntil* tre (ev fire) år beholdes. Dette siden det kan være kandidater som har gjennomført kursdelen tilnærmet fullt ut, noe som i så fall kan representere 1/6 av doktorgradsutdanningen.

Til betegnelse og innhold i pliktarbeidet:

Vi oppfatter at endringen i betegnelse er ment å signalisere at innholdet i det som hittil er betegnet som «pliktarbeid» i større grad skal defineres ut fra karriereplanen til kandidaten enn ut fra institusjonens behov for å få dekket inn ulike arbeidsoppgaver. Det er vår vurdering at dette kan bidra til å gjøre slike stipender mer attraktive for kandidatene, og dermed kan det ha en positiv effekt på rekrutteringen til stipendene. Imidlertid vil en slik vridning også indirekte kunne medføre økte kostnader for institusjonene fordi arbeidsoppgavene da må dekkes inn på annen måte. Slik sett vil omleggingen totalt sett kunne innebære færre utlyste stipender og avlagte doktorgrader dersom dette ikke kompenseres budsjettmessig.

Til innføring av krav om karriereplan og karriereveiledning for stipendiater:

Vi er usikre på om det er behov for å forskriftsregulere dette området. I hovedsak vil behovet for karriereveiledning kunne dekkes inn dels gjennom de faglige veilederne stipendiaten har fått oppnevnt, og dels via medarbeidersamtaler. Krav om en formell karriereplan vil fort kunne bli en «papirtiger» som tilfører lite reell verdi.

Til endring av krav fra veileder til veiledning:

Vi er skeptiske til å svekke stipendiatenes rett til å ha spesifikke veiledere oppnevnt. Å legge veilederansvaret til en gruppe kan fort lede til ansvars-pulverisering som ikke tjener kandidaten. Det er naturligvis både ønskelig og vanlig at en stipendiat tilhører en forskningsgruppe som kan bidra med faglig veiledning, men dette bør ikke erstatte rettigheten til å ha spesifikke personer oppnevnt som ansvarlige for veiledningen. Ved å oppnevne flere bi-veiledere kan man oppnå et bredere grunnlag likevel, uten at ansvaret blir pulverisert.

Med vennlig hilsen

Elin Mordal  
rektor

Øyvind Sørensen  
høgskoledirektør

*Dokumentet er elektronisk signert.*