



Direktoratet for
høyere utdanning
og kompetanse

Høringsnotat

Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Innhold

| | |
|---|----|
| 1 Innledning..... | 3 |
| 1.1 Om høringen..... | 3 |
| 2 Bakgrunn og rammer for arbeidet | 5 |
| 2.1 Bakgrunn..... | 5 |
| 2.2 Rammene for arbeidet med ny forskrift..... | 6 |
| 3 Hovedtrekk..... | 7 |
| 3.1 Overordnet | 7 |
| 3.2 Struktur | 7 |
| 3.3 Karrierestigene for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger | 8 |
| 3.4 Utdanningsfaglig kompetanse for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger..... | 8 |
| 3.5 Regulering av språkkrav..... | 9 |
| 3.6 Opprykksordning for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger | 9 |
| 3.7 Overgang mellom forsknings- og undervisningsstillinger | 9 |
| 3.8 Ekstraerverv..... | 9 |
| 3.9 Unntak fra kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger | 10 |
| 3.10 Rekrutteringsstillingene..... | 10 |

| | | |
|--------|---|----|
| 3.11 | Harmonisering av detaljeringsgrad og færre detaljerte krav..... | 10 |
| 3.12 | Stipendiatprogrammet i kunstnerisk utviklingsarbeid - utfasing..... | 10 |
| 4 | Nærmere om forslaget..... | 11 |
| 4.1 | Generelt..... | 11 |
| 4.2 | Om kapittel 1 Virkeområde | 12 |
| 4.2.1 | Virkeområde (forslaget § 1-1) | 12 |
| 4.3 | Om kapittel 2 Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger..... | 13 |
| 4.3.1 | Generelle bestemmelser som ikke videreføres | 13 |
| 4.3.2 | Harmoniserte beskrivelser av krav til grader | 14 |
| 4.3.3 | Begrepsbruk for undervisnings- og forskningsstillingene | 14 |
| 4.3.4 | Felles kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillingene | 15 |
| 4.3.5 | Vurdering av kvalifikasjonskrav opp mot universitetenes brede samfunnsoppdrag | 17 |
| 4.3.6 | Universitets- og høyskolelærer (forslaget § 2-1) | 18 |
| 4.3.7 | Universitets- og høyskolelektor (forslaget § 2-2) | 19 |
| 4.3.8 | Førstelektor (forslaget § 2-3) | 20 |
| 4.3.9 | Dosent (forslaget § 2-4) | 22 |
| 4.3.10 | Førsteamanuensis (forslaget § 2-5)..... | 23 |
| 4.3.11 | Professor (forslaget § 2-6)..... | 24 |
| 4.3.12 | Utdanningsfaglig kompetanse (forslaget § 2-7) | 25 |
| 4.3.13 | Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse (forslaget § 2-8) | 27 |
| 4.4 | Om kapittel 3 Kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger | 28 |
| 4.4.1 | Krav knyttet til kompetansevurdering (forslaget § 3-1) | 29 |
| 4.4.2 | Sakkyndig komité (forslaget § 3-2)..... | 30 |
| 4.4.3 | Vurderings- og innstillingsprosessen ved ansettelse (forslaget § 3-3)..... | 33 |
| 4.4.4 | Adgang til å søke opprykk (forslaget § 3-4) | 35 |
| 4.4.5 | Vurderings- og beslutningsprosess ved opprykk (forslaget § 3-5) | 38 |
| 4.4.6 | Adgang til å søke overgang (forslaget § 3-6)..... | 39 |
| 4.5 | Om Kapittel 4 Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger | 40 |
| 4.5.1 | Endringer i reguleringen av alle rekrutteringsstillinger..... | 40 |

| | | |
|--------|--|----|
| 4.5.2 | Regulering av språkkrav for postdoktorer og stipendiater | 41 |
| 4.5.3 | Regulering av karriereplan og karriereveiledning for postdoktorer og stipendiater | 42 |
| 4.5.4 | Ansettelse i rekrutteringsstillinger på åremål (forslaget § 4-1)..... | 42 |
| 4.5.5 | Permisjoner og forlengelse av åremålsperioden (forslaget § 4-2) | 45 |
| 4.5.6 | Postdoktor (forslaget § 4-3) | 47 |
| 4.5.7 | Stipendiat (forslaget § 4-4) | 48 |
| 4.5.8 | Spesialistkandidat (forslaget § 4-5) | 51 |
| 4.5.9 | Vitenskapelig assistent (forslaget § 4-6)..... | 52 |
| 4.5.10 | Dobbeltkompetanseutdanning (forslaget § 4-7) | 53 |
| 5 | Overgangsregler og endringer i andre forskrifter | 54 |
| 5.1 | Overgangsbestemmelser (forslaget § 5-2)..... | 54 |
| 5.2 | Om forskrift til lov om statens ansatte mv. | 54 |
| 6 | Økonomiske og administrative kostnader | 55 |
| 7 | Samlet utkast: Forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger..... | 55 |
| 8 | Forskriftsspeil..... | 66 |

1 Innledning

1.1 Om høringen

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (heretter HK-dir eller direktoratet) sender med dette på høring forslag til ny forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger.

Forskriften skal erstatte følgende forskrifter:

- Forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (heretter kalt forskrift om ansettelse og opprykk).¹

¹ [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger - Lovdata.](#)

- Forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat (heretter kalt forskrift om ansettelsesvilkår).²

Kunnskapsdepartementet la i Prop. 126 L (2022–2023) frem forslag til ny universitets- og høyskolelov.³ Forskrifter med hjemmel i dagens lov skal gjennomgås og oppdateres i samsvar med den nye loven. Forskriften som sendes på høring, er en del av dette arbeidet og skal etter planen tre i kraft samtidig med den nye loven 1. august 2024. Forskriften vil fastsettes med hjemmel i §§ 7-2 og 7-6 i forslaget til ny universitets- og høyskolelov.

Høringsfristen er 19. april 2024.

Vi ber om at eventuelle høringsuttalelser merkes med saksnummer 24/00075 og sendes til post@hkdir.no.

Høringsuttalelser er offentlige etter offentlighetsloven og vil bli publisert.

HK-dir vil også invitere til et åpent møte der det blir anledning til å stille spørsmål og drøfte problemstillinger knyttet til den nye forskriften. Møtet gjennomføres digitalt 13. februar 2024 kl. 09.00, og påmelding skjer via HK-dirs hjemmesider (hkdir.no).

HK-dir vil utarbeide en veileder til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger. Formålet med en veileder er å bidra til å sikre en mest mulig enhetlig etterlevelse av regelverket, og å gi utfyllende informasjon om hvordan forskriften skal forstås.

Kunnskapsdepartementet arbeider med en omstrukturering av alle sentrale forskrifter til universitets- og høyskoleloven. Reglene som foreslås i forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger, kan derfor eventuelt bli slått sammen med regler på andre områder. Kunnskapsdepartementet vil sende forslag til ny struktur for forskriftene til universitets- og høyskoleloven på en egen høring.

Eventuelle spørsmål i forbindelse med høringen kan rettes til post@hkdir.no.

² Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat – Lovdata.

³ Prop. 126 L (2022–2023) Lov om universiteter og høyskoler – regjeringen.

2 Bakgrunn og rammer for arbeidet

2.1 Bakgrunn

*Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling*⁴ varslet en helhetlig gjennomgang og revisjon av alle forskriftene om ansettelser hjemlet i universitets- og høyskoleloven. Kunnskapsdepartementet ga 3. mai 2022 NOKUT i oppdrag å samle forskrift om ansettelsesvilkår, forskrift om ansettelse og opprykk og forskrift om ansettelse på innstegsvilkår i én felles forskrift.

Revisjon av forskrift om ansettelse på innstegsvilkår er utsatt midlertidig i påvente av et pågående evalueringsarbeid. Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår vil videreføres under ny lov inntil videre.

Fra 1. januar 2023 overtok HK-dir ansvaret fra NOKUT for forvaltningen av de tre nevnte forskriftene, og dermed også ansvaret for å forberede ny forskrift.

Kunnskapsdepartementet nedsatte en referansegruppe med representanter fra sektoren for å bidra med innspill til ny forskrift.⁵ Det har vært fire møter i referansegruppen, og gruppen har også levert skriftlige innspill.

Referansegruppen var aktiv frem til juni 2023. I tillegg har det vært ett møte med representanter fra Akademiet for yngre forskere⁶ og ett med Dosentforeningen – Foreningen for førstelektorer og dosenter⁷. Høsten 2023 har HK-dir hatt tett dialog med Kunnskapsdepartementet om høringsutkastet, for å harmonisere forslaget til forskrift med forslaget til ny universitets- og høyskolelov og *Handlingsplan for norsk fagspråk i akademia*⁸.

Virkeområdet følger av forslag til ny lov om universiteter og høyskoler § 1-2, og forskriften vil gjøres gjeldende også for Svalbard og Jan Mayen.

⁴ [Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling – regjeringen.](#)

⁵ Referansegruppen har bestått av Alexander Refsum Jensenius, professor, Universitetet i Oslo, Arne Kr. Hestnes, avdelingsdirektør, HM- og HMS-avdelingen, Norges teknisk-vitenskapelige universitet, Elisabeth Ernø Borhaug, personal- og organisasjonsdirektør, Universitetet i Sørøst-Norge, Guro Elisabeth Lind, professor og leder av Forskerforbundet, Jens Kristian Fosse, dekan, Høgskolen på Vestlandet, John McNicol, prodekan, Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet, Kjetil Solvik, spesialrådgiver, Norges musikkhøgskole, Sonja Irene Håland Dyrkorn, avdelingsdirektør, HR-avdelingen, Universitetet i Bergen, Stine Grønvold, prorektor, Høgskolen i Innlandet, Tor Grande, prorektor, Norges teknisk-vitenskapelige universitet, Trine Eker Christoffersen, avdelingsdirektør, avdeling forskningsstøtte og bibliotek, Høgskolen i Østfold, Åse Gornitzka, prorektor, Universitetet i Oslo. Ragnar Lie, seniorrådgiver, Universitets- og høgskolerådet, har vært observatør.

⁶ [Akademiet for yngre forskere – En tverrfaglig møteplass for yngre forskere.](#)

⁷ [Dosentforeningen – Foreningen for førstelektorer og dosenter.](#)

⁸ [Frå ord til handling – Handlingsplan for norsk fagspråk i akademia – regjeringen.](#)

2.2 Rammene for arbeidet med ny forskrift

Rammene for arbeidet med ny forskrift ble definert i oppdragsbrev til NOKUT 3. mai 2022. I løpet av prosessen har rammene utviklet seg noe i tråd med fremleggelsen av Prop. 126 L (2022–2023) Lov om universiteter og høyskoler og *Handlingsplan for norsk fagspråk i akademisk*. Kort oppsummert har følgende rammer ligget til grunn for arbeidet med ny forskrift:

- Regler om alle stillingskategorier skal samles i en felles forskrift. Gjeldende stillingsstruktur skal beholdes.⁹
- Det skal foretas en gjennomgang og revisjon av kvalifikasjonskravene for alle stillingskategorier. Kravene for de ulike kategoriene må sees i sammenheng, slik at det er en logisk utvikling i kompetanse fra rekrutteringsstillinger til undervisnings- og forskningsstillinger. Samlet skal kvalifikasjonskravene til de ulike stillingskategoriene sikre at universitetene og høyskolene oppfyller samfunnsoppdraget sitt. Kompetanseprofilene til de ulike stillingskategoriene skal tydeliggjøres, og kvalifikasjonskravene skal ha samme detaljeringsnivå.
- Kvalifikasjonskravene skal sees i sammenheng med nyere dokumenter om vurdering av vitenskapelig ansatte, som *San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)*¹⁰, *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp (NOR-CAM)*¹¹, *Towards a reform of the research assessment system*¹² og *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling*.¹³ I tillegg skal forskriften være forankret i Meld. St. 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*¹⁴ og Meld. St. 16 (2020–2021) *Utdanning for omstilling – Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning*¹⁵. Kvalifikasjonskravene skal også legge til rette for økt mobilitet på tvers av sektorer.
- Opprykksordningen skal videreføres. Samme kvalifikasjonskrav til en stillingskategori skal legges til grunn både ved ansettelse og opprykk. Det

⁹ I 2018 ble det lagt frem forslag til ny stillingsstruktur ved universitetet og høyskoler, men anbefalte endringer ble ikke innført: [Stillingsstruktur ved universitetet og høyskoler. Rapport fra ekspertgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet – regjeringen](#). I 2021 presenterte et utvalg initiert av Universitets- og høyskolerådet et alternativt forslag: [En helhetlig stillingsstruktur i akademisk](#). Rapport fra Stillingsstrukturutvalget – Universitets- og høyskolerådet.

¹⁰ [San Francisco Declaration on Research Assessment – DORA](#).

¹¹ [Vurdering av akademiske karrierer – Universitets- og høyskolerådet](#).

¹² [Towards a reform of the research assessment system – Office of the European Union](#).

¹³ [Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling – regjeringen](#).

¹⁴ [Meld. St. 16 \(2016–2017\) Kultur for kvalitet i høyere utdanning – regjeringen](#).

¹⁵ [Meld. St. 16 \(2020–2021\) Utdanning for omstilling – Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning – regjeringen](#).

skal vurderes om det er mulig å forenkle beskrivelsen av opprykksprosessen.

- Det skal vurderes om det er et reelt behov for å opprettholde stillingskategorien vitenskapelig assistent.
- Forskriften skal oppdateres og tilpasses forslag til ny universitet- og høyskolelov. Det er et mål å unngå dobbeltregulering. Forhold som reguleres av universitets- og høyskoleloven og annet lovverk, skal derfor i minst mulig grad repeteres i forskriften.
- Forskriften skal reflektere begrepsbruk i forslag til ny universitets- og høyskolelov. «Undervisnings- og forskerstillinger» er derfor endret til «undervisnings- og forskningsstillinger», jfr. omtale i Prop. 126 L, punkt 11.1.1.¹⁶
- Ny forskrift skal implementere tiltak fra *Handlingsplan for norsk fagspråk i akademia*.

Det er i løpet av prosessen kommet innspill om å inkludere forskerstillinger, bibliotekarstillinger og ingeniører ansatt i teknisk-administrative stillinger i forskriften. Forskriften kan imidlertid ikke regulere andre stillinger enn de som er omfattet av reglene i universitets- og høyskoleloven (se forslag til ny lov kap. 7).

3 Hovedtrekk

3.1 Overordnet

Forslaget innebærer en forenkling av dagens regelverk, og en harmonisering av flere bestemmelser som i dag er forskjellige for de ulike stillingskategoriene. Forslaget søker videre å klargjøre bestemmelser som i dag fremstår som uklare eller hvor det er tolkningstil.

Forslaget inneholder videre både større materielle endringer og justeringer av detaljeringsgrad, som kort beskrives her. Ytterligere drøfting av forslagene følger i kapittel 4, og er illustrert i forskriftsspeil (kapittel 8).

3.2 Struktur

Forslaget til ny forskrift inneholder fem kapitler:

- Kapittel 1 angir forskriftens virkeområde.

¹⁶ Prop. 126 L (2022-2023) Lov om universitet og høyskoler - regjeringen.no

- Kapittel 2 omhandler kvalifikasjonskravene for undervisnings- og forskningsstillinger.
- Kapittel 3 omhandler kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger.
- Kapittel 4 omhandler ansettelsesvilkår for postdoktor, stipendiat, spesialistkandidat, vitenskapelig assistent og åremål for organisert dobbeltkompetanseutdanning.
- Kapittel 5 omhandler ikrafttredelse, overgangsregler og endringer i andre forskrifter.

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 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.

3.4 Utdanningsfaglig kompetanse for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger

Kravet til utdanningsfaglig kompetanse for undervisnings- og forskningsstillingene er foreslått forenklet. Selv om kravene i den nye forskriften er beskrevet på et mer overordnet nivå, innebærer ikke dette at kravene til kompetanse skal reduseres. Det vil imidlertid være behov for at institusjonene fastsetter utfyllende krav.

3.5 Regulering av språkkrav

I forslaget er det lagt inn krav om å beherske norsk på minimum nivå B2¹⁷ for å bli tilkjent kompetanse i undervisnings- og forskningsstillingene regulert av forskriften. Stipendiat og postdoktor skal ved behov tilbys og gjennomføre norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng. Dette er nye krav, og er en oppfølging av *Handlingsplan for norsk fagspråk i academia*¹⁸. Se nærmere omtale i 4.3.4 og i 4.5.2.

3.6 Opprykksordning for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger

Regulering av opprykksprosessen er samordnet i felles bestemmelser som regulerer opprykk for alle undervisnings- og forskningsstillinger.

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.

3.8 Ekstraerverv

I arbeidet med å utarbeide ny forskrift har det blitt tydelig at det er behov for å klargjøre hvilke kvalifikasjonskrav som skal legges til grunn for dagens bistillinger (ofte omtalt som II-stillinger), kalt *ekstraerverv* i forslaget til ny universitets- og høyskolelov § 7-7. Begrepet benyttes i loven om undervisnings- og forskningsstillinger som er åremålsstillinger i maksimalt 20 prosent stillingsstørrelse. Den som ansettes må ha sin hovedstilling hos annen arbeidsgiver. I dag brukes bistillinger/ekstraerverv svært forskjellig og med ulik vekt på kvalifikasjonskrav. For å tydeliggjøre hvilke krav som gjelder, er

¹⁷ Det europeiske rammeverket for språk – Common European Framework of Reference for Languages – Council of Europe.

¹⁸ Frå ord til handling – Handlingsplan for norsk fagspråk i academia – regjeringen.

ekstraervert nå inkludert i forskriftens virkeområde. I forskriften foreslår HK-dir at samme krav skal gjelde for ansettelse i ekstraervert, som for ansettelse i hovedstillinger, med noen unntak.

Begrepet ekstraervert i forslaget til forskrift omhandler stillinger som er regulert i forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-7, og ikke andre typer ekstraervert i statlig sektor.

3.9 Unntak fra kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger

I forslaget gis det i visse tilfeller unntak fra krav om utdanningsfaglig kompetanse eller språkkompetanse ved ansettelse. Det åpnes for at den ansatte opparbeider seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse eller språkkompetanse *etter* ansettelse, men innen fastsatte frister.

3.10 Rekrutteringsstillingene

Lengden på åremålsperiodene for rekrutteringsstillinger fremgår ikke av forskriftsforslaget, siden de er fastsatt i forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-6 f til i.

Regulering av ansettelse og permisjoner er samlet i fellesbestemmelser for alle rekrutteringsstillingene. Stillingskategorien vitenskapelig assistent foreslås videreført, men med en tydeligere profil som rekrutteringsstilling.

3.11 Harmonisering av detaljeringsgrad og færre detaljerte krav

Detaljeringsgraden for kvalifikasjonskravene til de ulike stillingskategoriene er harmonisert. Det er foreslått et fåtall krav for hver stillingskategori. Forslaget til ny forskrift avgrenses til å regulere hva institusjonene skal gjøre, og i minst mulig grad hva de *kan* eller *bør* gjøre.

3.12 Stipendiatprogrammet i kunstnerisk utviklingsarbeid – utfasing

Stipendiatprogrammet i kunstnerisk utviklingsarbeid fases ut, som en konsekvens av at det i 2018 ble etablert en doktorgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid. I de någjeldende forskriftene er det derfor flere særkrav knyttet til kunstnerisk

utviklingsarbeid som på grunn av utfasingen av Stipendiatprogrammet, naturlig faller bort i forslag til ny forskrift.¹⁹

4 Nærmere om forslaget

4.1 Generelt

Videre i høringsnotatet gjennomgås forslaget til ny forskrift kapittelvis. Selve forslaget til ny forskrift presenteres samlet i høringsnotatets kapittel 7.

Direktoratet har vurdert ulike alternativer til tittel på ny forskrift. De eksisterende forskriftene har lange titler, og en forenklet sammenslåing av dagens titler ville vært «forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger, postdoktor, stipendiat, spesialistkandidat og vitenskapelig assistent». Dette ville medført at noen stillingskategorier ble fremhevet, mens andre, som dosent og professor, ikke var omtalt i tittelen. I forslaget er derfor tittelen «forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger» valgt.

Det har vært et mål å finne beskrivelser som er dekkende for både den vitenskapelige og den kunstneriske retningen, så langt det passer. For søkere til stillinger knyttet til kunstfagene, kan relevant yrkeserfaring være at søkeren har virket som kunstner.²⁰ Begrepet «yrkeserfaring» er derfor etter HK-dirs vurdering også dekkende for kunstfagene. Der forskning omtales generelt, og ikke spesifikt enten som vitenskapelig forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid, dekker begrepet «forskning» begge deler.

Der kvalifikasjonskravene til en stillingskategori inkluderer krav om doktorgrad, videreføres muligheten for at tilsvarende kompetanse kan erstatte en doktorgrad. Denne muligheten sikrer at fagområder med få kandidater som har avlagt doktorgrad, får større rekrutteringsgrunnlag. Særlig innen kunstfagene kan det være fagområder der kun noen få eller ingen vil være aktuelle søkere til undervisnings- og forskningsstillinger, dersom en doktorgrad er et absolutt krav.²¹

¹⁹ Stipendiatprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid ble etablert i 2003, og var Norges første utdanningsprogram i kunstnerisk utviklingsarbeid på doktorgradsnivå. Programmet var en parallell til den vitenskapelige doktorgraden, men kandidater som fullførte programmet fikk ikke en ph.d.-tittel.

²⁰ I [Meld. St. 22 \(2022–2023\) Kunstnarkår – regjeringen](#) understrekes det at kunstner er et yrke, og at kunstneryrket er en yrkesvei (s. 8).

²¹ I snitt har det siden etableringen av doktorgraden i kunstnerisk utviklingsarbeid blitt tatt opp 19 stipendiater ved norske institusjoner årlig (tall fra HK-dir basert på innmeldte kandidater til Nasjonal forskerskole i

4.2 Om kapittel 1 Virkeområde

4.2.1 Virkeområde (forslaget § 1-1)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelse og opprykk § 1-1 og forskrift om ansettelsesvilkår § 1-1.

Forskrift om ansettelse og opprykk § 1-1 fastslår at forskriften gjelder ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger ved institusjonene under lov om universiteter og høyskoler.²² Forskriften gjelder stillinger basert på vitenskapelige og på kunstneriske kvalifikasjoner. For sistnevnte inneholder forskriften en liste over hvilke fagområder som er omfattet.

Forskrift om ansettelsesvilkår gjelder ansettelse på åremål for stillingene postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

Forslag til regulering i forskriften

I forslaget til ny forskrift § 1-1 reguleres det hvilke stillingskategorier forskriften omfatter.

Det foreslås en presisering av at forskriften også gjelder for ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregelen om ekstraerverv (se forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-7). Ekstraerverv (omtalt som bistillinger i gjeldende lov, samt i forskrift til statsansatteloven § 8 fjerde ledd), har ikke vært regulert eksplisitt i någjeldende forskrift. Det har skapt tvil om hvordan stillingene er regulert, og bidratt til varierende tolkning av regelverket ved institusjonene. I forslaget er det tatt inn enkelte unntak fra kravene til kompetansevurdering og kvalifikasjoner når ansettelse skjer i form av ekstraerverv (se forslaget § 2-8).

I forslaget er det foreslått en overordnet formulering om at forskriften omhandler ansettelse, overgang og opprykk på grunnlag av vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse. Det vil si at listen over hvilke fagområder som kan rekruttere

kunstnerisk utviklingsarbeid 2018-2022). Det er per oktober 2023 ikke etablert doktorgradsprogrammer ved alle institusjoner som tidligere har tatt opp stipendiat i det nasjonale Stipendiatprogrammet.

²² Prop. 126 L (2022-2023) Lov om universiteter og høyskoler 11.1.1. viser til at undervisnings- og forskningsstillinger omfatter stillingene som er listet opp under denne overskriften i lønnsplanene til Kunnskapsdepartementet i hovedtariffavtalene i staten, med unntak av postdoktorstillingene, stipendiat, vitenskapelig assistenter, spesialistkandidater og rene forskerstillinger.

undervisningspersonale på grunnlag av kunstneriske kvalifikasjoner, ikke videreføres. Opplistingen er ikke dekkende, og er ikke sammenfallende med kategorier som blir brukt i omtale av studietilbud i universitets- og høyskolesektoren²³ eller det som i Meld. St. 22 (2022–2023) *Kunstnarkår*²⁴ blir omtalt som den tradisjonelle inndelingen av kunstfagene. Studietilbudet er også i utvikling, og en slik opplisting kan virke hermetiserende og vil medføre behov for jevnlig oppdatering og forskriftsendring. Det er naturlig at institusjoner som tilbyr lavere og høyere gradsutdanning og doktorgradsutdanninger i kunstneriske fag, også rekrutterer undervisnings- og forskningspersonale basert på kunstnerisk kompetanse. Søkere vil også i ulik grad være kvalifisert til en stilling avhengig av om de har en doktorgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid eller en vitenskapelig doktorgrad. HK-dir mener derfor at dagens opplisting er uheldig og også unødvendig.

4.3 Om kapittel 2 Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger

I kapittel 2 i forslaget behandles kvalifikasjonskravene for de enkelte stillingskategoriene. Avslutningsvis i kapittelet er det tatt inn bestemmelser om utdanningsfaglig kompetanse og tidsbegrensede unntak fra kvalifikasjonskravene.

Det er flere av bestemmelsene i ny forskrift som er felles for flere av stillingskategoriene. Bestemmelser som gjelder flere stillingskategorier eller inneholder generelle vurderinger, beskrives først i 4.3.1 til 4.3.5. Deretter følger en gjennomgang av hver enkelt paragraf.

4.3.1 Generelle bestemmelser som ikke videreføres

Forslaget viderefører ikke den generelle bestemmelsen i den någjeldende forskriften om ansettelse og opprykk § 1-1 (1) om at institusjonene kan fastsette kvalifikasjonskrav utover det som følger av forskriften, fordi dette er noe

²³ [Utdanning.no](https://www.undanning.no) omtaler studier innen «film og TV-produksjon», og ikke «film og fjernsyn». I [Norsk publiseringsindikator \(NPI\)](#) benyttes kategorien «dans», og ved [Kunsthøgskolen i Oslo, avdeling dans](#), er det seks ulike studieprogram, der klassisk ballett er ett av dem. Dans defineres altså her som en hovedkategori, og ballett defineres som en underkategori av dans.

²⁴ I [Meld. St. 22 \(2022–2023\) Kunstnarkår - regjeringen](#) vises det til at alt fra statsbudsjettet, til Kulturrådet, Statens kunstnerstipend og linjer ved kunsthøgskoler deler kunstfeltet inn i musikk, visuell kunst, litteratur, scenekunst og audiovisuell kunst (s. 13).

institusjonen har frihet til å gjøre. Kravene for hver enkelt stillingskategori er minimumskrav. Institusjonene må i tillegg fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse for hver enkelt stillingskategori (forslaget § 2-7).

4.3.2 Harmoniserte beskrivelser av krav til grader

I ny forskrift er det foreslått at krav om å ha avlagt lavere grads eksamen, høyere grads eksamen eller doktorgrad spesifiseres for hver stillingskategori, unntatt stipendiat (se 4.5.7). I den någjeldende forskriften om ansettelse og opprykk har bare noen stillingskategorier et slikt krav. Referanse til «norsk» doktorgrad er fjernet gjennomgående i forslaget til ny forskrift. I 2005 ble Kvalifikasjonsrammeverket for høyere utdanning (QF-EHEA)²⁵ etablert, som et overordnet, europeisk rammeverk for høyere utdanning. I Norge er alle gradene innen høyere utdanning utformet slik at de er tilpasset de tre øverste nivåene i det europeiske kvalifikasjonsrammeverket. For grader avlagt utenfor Europa må institusjonene vurdere nivået opp mot det europeiske rammeverket.

4.3.3 Begrepsbruk for undervisnings- og forskningsstillingene

I ny forskrift brukes begrepet «faglig utviklingsarbeid» for flere av stillingskategoriene. Begrepet er avledet av OECDs Frascati-manual. I norsk oversettelse av Frascati-manualen omtales «eksperimentell utvikling» som «systematisk arbeid som anvender kunnskap fra forskning og praktisk erfaring og produserer ytterligere kunnskap som er rettet mot å produsere nye produkter eller prosesser eller mot å forbedre eksisterende produkter eller prosesser».²⁶ I utdanningssammenheng kan «produkter» være læringsressurser og fagbøker. «Prosesser» kan være knyttet til undervisningsmetoder og -opplegg, men hva som er relevant faglig utviklingsarbeid, kan variere mellom ulike fagområder.

I forslag til ny forskrift brukes begrepet «høyt og høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder» for flere av stillingskategoriene. Ekspertgruppen for kvalitets- og akkrediteringskrav for norske universiteter²⁷ har vurdert at et «høyt internasjonalt nivå» innebærer at «det faglige nivået kan

²⁵ [Det europeiske rammeverket for kvalifikasjoner \(EQF\) – Europass](#)

²⁶ I norsk oversettelse av Frascati-manualen vises det til at forsknings- og utviklingsbegrepet (FoU) omfatter tre typer aktiviteter: grunnforskning, anvendt forskning og eksperimentell utvikling, se [Frascati-manualen 2015, norsk versjon – forskningsrådet](#).

²⁷ [Kvalitets- og akkrediteringskrav for norske universiteter. Rapport fra ekspertgruppe – regjeringen](#) (s. 58).

regnes å være på et meget godt nivå i internasjonal kontekst». Direktoratet har valgt å legge denne forståelsen til grunn for forskriften.

Kvalifikasjonskravene gjelder både ved ansettelse, overgang og opprykk, og i forslaget benyttes derfor formuleringen «å innfri kvalifikasjonskravene», fremfor «å bli ansatt». Dette er en språklig endring. I gjeldende forskrift benyttes formuleringen «ved ansettelse», mens det vises til at kriteriene for ansettelse skal legges til grunn ved vurdering av opprykksøknader. Overgang er ikke regulert i gjeldende forskrift.

4.3.4 Felles kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillingene

To av kvalifikasjonskravene er like for stillingskategoriene, og omtales derfor samlet her:

- krav til utdanningsfaglig kompetanse, og
- krav til norskferdigheter på minimum nivå B2.

Krav til utdanningsfaglig kompetanse omtales nærmere i 4.3.12 (forslaget § 2-7).

Minstekravet til norskferdigheter er nytt, og er likt for alle stillingskategorier. Kravet er målbart og foreslås fastsatt til nivå B2²⁸. Kravet er i tråd med *Handlingsplan for norsk fagspråk i academia*. Lov om språk (språkloven) slår fast at norsk er det nasjonale hovedspråket i Norge, og at norsk skal kunne brukes i alle deler av samfunnet. Språkloven slår også fast at norsk er hovedspråk for all offentlig virksomhet.²⁹ Universiteter og høyskoler har et lovfestet ansvar for vedlikehold og videreutvikling av norsk fagspråk, og i forslaget til ny lov er det presisert at undervisningsspråket som hovedregel er norsk eller samisk.³⁰ Kravet om norskferdigheter vil legge til rette for at universitetene og høyskolene utdanner kandidater til arbeidslivet som kan kommunisere om faget sitt på norsk, og bidrar til at undervisere kan gjøre ny kunnskap og forskning tilgjengelig for samfunnet.

Forholdet til EØS-regelverket

²⁸ B2 er det andre av to nivå i kategorien «selvstendig språkbruker» i [det europeiske rammeverket for språk](#). «På dette nivået kan språkbrukere forstå komplekst språk og uttrykke seg saklig, klart og nyansert om et vidt spekter av allmenne emner innenfor eget fagfelt og egne interesseområder» – se [kompetansepakker - hkdir](#).

²⁹ [Lov om språk \(språklova\) - Lovdata](#).

³⁰ Se [Prop. 126 L \(2022–2023\) Lov om universiteter og høyskoler - regjeringen, § 2-3 Norsk og samisk fagspråk](#).

Fri bevegelse av arbeidskraft er et viktig og bærende prinsipp i EØS-avtalen og fremgår av artikkel 28³¹. Det generelle ikke-diskrimineringsprinsippet er regulert i artikkel 4³². Forslaget om krav til norskspråklig kompetanse for å bli ansatt i undervisnings- og forskningsstillinger, vil etter EU-domstolens rettspraksis utgjøre en restriksjon for fri bevegelse for arbeidstakere. Etter forordning (EU) nr. 492/2011 om fri bevegelse for arbeidstakere innenfor Unionen artikkel 3 nr. 1 andre ledd, kan språkkrav likevel oppstilles når dette er nødvendig «på grunn av arten av det arbeidet som den ledige stillinga inneber».³³

EU-domstolen uttaler følgende om vurderingstemaet i sak C-317/14 Kommisjonen mot Belgia, avsnitt 25:

Retten til at stille krav om et bestemt sprogfærdighedsniveau under hensyn til stillingens særlige karakter kan dog ikke gribe ind i arbejdskraftens frie bevægelighed. De foranstaltninger, der træffes til gennemførelse, må derfor ikke stå i misforhold til det tilstræbte formål, og foranstaltningerne må ikke anvendes således, at statsborgere fra andre medlemsstater diskrimineres.

Tilsvarende uttalelser følger også av domstolens avgjørelse i sak C-379/87 Groener, avsnitt 19.

Handlingsplanen for norsk fagspråk beskriver utfordringene for norsk fagspråk i høyere utdanning og i forskning slik:

Universiteta og høgskulane har dei siste tiåra rekruttert stadig fleire tilsette frå utlandet. Det kan i mange samanhengar vere godt grunngjeve. Dei internasjonalt rekrutterte er ein viktig ressurs, og høvet til internasjonal rekruttering skal stå ved lag. Men erfaringa syner at det er gjort for lite for å sikre at dei internasjonalt rekrutterte oppnår den nødvendige kompetansen til å delta i eit norskspråkleg arbeidsmiljø og til å undervise på norsk når stillinga inneber undervisningsoppgåver.³⁴

Handlingsplanen slår fast at det behov for tiltak. Ansatte som trenger det, må få tilbud om nødvendig norskopplæring, og det må stilles tydelige krav og forventninger om oppnådd kompetanse. I tildelingsbrevene til universitetene og

³¹ EØS-avtalen artikkel 28 (fri bevegelse for arbeidstakere) – Europalov.

³² EØS-avtalen artikkel 4 (likebehandling av nasjonaliteter) – Europalov.

³³ Lov om fri rørsle av arbeidstakarar innanfor EØS mv. – Lovdata

³⁴ Frå ord til handling – Handlingsplan for norsk fagspråk i academia – regjeringen (s. 11).

høyskolene for 2022 ga Kunnskapsdepartementet føringer om at internasjonalt rekrutterte ansatte skal oppnå norskkompetanse på nivå B2 senest to år etter ansettelsen. Implementeringen er i gang, men det har også blitt innvendt at to år i en del tilfeller er for kort tid. Kunnskapsdepartementet varslet også i handlingsplanen at føringen vil bli forskriftsfestet, og at fristen justeres til tre år, slik at kravene blir både tydelige og realistiske.

Det er på bakgrunn av dette nødvendig at de ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger ved universiteter og høyskoler har en viss kompetanse i norsk. Det er nødvendig for å sette institusjonene i stand til å ivareta ansvaret sitt etter forslaget til ny universitets- og høyskolelov § 2-3 første ledd om utvikling av norsk fagspråk og tredje ledd om norsk som undervisningsspråk.

Det foreslåtte nivået på norskferdigheter for stillingene regulert i kapittel 2 vil bidra til å sikre at de som skal ansettes kan undervise på norsk, samtidig som det ikke er unødvendig strengt. Ansatte i undervisnings- og forskningsstillingene vil også ha, eller kan pålegges, undervisnings- og veiledningsoppgaver. Det foreslåtte kravet står slik ikke i misforhold til formålet med forslaget. Språkkrav anses nødvendig «på grunn av arten av det arbeidet som den ledige stillinga inneber», jf. forordning (EU) nr. 492/2011 om fri rørsle for arbeidstakarar innanfor Unionen artikkel 3 nr. 1 andre ledd.

4.3.5 Vurdering av kvalifikasjonskrav opp mot universitetenes brede samfunnsoppdrag

HK-dir har vurdert å ta inn i forskriften kvalifikasjonskrav som direkte støtter opp under formålsparagrafen i forslag til ny universitets- og høyskolelov (§ 1-1), *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp*³⁵ og *Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)*³⁶. Eventuelle nye krav kan være et virkemiddel for å styrke universiteter og høyskolars ansvar for formidling, innovasjon og samspill med samfunnet.

Direktoratet har vurdert å forskriftsfeste krav som for eksempel ledelseserfaring og å ta kunnskap i bruk, men har konkludert med å ikke inkludere slike krav. Forslag til ny forskrift gir institusjonene mulighet til å legge til egne krav de mener er viktige

³⁵ NOR-CAM - Universitets- og høyskolerådet.

³⁶ Coalition for Advancing Research Assessment - CoARA.

for de ulike stillingskategoriene.³⁷ Disse kravene kan institusjonene velge å harmonisere, men det er også mulig med institusjonelle forskjeller. Det gir institusjonene mulighet til å ansette undervisere og forskere med den kompetansen det er behov for, tilpasset den enkelte stilling. Ved å forskriftsfeste kravene, blir dette absolutte krav som må oppfylles for å tilkjennes kompetanse i stillingskategorien, og dermed vil handlingsrommet for institusjonene bli mindre.

4.3.6 Universitets- og høyskolelærer (forslaget § 2-1)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett fremgår av forskrift om ansettelse og opprykk § 1-7. I paragrafen beskrives krav til utdanningsnivå, yrkespraksis og praktisk-pedagogisk kompetanse.

Forslag til regulering i forskriften:

Stillingskategoriens tittel foreslås endret til universitets- og høyskolelærer. I den någjeldende forskriften omtales kun høyskolelærer. Endringen foreslås for at tittelen skal harmonisere bedre med hvor stillingene faktisk brukes. Den nye tittelen gir også en logisk videreføring til neste stillingskategori, universitets- og høyskolelektor.

HK-dir foreslår å kreve lavere grads eksamen innen relevant fagområde for å bli ansatt som universitets- og høyskolelærer. I dag er kravet fire års utdanning, men kun to av årene må være relatert til det aktuelle fagområdet. I Prop. 126 L (2022-2023) Lov om universitetet og høyskoler, punkt 7.7.1.2, defineres lavere grad: «Den normale lavere grad er en bachelorgrad på 180 studiepoeng / tre års studier på fulltid». Ved å knytte kravet til grad fremfor antall år, kan kravet i større grad tilpasses ulike fagområder. Endringen medfører også at kravet endres fra antall år med høyere utdanning, til avlagt lavere grad.

Direktoratet har vurdert å stille krav om gjennomført høyere grad for å bli ansatt som universitets- og høyskolelærer. I 2022 hadde 36,9 prosent av befolkningen over 16 år utdanning på universitets- eller høyskolenivå, ifølge tall fra SSB.³⁸ Det

³⁷ Institusjoner gjør dette alt i dag, se for eksempel Universitet i Oslo, som i regler om ansettelse og opprykk i førsteamanuensis- og professorstillinger har krav om fem kompetanseprofiler, to av dem «kunnskap i bruk» og «kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon»: [Regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstillinger ved UiO – Universitetet i Oslo](#).

³⁸ Utdanningsnivå for personer 16 år og eldre, tall hentet fra [befolkningens utdanningsnivå – SSB](#).

generelle utdanningsnivået i befolkningen har økt, og det kan virke naturlig at høyere grad er et minimum for å kunne undervise ved universiteter og høyskoler. HK-dir foreslår likevel at muligheten for å kunne ansette søkere med gjennomført lavere grad beholdes, fordi ansatte med lavere grad kan ha yrkeserfaring som er relevant og som tilfører bredde og arbeidslivsrelevans. På sikt kan det være aktuelt å slå sammen stillingskategoriene universitets- og høyskolelærer og universitets- og høyskolelektor, med høyere grads eksamen innen relevant fagområde som minimumskrav.

I forslaget til ny forskrift stilles det også krav til yrkeserfaring eller relevant undervisningserfaring. Kravet til yrkeserfaring er delvis en videreføring fra dagens forskrift, men er gjort gjeldende for ansettelse både på bakgrunn av vitenskapelig og på kunstnerisk kompetanse. Yrkeserfaring kan erstattes av eller kombineres med undervisningserfaring. Dette er nytt, og bidrar til at stillingen kan rekruttere bredere.

Direktoratet foreslår å ikke videreføre alternativet om at søkeren kan ha «tre-fire års høyere utdanning med en viss spesialisering på kunstområdet eller tilsvarende dokumenterte kunnskaper». Det er over tjue år siden St. Meld. nr. 27 (2000–2001) *Gjør din plikt – Krev din rett. Kvalitetsreformen i høgre utdanning* gikk inn for en felles gradsstruktur for høyere utdanning, og at kunstutdanningene skulle ha en tilsvarende gradsstruktur.³⁹ Siden 2018 har det også vært mulig å ta en doktorgrad i kunstnerisk utviklingsarbeid. Krav om gjennomført lavere grad fremstår derfor som rimelig for å kunne bli ansatt i en undervisnings- og forskningsstilling ved et universitet eller en høyskole, også innenfor kunstfagene.

4.3.7 Universitets- og høyskolelektor (forslaget § 2-2)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett fremgår av forskrift om ansettelse og opprykk § 1-6. I paragrafen beskrives krav til utdanningsnivå og praktisk-pedagogisk kompetanse, og krav til relevant yrkespraksis eller forskningskvalifikasjoner, alternativt krav til kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid.

³⁹ Se St.meld. nr. 27 (2000–2001) *Gjør din plikt – Krev din rett. Kvalitetsreform av høyere utdanning – regjeringen* og St.meld. nr. 18 (2001–2002) *Kvalitetsreformen. Om høyere kunstutdanning – regjeringen*.

Forslag til regulering i forskriften:

Det foreslås å videreføre krav om høyere grads eksamen⁴⁰ innen relevant fagområde for å innfri kvalifikasjonskravene til universitets- og høyskolelektor, med tillegg om at utdanningen må være innen relevant fagområde.

Det kreves videre relevant yrkes- eller undervisningserfaring. Kravet kan innfris gjennom en kombinasjon av yrkes- og undervisningserfaring. Kravene er en videreføring av dagens forskrift.

Det forventes at institusjonene stiller strengere krav til relevant utdanningsfaglig kompetanse for en universitets- og høyskolelektor, enn for en universitets- og høyskolelærer. Stillingene vil derfor skille seg både når det gjelder krav til formell utdanning og krav til utdanningsfaglig kompetanse.

For kunstfagene vil det någjeldende alternativet «kunstutdanning på høyeste nivå på kunstområdet» erstattes av krav om høyere grad innen relevant fagområde.

En videreføring av formuleringen «høyeste nivå» ville ha medført krav om doktorgrad, som følge av etableringen av doktorgraden i kunstnerisk utviklingsarbeid. HK-dir foreslår heller ikke å videreføre kravet om dokumentert anerkjent kunstnerisk virksomhet, siden dette dekkes av kravet om yrkeserfaring.

Universitets- og høyskolelektor inngår i karrierestigen som leder frem til dosent, og krav til kompetanse innen forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid er derfor tatt ut.

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.

⁴⁰ I Prop. 126 L (2022-2023) Lov om universiteter og høyskoler 7.7.1.3 omtales høyere grad: «Høyere grad er fellesbetegnelse på ulike mastergrader og enkelte grader med latinske navn som har en samlet studietid på over fem år».

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 kunne dokumentere arbeid og 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 vurderingsgrunnet, 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 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.

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. 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.

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

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.

4.3.11 Professor (forslaget § 2-6)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelse og opprykk § 1-2. I paragrafen beskrives vitenskapelig nivå eller nivå på kunstnerisk virksomhet, samt krav til utdanningsfaglig kompetanse.

Det er også en særlig regel om utdanningsfaglig kompetanse for ansettelse ved universitetsmuseer, og for ansettelse på grunnlag av utøvende kunstnerisk kompetanse.

Forslag til regulering i forskriften:

For å innfri kvalifikasjonskravene til professor 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. Dette er samme krav som for førsteamanuensis. Stillingskategorien professor skiller seg fra førsteamanuensis ved at det stilles større krav til å ha bidratt innen forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid. En professor må kunne vise til *vesentlige* bidrag til forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet.

Direktoratet foreslår å ikke videreføre at en søker kan bli tilkjent professorkompetanse på bakgrunn av omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard, samt relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen, også dette på høyeste nivå. I forslaget foreslås det krav om ph.d.-grad i kunstnerisk utviklingsarbeid eller tilsvarende, og vesentlige bidrag innen kunstnerisk utviklingsarbeid. Det understrekes at denne endringen ikke er ment å innebære en svekkelse av krav knyttet til kunstnerisk kompetanse. For å kunne utføre kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt nivå, kreves også solid skapende og utøvende kompetanse, siden slik forskning skjer gjennom kunstutøvelsen, og et kunstnerisk arbeid er en viktig del av sluttproduktet. Å kunne dokumentere utøvende eller skapende kompetanse er derfor nødvendig for å kunne innfri kvalifikasjonskravene når stillinger er knyttet til kunstnerisk utviklingsarbeid. Forskriften angir minstekrav, og institusjonene kan sette flere krav, for eksempel til dokumentert kunstnerisk *virksomhet* på høyt internasjonalt

nivå. Forskriften sikrer først og fremst at det ikke ansettes professorer uten forskningskompetanse.

Regelen om ansettelse ved universitetsmuseer er omtalt i ny forskrift § 2-7, se høringsnotatets kapittel 4.3.12.

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

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.

4.3.13 Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse (forslaget § 2-8)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av någjeldende universitets- og høyskolelov § 6-3 og forskrift om ansettelse og opprykk § 1-2 og § 1-4. Etter universitets- og høyskoleloven § 6-3 tredje ledd skal ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger skje etter en innstilling, og det skal foretas en særskilt vurdering av om søkere oppfyller krav om pedagogiske kvalifikasjoner.

Någjeldende forskrift åpner for at det kan gjøres enkelte unntak fra kravene for ansettelse i stillingskategoriene førsteamanuensis og professor. Unntakene innebærer at institusjonen kan fastslå at krav til utdanningsfaglig kompetanse skal oppfylles innen to år etter ansettelsen. Dette betyr at kravene ikke må være oppfylt på ansettelsestidspunktet i alle tilfeller.

Forslag til regulering i forskriften:

I ny forskrift er unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse foreslått samlet i en felles bestemmelse (forslaget § 2-8).

I bestemmelsen åpnes det for unntak fra krav om utdanningsfaglig og språklig kompetanse dersom institusjonen legger til rette for at den ansatte kan innfri kravene innen en viss frist. Mulighet til å opparbeide seg nødvendig kompetanse innen en bestemt frist vil gjelde for alle stillingskategorier, i motsetning til i dag, hvor dette kun er mulig for stillingskategoriene professor og førsteamanuensis. Den ansatte har plikt til å tilegne seg den nødvendige kompetansen.

HK-dir foreslår å videreføre to år som frist for å opparbeide seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse. HK-dir har vurdert å utvide fristen til tre år. En utvidet frist kan imidlertid sende signaler om at kravet til kompetanse er mindre viktig enn tidligere. Dette gjelder særlig dersom fristen utvides samtidig med at kravet om at førsteamanuenser og professorer må ha gjennomført program på 200 timer eller kurs som gir kompetanse innen undervisning og veiledning, fjernes. Dette kan medføre at institusjonene nedprioriterer innsatsen for å sikre at alle ansatte opparbeider seg slik kompetanse.

Det er et vilkår for å ansette en søker uten tilstrekkelig utdanningsfaglig kompetanse at institusjonen tilrettelegger for at kvalifikasjonskravene kan innfris innen to år. Institusjonen vil ha plikt til å sikre den som ansettes tilgang til ressurser i form av kurs eller lignende. Den ansatte må også gis tilstrekkelig tid til å skaffe seg den nødvendige kompetansen.

Det foreslås også at det kan gjøres unntak fra krav om norskkompetanse ved ansettelse. I *Handlingsplanen for norsk fagspråk i akademia* er det fastslått at

ansatte skal ha norskkompetanse på nivå B2 innen tre år etter ansettelse.⁴¹ Tre år er derfor lagt inn som maksimal tidsramme for unntaket. Det er også her et vilkår for unntaket at institusjonen tilrettelegger for at den ansatte kan skaffe seg den nødvendige kompetansen, gjennom tilgang til ressurser som kurs og lignende. Konsekvensene av at en ansatt ikke opparbeider seg pålagt utdanningsfaglig eller språklig kompetanse innen fristene, reguleres i tredje ledd. Dersom den ansatte ikke har opparbeidet seg kompetansen innen fristen, innfrir ikke vedkommende kvalifikasjonskravene til stillingskategorien. Dette vil være et brudd på vilkårene for ansettelsen. Manglende språkkompetanse vil normalt føre til at den ansatte ikke kan utføre undervisningsoppgaver, se forslag til ny universitets- og høyskolelov § 2-3 tredje ledd. Institusjonen må vurdere om det er behov for videre tiltak. Institusjonene bør videre vurdere om det er hensiktsmessig å regulere konsekvensene av ikke oppnådd kompetanse i den enkelte arbeidsavtalen.

Videre foreslås det at de som ansettes i ekstraervert (se forslaget til ny universitets- og høyskoleloven § 7-7), kan unntas fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse og kravet til norsksferdigheter på nivå B2. Ekstraervert er en inntil 20 prosent åremålsstilling. Det er lite hensiktsmessig at ansatte i en deltidsstilling på inntil 20 prosent skal bruke arbeidstiden til å opparbeide seg utdanningsfaglig eller språklig kompetanse. Mange som ansettes i ekstraervert, vil ha hovedstilling ved en annen utdanningsinstitusjon, og dermed allerede oppfylle kravene. De andre kvalifikasjonskravene for stillingskategoriene må imidlertid være innfridd ved ansettelse.

4.4 Om kapittel 3 Kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger

I forskriftsutkastet kapittel 3 behandles krav til kompetansevurdering og bruk av sakkyndig komité ved ansettelser, overgang og opprykk. Institusjonene skal utarbeide utfyllende krav til kvalifikasjoner og spesifisere dokumentasjonskrav for kompetansevurdering (forslaget § 3-1).

Reglene om opprykk, som tidligere gikk frem av de ulike bestemmelsene om stillingskategoriene, er i forslag til ny forskrift samlet i to felles bestemmelser (forslaget §§ 3-4 og 3-5). HK-dir har så langt som mulig harmonisert

⁴¹ Fra ord til handling – Handlingsplan for norsk fagspråk i academia – regjeringen (s. 12).

bestemmelsene for både ansettelse, overgang og opprykk. Ansettelse, opprykk og overgang er likevel behandlet i egne paragrafer for å gjøre forskriften mer brukervennlig. Kapittelet inneholder også bestemmelser knyttet til fremgangsmåte for sakkyndig vurdering og videre behandling av kompetansevurderingen.

4.4.1 Krav knyttet til kompetansevurdering (forslaget § 3-1)

Gjeldende rett:

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

I någjeldende universitets- og høyskolelov § 6-3 beskrives vilkårene for utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger. Det fremgår at det er krav om sakkyndig bedømmelse ved ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger og at innstilling skal skje ut fra sakkyndig bedømmelse basert på stillingsbeskrivelsen som er gitt i utlysning eller betenking. Kravet om sakkyndig vurdering kan i særskilte tilfeller fravikes.

Någjeldende forskrift § 1-1 angir hvilke krav institusjonen kan fastsette ved ansettelse, og slår fast at institusjonene skal utvikle nærmere kriterier for utdanningsfaglig kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres.

Forslag til regulering i forskriften:

Forslaget til ny universitets- og høyskolelov § 7-2 regulerer ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger. Etter andre ledd skal ansettelse skje på grunnlag av en innstilling, som skal være basert på kvalifikasjonskravene i utlysningen og en vurdering fra en sakkyndig komité. Den sakkyndige komiteen skal vurdere om søkerens kvalifikasjoner er (minst) på nivå med de faglige kvalifikasjonskravene til en stilling.

I forslaget til forskrift reguleres det at institusjonene skal spesifisere kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav for kompetansevurderingen. Til forskjell fra någjeldende forskrift om ansettelse og opprykk, hvor institusjonenes krav kun omfatter ansettelse, foreslås det at kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav skal ligge til grunn for ansettelse, overgang og opprykk. Kravene må tilpasses stillingskategorien og reflektere nasjonale eller internasjonale standarder for de ulike stillingskategoriene (se også 4.3.3).

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 tilsettingsprosessene 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 ved 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. Vilkaoret for unntaket er at søkerne oppfyller

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 forenklede ansettelsesprosedyrer, herunder unntak fra loven. Den enkelte institusjon bestemmer om de vil benytte seg av unntakene.

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.

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

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.

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 komité'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

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

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 høyskolelektor 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

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.

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. Høyskoledosent er en stillingskategori som er under utfasing.⁴⁴

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

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

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 forslaget 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 forslaget 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.

4.4.5 Vurderings- og beslutningsprosess ved opprykk (forslaget § 3-5)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelse og opprykk §§ 2-1 til 2-5. Her omtales fremgangsmåte og prosess for opprykk for de ulike stillingskategoriene.

Forslag til regulering i forskrift:

I forslaget er det tatt inn en egen bestemmelse om reglene for vurderings- og beslutningsprosessen ved opprykk. Flere av reglene samsvarer med reglene for ansettelse.

Den sakkyndige komiteen skal vurdere søkerens kompetanse, basert på kravene i forskriften og kvalifikasjonskravene i institusjonenes retningslinjer. Her skiller bestemmelsen seg fra ansettelse ved at det ikke foreligger en utlysning av en stilling, og at komiteen dermed ikke skal forholde seg til en slik utlysning.

Deretter følger bestemmelser som har lik ordlyd som for ansettelse.

Forslaget viderefører ikke dagens krav om at vurderingen må være enstemmig for at det kan tildeles opprykk. Begrunnelsen for å ta ut kravet om at vurderingen må være enstemmig, er knyttet til ønsket om likebehandling når det gjelder sakkyndig kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk.

Det blir slått fast at vedtak i opprykkssaker ikke kan påklages. Dette viderefører regelen fra dagens forskrift, og er basert på at opprykk er å sammenligne med ansettelsesvedtak, og at det ikke er klagerett på slike vedtak.⁴⁵

I forslaget til forskrift er regelen om karantenetid ved avslag på opprykkssøknad tatt inn som en felles bestemmelse for alle stillingskategorier. Dersom søknad om opprykk blir avslått på grunn av manglende innfrielse av kvalifikasjonskrav, kan ny søknad tidligst sendes tre år etter at forrige søknad ble sendt institusjonen. Fristens utgangspunkt er endret fra «når søker mottar avslag på søknaden», til «når vedkommende har levert søknad». Dette sikrer likepraksis uavhengig av hvor lang tid komiteen bruker på kompetansevurderingen. Direktoratet har utvidet karantenetiden fra to til tre år, siden behandlingstiden nå er inkludert i karantenetiden. Dersom komiteen bruker ett år, vil karantenetiden bli like lang

⁴⁵ Etter lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) § 2 andre ledd er vedtak om ansettelser i statlige universiteter og høyskoler enkeltvedtak, som det normalt er klagerett på, men i § 3 andre ledd vises det til at ansettelser er unntatt fra regler om begrunnelse, klager og omgjøring. Dette er også omtalt i [Statens personalhåndbok 2023 - 2.1.9 Klage og søksmål - Lovdata](#).

som den ville blitt etter dagens regler, det vil si ett år fra innlevert søknad og to år etter avslag.

HK-dir har videreført at institusjonen selv avgjør om kompetansevurderinger gjennomført ved andre institusjoner kan legges til grunn for institusjonens vurdering av opprykksøknader. Det er tatt inn som et krav at det skal fremgå av institusjonens regelverk om de tillater bruk av kompetansevurderinger fra andre institusjoner, og hvor lang tid tilbake en slik vurdering kan være utført. I gjeldende forskrift stilles det krav til arbeidsmengde og nivå på arbeid, men forskriften stiller imidlertid ikke direkte krav til hvor nytt arbeidet må være for å inngå i en kompetansevurdering

I dagens forskrift er det også en bestemmelse som sier at «søknaden bør være endelig avgjort innen ett år. Denne fristen kan bare fravikes dersom det foreligger spesielle grunner som gjør det nødvendig å utsette søknadsbehandlingen». Bestemmelsen videreføres ikke. Behandlingstiden på ett år er en bør-bestemmelse, og er ikke juridisk bindende.

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.](#)

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.

4.5 Om Kapittel 4 Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

I forslaget kapittel 4 reguleres ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillingene postdoktor, stipendiat, spesialistkandidat og vitenskapelig assistent, samt ansettelse på åremål for organisert dobbeltkompetanse. Innledningsvis beskrives sentrale endringer som gjelder for flere av eller alle rekrutteringsstillingene. Endringene gjentas derfor ikke under hver enkelt stillingskategori. Deretter følger felles bestemmelser for stillingskategoriene, før hver enkelt stillingskategori behandles i samme rekkefølge som stillingene er omtalt i forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-6 bokstav f til i.

4.5.1 Endringer i reguleringen av alle rekrutteringsstillinger

Regler om åremålperiodens lengde for postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat er tatt inn i forslaget til den nye universitets- og høyskoleloven: I loven § 7-6 fastsettes minimum og maksimum lengde på åremålsperiodene for postdoktor, stipendiat, spesialistkandidat og vitenskapelig assistent. Lengde på åremålsperiode er derfor ikke regulert i denne forskriften.

Beskrivelser av utdanningsgrader er harmonisert også for rekrutteringsstillinger, på samme måte som for undervisnings- og forskningsstillingene, i tråd med begrunnelsene i 4.3.2. Begrepet «pliktarbeid» er gjennomgående erstattet med «annet karrierefremmende arbeid», se diskusjon i 4.5.4.

4.5.2 Regulering av språkkrav for postdoktorer og stipendiater

Som oppfølging av regjeringens *Handlingsplan for norsk fagspråk i akademien*, kapittel 2.2, er det lagt til en ny bestemmelse om norskkompetanse for stillingskategoriene postdoktor (forslaget § 4-3) og stipendiat (forslaget § 4-4). Forslaget inneholder en presisering av institusjonens plikter i de tilfeller den ansatte postdoktoren eller stipendiaten ikke kan dokumentere norskferdigheter på nivå A2⁴⁷ ved ansettelse. Institusjonene skal legge til rette for nødvendig språkopplæring og oppfølging av ansatte som mangler norskkompetanse. Det foreslås videre at den ansatte skal ha plikt til å gjennomføre en opplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden. Dette sikrer at postdoktorer og stipendiater som ikke kan dokumentere norskkunnskaper ved ansettelse, tilbys og gjennomfører språkopplæring av et visst omfang. Det er ønskelig, men ikke et krav, at opparbeiding av kompetanse i norsk skjer tidlig i åremålsperioden. Svensk og dansk språk er likestilt med norsk.

Forholdet til EØS-regelverket

Bakgrunnen for forslaget er utfordringene for norsk fagspråk i høyere utdanning og i forskning som blir beskrevet i *Handlingsplan for norsk fagspråk i akademien*. Disse rekrutteringsstillingene har som formål blant annet å legge til rette for videre karriereløp ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner og i norsk arbeidsliv.

Postdoktorer skal opparbeide seg utdanningsfaglig kompetanse, og vil ha, eller kunne pålegges, undervisnings- og veiledningsoppgaver. Formålet med stillingene er å utvikle den førsteamanuensiskompetanse som universiteter og høyskoler har behov for, og da er norskkunnskaper nødvendig.

Stipendiatorordningen skal sikre at samfunnet har tilgang til arbeidskraft med vitenskapelig kompetanse, både for stillinger i universitets- og høyskolesektoren og i arbeidslivet for øvrig. Kompetansebehovet i det norske arbeidslivet knyttet til denne typen arbeidskraft omfatter også grunnleggende kunnskaper i norsk. Kravet om norskopplæring vil ikke gi urimelig forskjellsbehandling når det gjelder tid til selve doktorgradsarbeidet. Alle stipendiater skal ha minimum tre årsverk til

47 På nivå A2 i [det europeiske rammeverket for språk](#) «kan deltakeren forstå klart, enkelt språk og uttrykke seg enkelt om kjente emner knyttet til egen person, nære omgivelser, opplæring og arbeids- og samfunnsliv. Deltakeren kan delta i enkle, kjente samhandlingssituasjoner dersom samhandlingspartnerne tilpasser språket og er innstilt på å hjelpe» - se [kompetansepakker - hkdir](#).

doktorgradsarbeidet, og norskopplæring vil inngå i annet karrierefremmende arbeid.

I tillegg til rekrutteringsformålet er føringen om norskopplæring begrunnet med at både stipendiater og postdoktorer i størst mulig grad bør kunne delta i det norskspråklige arbeidsmiljøet ved sin institusjon underveis i åremålsperioden. Dette er viktig både for å styrke inkluderingen av ansatte med utenlandsk bakgrunn, og for å opprettholde norsk fagspråk ved norske forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner. Det siste har avgjørende betydning for det overordnede språkpolitiske målet om å bevare og utvikle norsk som et fullverdig, samfunnsbærende språk.

De foreslåtte kravene til norskerferdigheter og norskopplæring vurderes å være nødvendige og saklige, og innenfor EØS-regelverket. EØS-regelverket er omtalt i punkt 4.3.4.

4.5.3 Regulering av karriereplan og karriereveiledning for postdoktorer og stipendiater

Direktoratet foreslår en ny regel om at det skal utarbeides en karriereplan for postdoktorer (forslaget § 4-3) og stipendiater (forslaget § 4-4) og at postdoktorer og stipendiater skal ha tilgang til karriereveiledning. Institusjonen har plikt til å påse at det blir utarbeidet en karriereplan for postdoktorer og stipendiater. Forslaget er en oppfølging av *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling*. Karriereplanen skal spesifisere kompetansen som postdoktoren og stipendiaten skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at den ansatte har tilgang til karriereveiledning gjennom åremålsperioden. Med karriereveiledning menes informasjon, aktiviteter og individuelle karriereveiledningssamtaler som styrker postdoktorens forutsetninger for å ta valg og håndtere overganger gjennom sitt karriereløp, både i og utenfor høyere utdannings- eller forskningsinstitusjoner. Ved å forskriftsfeste krav til karriereveiledning, sikres likebehandling, det vil si at postdoktorer og stipendiater ved alle institusjoner får samme minimumsoppfølging.

4.5.4 Ansettelse i rekrutteringsstillinger på åremål (forslaget § 4-1)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett fremgår av forskrift om ansettelsesvilkår §§ 1-2 til 1-6 og § 2-1. Bestemmelsene fastsetter blant annet ulike vilkår for tiltredelse, lengden på åremålsperiodene, krav til ulike planer og rett til veiledning.

Forslag til regulering i forskriften:

I forslag til ny forskrift er det foreslått en generell bestemmelse om åremålsperioden og hvilke hensyn institusjonen skal vektlegge i fastsettelsen av perioden. Bestemmelsen samler informasjon som er plassert under de enkelte stillingskategorier i gjeldende forskrift om ansettelsesvilkår. Det foreslås også begrepsendring og ny regulering av karrierefremmende arbeid. Forslaget innebærer derfor at det vil være lik regel for alle rekrutteringsstillingene. HK-dir vektlegger i denne regelen at institusjonen skal ta hensyn til arbeidets egenart og den ansattes tid til å gjennomføre et eventuelt annet karrierefremmende arbeid. Lignende bestemmelse er i eksisterende forskrift knyttet til enkelte stillingskategorier.

Begrepet «pliktarbeid» er i forskriften erstattet med «annet karrierefremmende arbeid». Regler om slikt arbeid er forenklet, og det er lagt til en definisjon av begrepet (forslaget § 4-1 andre ledd). «Pliktarbeid» kan oppfattes som et negativt ladet begrep, mens «annet karrierefremmende arbeid» tydeliggjør at slikt arbeid skal ha relevans for den ansattes fremtidige karriere, enten det er ved høyere utdannings- eller forskningsinstitusjoner eller i andre sektorer. Dette er i tråd med signaler i *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling*. Direktoratet har valgt en overordnet definisjon av begrepet. Hensikten er å unngå en utilsiktet avgrensning av hvilket arbeid som omfattes. Samtidig gir definisjonen institusjonene større frihet. Definisjonen tydeliggjør at annet karrierefremmende arbeid er noe utover det som er en ordinær del av et postdoktor-, stipendiat- eller spesialistkandidatløp. Samtidig tas det høyde for at ikke alle skal videreføre en karriere innenfor akademia. Eksempler på annet karrierefremmende arbeid er utdanningsfaglig arbeid, opparbeiding av utdanningsfaglig kompetanse og av norskferdigheter, søknadsvurderinger, formidling, bidrag i forskningsfelleskap og innovasjonsarbeid eller hospitering hos eller samarbeid med offentlige eller private aktører. Institusjonene må selv vurdere om det er behov for å endre nåværende retningslinjer om pliktarbeid til nye retningslinjer for karrierefremmende arbeid, eller om det er nok å regulere dette i den enkeltes karriereplan.

Krav til skriftlige avtaler, prosjektbeskrivelser og fremdriftsplaner er forenklet og samlet i en felles bestemmelse. Ved å regulere kravene til beskrivelser og fremdrift i en bestemmelse som gjelder for alle stillingskategoriene, oppnås det en forenkling sammenlignet med gjeldende rett.

Stillingskategorien stipendiat har i dagens forskrift enkelte særlige bestemmelser knyttet til beregning av ansettelsesperioden. Disse omtales under høringsnotatets kapittel 4.4.7.

Der arbeidsforholdet er knyttet til et forskningsprosjekt, er det i forslaget krav om beskrivelse av prosjektet og fremdriftsplan. Det er ikke et vilkår at disse dokumentene må være en del av eller et vedlegg til arbeidsavtalen, slik det er etter gjeldende regelverk. Endringen er foreslått fordi beskrivelsen og fremdriftsplanen ikke alltid vil være ferdigstilt innen fristen for inngåelse av arbeidsavtale, jf. arbeidsmiljøloven. Det anbefales imidlertid at arbeidsavtalen henviser til de aktuelle dokumentene. Begrepet «prosjektbeskrivelsen» er erstattet med «beskrivelse av prosjektet», slik at det er mulig å inkludere en kort omtale, fremfor hele prosjektbeskrivelsen, som i mange tilfeller er et omfattende dokument.

Krav til faglig veiledning foreslås tatt inn som en felles bestemmelse, og begrepet «veiledning» benyttes både for veiledning og rådgivning. Forslaget innebærer en endring fra forskrift om ansettelsesvilkår, hvor det er krav om «en faglig veileder». I dag organiseres forskning ofte i forskningsgrupper og forskningsfelleskap, og faglig veiledning kan skje i regi av en gruppe, der den ansatte i rekrutteringsstillingen kan ha en kontaktperson. Å knytte veiledning til én person kan være sårbart, og ved å stille krav om faglig veiledning, fremfor en veileder, åpnes det for at institusjonene kan organisere veiledningen slik de finner best. Veiledning omtales også i institusjonenes egne forskrifter, og institusjonene kan velge å stille krav om at den ansatte skal ha en faglig veileder.

Arbeidsmiljøloven regulerer krav til skriftlig arbeidsavtale (§ 14-5) og hva denne minimum skal inneholde (§ 14-6).⁴⁸ Etter loven er det et krav om at skriftlig arbeidsavtale skal være inngått snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte. Arbeidsavtale omtales derfor ikke lenger i forskriften, siden dette reguleres av annet lovverk.

HK-dir viderefører heller ikke kravet om at søkere til postdoktorstillinger må legge frem forslag til prosjekt for kvalifiseringsarbeidet. Institusjonene kan videreføre kravet i egne retningslinjer, uten at det er et ufravikelig minimumskrav som vil gjelde for alle institusjoner.

Bestemmelsen om at arbeidsgiver i fastsetting av åremålsperioden *kan* ta hensyn til stillingens finansieringsgrunnlag, er tatt ut, fordi den ikke er forpliktene og også ansees som overflødig.

⁴⁸ Lov 17. juni nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

4.5.5 Permisjoner og forlengelse av åremålsperioden (forslaget § 4-2)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett går frem av forskrift om ansettelsesvilkår § 2-3. Det fremgår av bestemmelsen i hvilke tilfeller de ansatte skal eller kan gis permisjon eller forlengelse av ansettelsesperioden.

1. juli 2023 ble § 2-3 (5) i forskrift om ansettelsesvilkår opphevet. Bestemmelsen fastslo at fravær måtte utgjøre minst to sammenhengende uker for å gi grunnlag for forlengelse. Bestemmelsen ble opphevet da den ble ansett for å kunne være i strid med likestillings- og diskrimineringsloven § 6 og forbudet mot diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver.⁴⁹

Forslag til regulering i forskriften:

Regler om permisjon og forlengelse av åremålsperioden er samlet i en felles bestemmelse i forslaget. Bestemmelsen er i all hovedsak en videreføring av gjeldende rett, men er forenklet for å unngå å regulere forhold som reguleres av arbeidsmiljøloven. Bestemmelsen utvides til også å gjelde for stillingskategorien vitenskapelig assistent. Utvidelsen begrunnes med at forslaget til forskrift tydeliggjør vitenskapelig assistent som en rekrutteringsstilling. Det er derfor naturlig at de samme reglene gjelder, som for de øvrige rekrutteringsstillingene.

Forslaget viderefører muligheten for at en stipendiat skal få permisjon blant annet for sentrale lederverv i organisasjoner knyttet til stillingene. Regelen er utvidet til også å gjelde lederverv i internasjonale organisasjoner, og til å gjelde for alle rekrutteringsstillingene.

Institusjonen kan også gi permisjon for å gå inn i kortvarige vikariater i undervisnings- og forskningsstillinger, for å benytte seg av utenlandsstipender og lignende når dette kan skje uten å redusere fremdriften med mer enn et halvt år i postdoktorprosjekt, doktorgradsutdanning eller spesialistutdanning. I forslaget foreslås det at ansettelsesperioden skal forlenges tilsvarende når slik permisjon er gitt. Dette er en endring fra eksisterende forskrift, der det heter at tilsvarende forlengelse *kan* gis. Endringen sikrer likebehandling knyttet til åremålsperiodens omfang for ansatte som har fått innvilget slik permisjon. Institusjonen har likevel fremdeles mulighet til å velge om permisjon skal innvilges, eller ikke.

⁴⁹ Lov om likestilling og forbud mot diskriminering – kapittel 2 Forbud mot å diskriminere – Lovdata.

Bestemmelsen om at det er ansettelsesorganet som skal fastsette forlengelse av ansettelsesperioden, videreføres ikke. Det er opp til institusjonen å avgjøre hvem som fatter de ulike vedtakene.

HK-dir viderefører heller ikke bestemmelsen om at redusert arbeidstid på grunn av omsorg for barn og nær familie gir rett til forlengelse. Dette er en rettighet etter arbeidsmiljøloven § 12-10, og denne retten til forlengelse følger derfor av forslaget til § 4-2 første ledd.

I dagens forskrift er det en kan-bestemmelse om at institusjonen i særskilte tilfeller kan gi en stipendiat forlengelse av ansettelsesperioden for forhold som har vært til hinder for progresjonen, forutsatt at den ansatte vil kunne fullføre utdanningen eller prosjektet innen forlengelsestidens utløp. Som eksempel vises det til særlige omsorgsbelastninger og uforutsette hindringer som ikke kan lastes stipendiaten. I forslaget til § 4-2 tredje ledd er bestemmelsen delvis videreført, ved at institusjonene gis en rett til å forlenge åremålsperioden dersom det i særskilte tilfeller er behov for dette på grunn av uforutsette hindringer som ikke kan lastes den ansatte. Denne bestemmelsen vil dekke alle rekrutteringsstillingene, noe som er en utvidelse fra i dag. Vi legger til grunn at det i hovedsak bare er aktuelt å bruke denne muligheten for stipendiat, og innenfor vilkåret i dagens forskrift: «forutsatt at stipendiaten vil kunne fullføre doktorgradsutdanningen innen forlengelsestidas utløp.» Eventuelle behov for forlengelse som skyldes omsorgsbelastninger og lignende, reguleres gjennom permisjoner etter arbeidsmiljøloven §§ 12-1 til 12-16, jf. forslaget til ny forskrift § 4-2 første ledd.

Direktoratet foreslår å ikke videreføre bestemmelsen om at fraværet bør fordeles forholdsmessig mellom prosjekt og pliktarbeid for stipendiat og postdoktor. Stipendiat og postdoktor skal ha en karriereplan og karriereveiledning (se henholdsvis punktet om postdoktor og stipendiat), og vi anser på denne bakgrunn at fordeling mellom prosjekt og annet karrierefremmende arbeid kan skje i dialog mellom institusjon og den ansatte.

HK-dir foreslår å ta inn en ny regel i forskriften § 4-2 fjerde ledd som gir mulighet for å forlenge åremålsperioden opp til lovregulert maksimal tidsramme, dersom omfanget på annet karrierefremmende arbeid økes vesentlig etter stillingens oppstart. Begrunnelsen er at man ved starten av tilsettingsforholdet ikke alltid vet om det er grunnlag for, eller finansiering av, karrierefremmende arbeid. Ofte vil man først mot slutten av perioden vite om det er grunnlag for et formidlingsstipend eller nyskappingsstipend. Det er da hensiktsmessig for arbeidsgiver og stipendmottaker å kunne forlenge eksisterende åremålsperiode.

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 forskerrekruttering 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.

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 e økt fra to til tre år. Det er derfor tatt høyde for tid til

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

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

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.

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).

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

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.⁵³

Forskrift om ansettelsesvilkår § 1-3 (12) videreføres ikke, fordi den gjeldende bestemmelsen kan gi inntrykk av at det er uproblematisk å pålegge en stipendiat opp til ti prosent administrativt arbeid. Stillingskategorien stipendiat er en rekrutteringsstilling, hvor tre hele årsverk skal være dedikert til doktorgradsarbeidet, og hvor det i tillegg kan ansettes i opptil fire år dersom stillingen inkluderer annet karrierefremmende arbeid. Det fremgår derfor av bestemmelsen om stipendiat (forslaget § 4-4) at arbeidstiden skal benyttes til doktorgradsprosjektet og et eventuelt annet karrierefremmende arbeid. Ved at begrepet «pliktarbeid» er endret til «annet karrierefremmende arbeid», understrekes det også at arbeidstiden ikke er ment å skulle benyttes til administrative plikter.

Lengde på åremålsstillingene fremgår av forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-6, og er for stipendiat satt til tre til fire år. I forskriften omtales derfor kun lengden for selve doktorgradsarbeidet, som skal utgjøre minst tre årsverk av den totale perioden, slik det også er etter gjeldende regelverk. Stillingen kan omfatte annet karrierefremmende arbeid. Om stillingen omfatter annet karrierefremmende arbeid, vil den samlede åremålsperioden være opp til fire årsverk. HK-dir har endret fra «år» til «årsverk» i forslag til ny forskrift, for å klargjøre at det er årsverk som reguleres.

I forslaget videreføres ikke regelen om at arbeidsgiver kan vurdere å heve arbeidsavtalen dersom opptaksavtale ikke foreligger innen tidsfristen som fremgår av arbeidsavtalen. Som det tidligere er gjort rede for, er det ønskelig at generelle arbeidsrettslige spørsmål som reguleres av annet lovverk, i minst mulig grad skal dobbeltreguleres. Dette gjelder også regelen om mulig heving av arbeidsavtalen.

⁵³ Se [Avtalelengder og tidsbruk i ph.d.-utdanninga - HK-dir](#): Det er dokumentert at flertallet av stipendiater bruker lengre tid enn tre år på å fullføre en doktorgradsutdanning. For stipendiater som ble tatt opp i 2010 og 2011 var gjennomsnittlig tidsbruk for alle kandidater uavhengig av avtalelengde 4,8 år. I samme periode ble 52 kandidater tatt opp med en avtale om forkortet utdanning. Selv om kandidatene hadde en avtaleperiode på to år, brukte de i snitt 3,2 år på å gjennomføre utdanningen. Det vil uavhengig av bestemmelsen i forskriften være mulig for en stipendiat å fullføre utdanningen tidligere enn avtalt, dersom vedkommende bruker kortere tid enn tre år.

Tilsvarende videreføres ikke regelen om at overgang til annet doktorgradsprogram ikke kan foretas uten avtale med arbeidsgiver, og at overgang til annet doktorgradsprogram enn det arbeidsavtalen forutsetter, kan gi grunnlag for å vurdere oppsigelse. Det vises til at arbeidsmiljøloven regulerer forhold som gjelder arbeidsavtale og oppsigelse. Dersom stipendiatene ikke lenger er tilknyttet institusjonens doktorgradsprogram, og vilkår i arbeidsavtalen eventuelt er brutt, regulerer arbeidsmiljøloven institusjonens handlingsrom.⁵⁴

Det videreføres ikke at en endelig plan for doktorgradsutdanning skal være godkjent og avtalefestet senest tre måneder etter tiltredelse, at frist for opptak til doktorgradsprogram må fremgå av arbeidsavtalen eller at det er rapporteringsplikt underveis i utdanningen. Dette anser vi som forhold som bør reguleres av institusjonene.

I den någjeldende forskriften regulerer § 2-6 beregning av ansettelsestid for stipendiater etter lov om statens ansatte. Bestemmelsen fastslår at tid brukt til egen doktorgradsutdanning ikke skal medregnes i beregningen av ansettelsestid hvis vedkommende tiltrer en ny stilling rett etter at åremålsperioden som stipendiat er avsluttet. Bestemmelsen fastslår også forlengelse av åremålet på grunn av permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden (etter någjeldende forskrift § 2-3) ikke skal medregnes. I tillegg fastslår bestemmelsen at tid som medregnes i ansettelsestiden skal legges sammen til helårsekvivalenter.

Bestemmelsen i någjeldende forskrift § 2-6 ble vedtatt for å gjøre det lettere for stipendiaten etter endt åremålsperiode å få en kortvarig midlertid ansettelse rett etter doktorgradsavleggelsen. Før bestemmelsen ble vedtatt, var institusjonene tilbakeholdne med slike kortvarige midlertidige ansettelser av stipendiater, fordi den tidligere stipendiaten etter dagjeldende rett fikk et sterkt stillingsvern og fortrinnsrett til ny stilling.⁵⁵ Ettersom åpen konkurranse om vitenskapelige og kunstneriske stillinger er en forutsetning for å sikre kvaliteten på universiteter- og høyskoler, er det uheldig dersom stillinger på grunn av fortrinnsrett blir besatt av tidligere stipendiater uten utlysning.⁵⁶ For statlig ansatte stipendiater slår forskrift til lov om statens ansatte mv. § 9 tredje ledd fast at tid brukt til eget doktorgradsarbeid ikke medregnes ved beregning av ansettelsestiden.

⁵⁴ [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. - Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold - Lovdata.](#)

⁵⁵ Kunnskapsdepartementets [høringsnotat med forslag til endringer i universitets- og høyskoleloven som følge av lov om statens ansatte og forskriftsfesting av regler om tjenestetidsberegning for stipendiater - regjeringen.](#)

⁵⁶ [I Prop. 81 L \(2015-2016\) punkt 5. - regjeringen.](#)

HK-dir foreslår en forenklet videreføring av någjeldende forskrift § 2-6 i ny forskrift § 4-4 sjette ledd, der vi presiserer at det kun er den delen av åremålsperioden som har vært knyttet til annet karrierefremmende arbeid som skal medregnes ved beregningen av ansettelsestiden.

4.5.8 Spesialistkandidat (forslaget § 4-5)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett fremgår av forskrift om ansettelsesvilkår § 1-5. Paragrafen regulerer lengden på åremålsperioden, formålet med stillingen, vilkår for ansettelse og planer for spesialistutdanningen.

Forslag til regulering i forskriften:

Formålet med stillingskategorien videreføres.

Det kreves høyere grads eksamen og praksis i faget for å bli ansatt som spesialistkandidat. I dagens forskrift er kravet «høyere grads eksamen eller *tilsvarende høyere utdanning*». I ny forskrift er kravet endret til «høyere grads eksamen» i tråd med 4.3.2.

Gjeldende bestemmelse i fjerde ledd om åremålsperiodens lengde videreføres ikke, fordi åremålsperioden er foreslått fastsatt i forslag til ny universitets- og høyskolelov § 7-6, og skal være to til fire år for alle.

Nåværende fjerde ledd siste setning om at arbeidsgiver ved ansettelse utover to år kan avgjøre om stillingen skal inkludere pliktarbeid, og omfanget av slikt eventuelt arbeid, videreføres i forslaget til § 4-5 siste ledd, med en språklig endring. Begrepet «pliktarbeid» er endret til «annet karrierefremmende arbeid», i tråd med begrepsbruk i resten av forskriften.

Bestemmelsene i gjeldende forskrift om det skal utarbeides en plan for gjennomføring av spesialistutdanningen, og hvem som har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om manglende gjennomføring av planen, foreslås ikke videreført. Det forventes at institusjonene selv har retningslinjer og prosedyrer som sikrer at den ansatte har en plan for gjennomføring av utdanningen og at manglende progresjon fanges opp. Direktoratet ser derfor ikke behov for å forskriftsfeste regelen.

Bestemmelser om plan for gjennomføring av faglig rådgivning er ikke videreført, da det fanges opp i generelle krav i § 4-1 siste ledd.

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 assistent-stillinger. HK-dir foreslår derfor å tydeliggjøre vitenskapelig assistent-stillingen 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.

Å tydeliggjøre at stillingskategorien skal gi relevant erfaring for en mulig videre karriere i universitets- og høyskolesektoren, kan også medvirke til at en stipendiat

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

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.

4.5.10 Dobbeltkompetanseutdanning (forslaget § 4-7)

Gjeldende rett:

Gjeldende rett fremgår av forskrift om ansettelsesvilkår § 1-6. Paragrafen regulerer formålet med dobbelkompetanseutdanning, tilsetning og lengde og fordeling av åremål og arbeidstid på de ulike utdanningene og pliktarbeid.

Forslag til regulering i forskriften:

Formålet med stillingen justeres fra å gjennomføre utdanningen, til å oppnå doktorgrad og spesialistgodkjenning.

Kravet til arbeidsavtale i nåværende § 1-6 siste ledd foreslås ikke videreført, for å unngå regulering av forhold som allerede reguleres av arbeidsmiljøloven.

De generelle bestemmelser i §§ 4-1 og 4-2 vil gjelde også ved ansettelse i kombinert stipendiat- og spesialistkandidatstilling, blant annet krav om at den ansatte følges opp med faglig veiledning, krav om beskrivelse av doktorgradsprosjektet og fremdriftsplan mv. Videre foreslås det å slå fast at §§ 4-4 og 4-5 gjelder for dobbelkompetanestillingene, så langt det passer.

I någjeldende forskrift § 1-6 er det to ledd som tilsynelatende er dels overlappende. I tredje ledd heter det: «Samlet lengde for åremålet og fordeling av åremålet på henholdsvis stipendiatstilling, spesialistkandidatstilling og eventuelt pliktarbeid i stillingene, skal tilpasses og fremgå av bestemmelser i de enkelte studieprogrammer for dobbelkompetanseutdanning». I fjerde ledd heter det: «Generelle retningslinjer for fordeling av arbeidstiden mellom doktorgradsutdanning, spesialistutdanning og eventuelt pliktarbeid skal fremgå av bestemmelsene i de enkelte studieprogrammer for dobbelkompetanseutdanning». Det foreslås å forenkle og slå sammen de to leddene, slik at samlet lengde for åremålsperioden og fordeling av arbeidstid omtales i samme ledd, se forslag til ny forskrift § 4-7 tredje ledd.

Kravet om at utdanningsløpene må være integrerte, videreføres ikke. Det er i tråd med innspill som er kommet i forbindelse med midtveisevalueringen for dobbelkompetanseutdanning i odontologi.⁵⁸ Dette vil gi institusjonene større

⁵⁸ [Integrert dobbelkompetanseutdanning i odontologi – midtveisevaluering – Helsedirektoratet.](#)

fleksibilitet når det gjelder hvordan de organiserer utdanningen, og samsvarer bedre med dagens praksis.

5 Overgangsregler og endringer i andre forskrifter

5.1 Overgangsbestemmelser (forslaget § 5-2)

Det foreslåtte kravet om norskferdigheter for ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger er nytt. Kvalifikasjonskravene ellers er noe endret, i hovedsak gjøres de mer fleksible. Kravene i forskriften er minstekrav. Samlet er endringene såpass store, at vi vurderer at det er behov for en overgangsperiode. Forslaget i første ledd innebærer at den enkelte institusjon kan avgjøre når de tar i bruk de nye kvalifikasjonskravene i forskriften kapittel 2, likevel ikke senere enn 1. januar 2025. Dersom institusjonene benytter overgangsbestemmelsen, vil reglene i nåværende forskrift om ansettelse og opprykk gjelde.

HK-dir foreslår videre å regulere overgangen fra dagens til ny ordning for søknad om opprykk etter § 3-4. Direktoratet foreslår at ansatte som har søkt om opprykk senest 31. desember 2024 får rett til å få søknaden vurdert etter någjeldende forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Vi foreslår også en overgangsregel for ansettelser i rekrutteringsstillinger, se forslag til forskrift § 5-2 tredje ledd.

Institusjonene vil kunne videreføre eksisterende retningslinjer og praksiser, så langt de ikke er i motstrid til lov eller forskrift. Det innebærer bl.a. at lengden på åremålsstillinger må være i samsvar med ny universitets- og høyskolelov fra tidspunktet denne trer i kraft (etter planen 1. august 2024).

Arbeidsavtaler inngått før ny lov og forskrift trer i kraft, blir ikke berørt av de nye reglene.

5.2 Om forskrift til lov om statens ansatte mv.

Etter forskrift til lov 21. juni 2017 nr. 838 om statens ansatte mv. (statsansatteloven) § 6 femte ledd gjelder vilkår fastsatt i forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, tilsvarende for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat utenfor universitets- og høyskolelovens virkeområde. Dette har betydning først og fremst for statlige forskningsinstitutter. Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet vil videreføre dette, og tar sikte på å oppdatere forskriften til statsansatteloven for å presisere

at kapittel 4 i den nye forskriften skal gjelde tilsvarende for slike stillinger utenfor universitets- og høyskolelovens virkeområde.

6 Økonomiske og administrative kostnader

Forslaget til ny forskrift er i sitt innhold hovedsakelig videreføring, presiseringer eller endringer som ikke pålegger universitetene og høyskolene nye eller utvidede oppgaver. Det er en rekke språklige og strukturelle endringer som vil gjøre det enklere å finne frem i og forstå regelverket. Forskriften er tilpasset forslaget til ny universitets- og høyskolelov.

Kravene om norskferdigheter er nye. Institusjonenes plikt til å gi norskopplæring til postdoktorer og stipendiater som ikke har tilstrekkelig norskferdigheter, vil gi noen økte kostnader for institusjonene. Kunnskapsdepartementet legger til grunn at dette dekkes innenfor institusjonenes gjeldende rammebevilgning.

Forslaget vil ikke ha vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser.

7 Samlet utkast: Forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Fastsettes av Kunnskapsdepartementet, med hjemmel i lov xx.xx.xxxx nr. x om universitets- og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) § 7-2 femte ledd og § 7-6 femte ledd.

Kapittel 1 Virkeområde

§ 1-1 Forskriftens virkeområde

Forskriften fastsetter framgangsmåte og kriterier for

- a. ansettelse, overgang og opprykk på grunnlag av vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse i undervisnings- og forskningsstillinger etter universitets- og høyskoleloven § 7-2,
- b. ansettelse som postdoktor, stipendiat, spesialistkandidat og vitenskapelig assistent etter universitets- og høyskoleloven § 7-6 første ledd bokstav f til i,
- c. ansettelse i kombinert stipendiat- og spesialistkandidatstilling organisert som dobbeltkompetanseutdanning,

- d. ansettelse på grunnlag av vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregel om ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7.

Kapittel 2 Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger

§ 2-1 Universitets- og høyskolelærer

For å innfri kvalifikasjonskravene til universitets- og høyskolelærer kreves minst:

- a. lavere grads eksamen innen relevant fagområde,
- b. relevant yrkes- eller undervisningserfaring,
- c. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7 og
- d. norskferdigheter på minimum nivå B2.

§ 2-2 Universitet- og høyskolelektor

For å innfri kvalifikasjonskravene til universitets- og høyskolelektor kreves minst:

- a. høyere grads eksamen innen relevant fagområde,
- b. relevant yrkes- eller undervisningserfaring,
- c. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7 og
- d. norskferdigheter på minimum nivå B2.

§ 2-3 Førstelektor

For å innfri kvalifikasjonskravene til førstelektor kreves minst:

- a. høyere grads eksamen innen relevant fagområde,
- b. relevant yrkes- eller undervisningserfaring,
- c. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7,
- d. norskferdigheter på minimum nivå B2 og
- e. bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

§ 2-4 Dosent

For å innfri kvalifikasjonskravene til dosent kreves minst:

- a. høyere grads eksamen innen relevant fagområde,
- b. omfattende relevant yrkes- eller undervisningserfaring,
- c. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7,
- d. norskferdigheter på minimum nivå B2 og
- e. vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

§ 2-5 Førsteamanuensis

For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis kreves minst:

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

§ 2-6 Professor

For å innfri kvalifikasjonskravene til professor kreves minst:

- a. doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet,
- b. vesentlige bidrag til forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet,
- c. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 2-7 og
- d. norskferdigheter på minimum nivå B2.

§ 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse

Institusjonene skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen. Kravene skal tilpasses hver stillingskategori.

Med utdanningsfaglig kompetanse menes kunnskap og ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå, opparbeidet på grunnlag av utdanning eller erfaring.

Museumsfaglig kompetanse kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse ved universitetsmuseer. Institusjonene skal fastsette retningslinjer for hva som er relevant museumsfaglig kompetanse.

§ 2-8 Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse

Det kan gjøres unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse dersom institusjonen legger til rette for at kompetansen oppnås innen to år fra ansettelsestidspunktet.

Det kan gjøres unntak fra kravet om norskferdigheter på minimum nivå B2 ved ansettelse dersom institusjonen legger til rette for at kompetansen oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunktet. Kompetanse i svensk eller dansk er likestilt med norsk.

Dersom den ansatte ikke opparbeider seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse eller norskferdigheter innen fristen i første og andre ledd, har ikke den ansatte kompetansen som kreves for stillingen. Vedkommende kan da som hovedregel ikke utføre undervisningsoppgaver. Institusjonen skal vurdere videre tiltak.

Ansatte etter regelen om ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7 kan unntas fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse og krav til norskferdigheter på minimum nivå B2.

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

§ 3-1 Kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav for kompetansevurdering

Institusjonene skal fastsette kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav for kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk, og eventuelle krav ut over minstekravene i §§ 2-1 til 2-6. Kravene skal tilpasses stillingskategorien,

og reflektere nasjonale eller internasjonale standarder for de ulike stillingskategoriene.

§ 3-2 Sakkyndig komité

Den sakkyndige komiteen skal ha minst tre medlemmer. Begge kjønn skal være representert, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd. Minst to av medlemmene må være ansatt innen samme fagområde og i samme eller i en høyere stillingskategori enn det skal ansettes i, eller som det søkes om overgang eller opprykk til. Leder av komiteen skal være ekstern.

En søker som oppfyller kriteriene for universitets- og høyskolelærer i forskriften § 2-1, kan ansettes i denne stillingskategorien uten vurdering fra sakkyndig komité.

En søker som oppfyller kriteriene for universitets- og høyskolelektor i forskriften § 2-2, kan ansettes i eller tildeles opprykk til denne stillingskategorien uten vurdering fra sakkyndig komité.

Institusjonene kan ansette i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregelen om ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7 uten vurdering fra sakkyndig komité.

§ 3-3 Vurderings- og innstillingsprosessen ved ansettelse

Den sakkyndige komiteen skal vurdere søkerens kompetanse, basert på kravene i denne forskriften kapittel 2, institusjonens kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav og utlysningsteksten.

Søkeren har rett til å få tilsendt den sakkyndige komiteens kompetansevurdering så snart den foreligger.

Søkeren kan komme med innsigelser til saksbehandlingen og merknader til den sakkyndige komiteens vurdering innen en frist fastsatt av institusjonen. Fristen kan ikke være mindre enn to uker. Komiteen skal deretter gi en tilleggsuttalelse på grunnlag av merknadene.

Det skal fremgå av vurderingen på hvilket grunnlag og i hvilket fagområde søkeren erklæres kompetent, og om vurderingen er enstemmig eller delt.

Institusjonen mottar sakkyndig komiténs vurdering, med eventuelle innsigelser, merknader og tilleggsuttalelser.

Institusjonen foretar den endelige innstillingen og ansettelsen basert på en helhetlig vurdering av søkerne.

§ 3-4 Adgang til å søke opprykk

Disse ansatte kan søke om opprykk:

- a. ansatte i stillinger etter forskriften kapittel 2,
- b. ansatte i stillinger etter universitets- og høyskoleloven § 7-6 første ledd bokstav d.

Med opprykk menes at institusjonen gir en ansatt rett til å bruke en tittel som tilhører en annen stillingskategori, så sant den ansatte innfrir kvalifikasjonskravene for den aktuelle stillingskategorien. Opprykket gir ikke rett til endrede arbeidsoppgaver.

Det kan søkes opprykk fra universitets- og høyskolelærer til universitets- og høyskolelektor, fra universitets- og høyskolelektor til førstelektor, fra førstelektor til dosent og fra førsteamanuensis til professor.

Søknad om opprykk kan bare fremsettes ved egen institusjon og innenfor fagområdet der søkeren er ansatt.

Søkere som ikke har blitt kompetansevurdert ved egen institusjon i løpet av de to siste årene, kan kreve å få vurdert sin kompetanse av en sakkyndig komité og unntaksvis av institusjonen, se forskriften § 3-2 andre ledd.

Hvis det i løpet av de siste to årene har vært utlyst en stilling ved søkerens institusjon, som er i én høyere stillingskategori enn søkeren er ansatt i og som er innen samme fagområde, kan søker først be om kompetansevurdering to år etter søknadsfristen i utlysningen. Det samme gjelder dersom søkeren har levert og deretter trukket søknaden.

Den ansatte må ha minimum ett år igjen av ansettelsesperioden for å kunne søke opprykk. Institusjonen plikter å gjennomføre kompetansevurderingen dersom søknaden er levert minimum ett år før ansettelsesperioden går ut. Institusjonen har ikke plikt å slutføre vurderingen dersom søkeren fratrer stillingen tidligere enn ett år etter at søknaden om opprykk ble levert.

Retten til å søke opprykk gjelder ikke ansatte i åremål på innstegsvilkår etter universitets- og høyskoleloven § 7-6 første ledd bokstav e eller ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregel om ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7.

§ 3-5 Vurderings- og beslutningsprosessen ved opprykk

Den sakkyndige komiteen skal vurdere søkerens kompetanse, basert på kravene i denne forskriften kapittel 2 og institusjonens kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav.

Søkeren har rett til å få tilsendt den sakkyndige komiteens kompetansevurdering så snart den foreligger.

Søkeren kan komme med innsigelser til saksbehandlingen og merknader til den sakkyndige komiteens vurdering innen en frist fastsatt av institusjonen. Fristen kan ikke være mindre enn to uker. Komiteen skal deretter gi en tilleggsuttalelse på grunnlag av merknadene.

Det skal fremgå av vurderingen på hvilket grunnlag og i hvilket fagområde søkeren erklæres kompetent, og om vurderingen er enstemmig eller delt.

Institusjonen mottar sakkyndige komité's vurdering, med eventuelle innsigelser, merknader og tilleggsuttalelse.

Institusjonen avgjør om det skal tildeles opprykk. Opprykk skal gis med virkning fra tidspunktet for innlevert søknad. Vedtak i saker om opprykk kan ikke påklages.

Blir søknaden avslått på grunn av manglende innfrielse av kvalifikasjonskrav, kan ny søknad tidligst sendes tre år etter at forrige søknad ble sendt institusjonen.

Institusjonene skal fastsette om de tillater bruk av kompetansevurderinger fra andre institusjoner og hvor lang tid tilbake en slik vurdering kan være utført.

§ 3-6 Adgang til å søke overgang

Institusjonene kan åpne for at ansatte kan søke om overgang mellom stillingskategorier på samme nivå. Institusjonene skal fastsette retningslinjer for slike overganger. Ved overgang gjelder de samme kravene til kompetanse og kompetansevurdering som ved opprykk.

Stillingskategorier på samme nivå er:

- a. førstelektor og førsteamanuensis
- b. dosent og professor

En overgang gir ikke rett til endrede arbeidsoppgaver.

Kapittel 4 Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

§ 4-1 Ansettelse i rekrutteringsstillinger på åremål

Institusjonene skal i fastsettelse av lengden på åremålsperioden for stillinger som nevnt i universitets- og høyskoleloven § 7-6 første ledd bokstav f til i, ta hensyn til arbeidets egenart og eventuelt tid til annet karrierefremmende arbeid.

Med annet karrierefremmende arbeid menes arbeid ut over forskning og utdanning som gir relevant kunnskap og erfaring for videre karriereløp ved høyere utdannings- eller forskningsinstitusjoner eller i andre sektorer.

Dersom åremålsperioden er knyttet til et prosjekt, skal den ansatte og institusjonen utarbeide en beskrivelse av prosjektet og en realistisk fremdriftsplan for gjennomføring av prosjektet. Beskrivelsen av prosjektet og fremdriftsplanen skal foreligge senest tre måneder etter den ansattes oppstartstidspunkt i stillingen.

Den ansatte skal ha tilgang til faglig veiledning gjennom hele åremålsperioden.

§ 4-2 Permisjoner og forlengelse av åremålsperioden

Permisjoner og redusert arbeidstid som den ansatte har krav på etter lov eller tariffavtale, og sykefravær, gir rett til forlengelse av åremålsperioden. Det samme gjelder for sentrale lederverv i organisasjoner knyttet til stillingene.

Institusjonene kan gi permisjon for fravær på grunn av kortvarige vikariater i undervisnings- og forskningsstillinger og for utenlandsstipendopphold og lignende, når dette kan skje uten å redusere fremdriften med maks et halvt år i postdoktorprosjektet, doktorgradsutdanningen eller spesialistutdanningen. Ansettelsesperioden skal forlenges tilsvarende.

Institusjonene kan i særskilte tilfeller forlenge åremålsperioden ved uforutsette hindringer relatert til arbeidet, som ikke kan lastes den ansatte.

Institusjonene kan forlenge åremålsperioden opp til den maksimale tidsrammen i universitets- og høyskoleloven § 7-6 tredje ledd dersom omfanget på annet karrierefremmende arbeid er blitt økt vesentlig etter oppstart i stillingen.

§ 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.

§ 4-4 Stipendiat

For å bli ansatt som stipendiat kreves opptak i et doktorgradsprogram, eller at det foreligger en forpliktende avtale om opptak.

En stipendiatstilling skal føre til oppnådd doktorgrad og bidra til at den ansatte kvalifiserer seg for relevante karrierer ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner og andre sektorer i arbeidslivet der forskningskompetanse kreves.

Minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til doktorgradsarbeid. Stillingen kan i tillegg omfatte annet karrierefremmende arbeid.

Det skal utarbeides en karriereplan som spesifiserer den kompetansen som stipendiaten skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at stipendiaten har tilgang til karriereveiledning gjennom doktorgradsutdanningen.

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.

Ved direkte overgang fra stilling som stipendiat til annen stilling, medregnes ikke tid brukt til eget doktorgradsarbeid i ansettelsestiden. Permisjoner eller forlengelse av åremålet etter forskriften § 4-2 medregnes ikke i ansettelsestiden. Tid som er brukt til annet karrierefremmende arbeid i løpet av åremålsperioden regnes sammen til en sammenhengende periode.

§ 4-5 Spesialistkandidat

For å bli ansatt som spesialistkandidat kreves høyere grads eksamen på fagområdet og praksis i faget.

En spesialistkandidatstilling skal føre til godkjenning som spesialist på det aktuelle fagområdet.

Stillingskategorien skal brukes til spesialistutdanning på fagområder der det er behov for å kvalifisere personer til stillinger som krever kompetanse både som spesialist og forsker.

Ved ansettelse utover to år kan institusjonen inkludere annet karrierefremmende arbeid i stillingen.

§ 4-6 Vitenskapelig assistent

For å bli ansatt som vitenskapelig assistent kreves minst lavere grads eksamen.

En stilling som vitenskapelig assistent skal danne grunnlag for en videre akademisk karriere, gjennom arbeidsoppgaver som gir innsikt i og erfaring med vitenskapelig eller kunstnerisk arbeid og metode.

Personer som har vært ansatt som stipendiat eller har oppnådd doktorgrad kan ikke ansettes som vitenskapelig assistent.

§ 4-7 Dobbeltkompetanseutdanning

Personer som deltar i organisert dobbeltkompetanseutdanning, kan ansettes som stipendiat og spesialistkandidat i kombinert stilling. Dobbelkompetanseutdanning skal føre til oppnådd doktorgrad og til godkjenning som spesialist på det aktuelle fagområdet.

Bestemmelsene i § 4-4 om stipendiat og § 4-5 om spesialistkandidat gjelder tilsvarende for ansatte i dobbeltkompetanseutdanning, så langt de passer.

Samlet lengde for åremålsperioden og fordeling av arbeidstid på stipendiatstilling, spesialistkandidatstilling og på eventuelt annet karrierefremmende arbeid, skal gå frem av de enkelte studieprogrammene for dobbeltkompetanseutdanning.

Kapittel 5 Ikrafttredelse og overgangsregler

§ 5-1 Ikrafttredelse og opphevelse

Forskriften trer i kraft 1. august 2024.

Fra den tid forskriften trer i kraft oppheves forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

§ 5-2 Overgangsbestemmelser

For ansettelser og opprykk i undervisning- og forskerstillinger før 1. januar 2025, kan institusjonene velge å bruke kvalifikasjonskravene som er fastsatt i forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Ansatte som søker om opprykk etter § 3-4 senest 31. desember 2024 får søknaden vurdert etter forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisning- og forskerstillinger.

For ansettelser i rekrutteringsstillinger før 1. januar 2025, kan institusjonene velge å bruke ansettelsesvilkårene i forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

8 Forskriftsspeil

Oversikten speiler forskriftsreglene i forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat og forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, med forslag til ny forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger.

Speilet viser hvilke forhold de enkelte reglene gjelder. Speilingen sier ikke noe om innholdsmessige likheter eller forskjeller mellom dagens forskrift og forslaget til ny forskrift. I speilet er det benyttet en «-» når det aktuelle forholdet ikke er foreslått regulert i forslaget til ny forskrift. Det kan for eksempel være fordi det er vurdert å være overflødig å regulere forholdet eller fordi reglene fremgår av forslaget til den nye universitets- og høyskoleloven.

Forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger:

| Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger | Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger |
|---|---|
| Kapittel I: Kriterier for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger | |
| § 1-1 første ledd første punktum | § 1-1 |
| § 1-1 første ledd andre og tredje punktum | § 3-1 |
| § 1-1 første ledd fjerde punktum | § 2-8 |
| § 1-1 første ledd femte punktum | § 3-1 |
| § 1-1 andre ledd første punktum | § 1-1 |
| § 1-1 andre ledd andre punktum | - |
| § 1-2 | § 2-6 og § 2-7 |
| § 1-3 | § 2-4 og § 2-7 |
| § 1-4 | § 2-5 og § 2-7 |
| § 1-5 | § 2-3 og § 2-7 |
| § 1-6 | § 2-2 og § 2-7 |

| | |
|---|--|
| § 1-7 | § 2-1 og § 2-7 |
| Kapittel 2: Framgangsmåte og kriterier for opprykk i undervisnings- og forskerstillinger | |
| § 2-1 første punktum | § 3-4 fjerde ledd |
| § 2-1 andre punktum | § 3-5 første ledd |
| § 2-1 tredje punktum | § 3-5 åttende ledd |
| § 2-2 første ledd første punktum | § 3-4 første ledd bokstav a og tredje ledd |
| § 2-2 første ledd andre punktum | - |
| § 2-2 første ledd tredje punktum | § 3-4 åttende ledd |
| § 2-2 første ledd fjerde punktum | § 3-4 andre ledd andre punktum |
| § 2-2 første ledd femte punktum | § 3-4 åttende ledd |
| § 2-2 andre ledd | § 3-4 fjerde ledd |
| § 2-2 tredje, fjerde og femte ledd | - |
| § 2-2 sjette ledd | § 3-4 femte og sjette ledd |
| § 2-2 syvende ledd første punktum | § 3-2 første ledd |
| § 2-2 syvende ledd andre punktum | - |
| § 2-2 åttende ledd | § 3-2 første ledd |
| § 2-2 niende ledd | - |
| § 2-2 tiende ledd første, andre og tredje punktum | § 3-5 første ledd og fjerde ledd |
| § 2-2 tiende ledd fjerde og femte punktum | § 3-5 fjerde ledd |
| § 2-2 ellefte ledd | - |
| § 2-2 tolvte ledd | § 3-5 |
| § 2-2 trettende ledd første punktum | § 3-5 femte ledd og sjette ledd første punktum |
| § 2-2 trettende ledd andre og tredje punktum | - |
| § 2-2 fjortende ledd | § 3-5 sjette ledd andre punktum |
| § 2-3 første ledd første punktum | § 3-4 første ledd bokstav a og tredje ledd |
| § 2-3 første ledd andre punktum | - |
| § 2-3 første ledd tredje punktum | § 3-4 åttende ledd |

| | |
|---|---|
| § 2-3 første ledd fjerde punktum | § 3-4 andre ledd andre punktum |
| § 2-3 andre ledd første punktum | § 3-4 fjerdeledd |
| § 2-3 andre ledd andre punktum | - |
| § 2-3 tredje, fjerde og femte ledd | - |
| § 2-3 sjette ledd | § 3-4 femte ledd |
| § 2-3 syvende ledd første punktum | § 3-5 sjette ledd første punktum |
| § 2-3 syvende ledd andre punktum | § 3-2 første ledd |
| § 2-3 syvende ledd andre til åttende punktum | - |
| § 2-3 syvende ledd niende punktum | § 3-2 første ledd andre punktum |
| § 2-3 åttende ledd | - |
| § 2-3 niende ledd første, andre, tredje og fjerde punktum | § 3-5 første og fjerde ledd |
| § 2-3 niende ledd femte punktum | § 3-5 fjerde ledd |
| § 2-3 tiende ledd | § 3-4 tredje ledd og § 3-5 sjette ledd |
| § 2-3 ellefte ledd første til fjerde punktum | § 3-5 |
| § 2-3 ellefte ledd femte, sjette og syvende punktum | - |
| § 2-3 tolvte ledd | § 3-5 sjette ledd |
| § 2-4 første ledd første punktum | § 3-4 første ledd bokstav a og tredje ledd. |
| § 2-4 første ledd andre punktum | § 3-4 åttende ledd |
| § 2-4 første ledd tredje punktum | § 3-4 andre ledd andre punktum |
| § 2-4 andre ledd | § 3-4 fjerde ledd |
| § 2-4 tredje ledd | - |
| § 2-4 fjerde ledd første punktum | - |
| § 2-4 fjerde ledd andre punktum | § 3-2 første ledd første punktum |
| § 2-4 fjerde ledd tredje til åttende punktum | - |
| § 2-4 femte ledd | § 3-5 første ledd |
| § 2-4 sjette ledd første punktum | § 3-5 andre ledd |
| § 2-4 sjette ledd andre punktum | § 3-5 tredje og sjette ledd |
| § 2-4 sjette ledd tredje punktum | - |

| | |
|---|-----------------------------|
| § 2-4 syvende ledd første punktum | § 3-5 femte og sjette ledd |
| § 2-4 syvende ledd andre og tredje punktum | - |
| § 2-4 åttende ledd | - |
| § 2-4 niende ledd | - |
| § 2-5 første ledd | § 3-4 tredje ledd |
| § 2-5 andre ledd | - |
| § 2-5 tredje ledd første punktum | § 3-5 andre ledd |
| § 2-5 tredje ledd andre punktum | § 3-5 tredje og sjette ledd |
| § 2-5 tredje ledd tredje punktum | - |
| § 2-5 fjerde ledd | - |
| § 2-5 femte ledd | - |
| § 2-5 sjette ledd | - |
| Kapittel 3: Overgangsordning og ikrafttredelse | |
| § 3-1 | § 5-2 |
| § 3-2 | § 5-1 |

Forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat:

| | |
|--|---|
| Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat av 2006 | Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger |
| Kapittel 1. Bestemmelser for de enkelte stillinger | |
| § 1-1 | § 1-1 bokstav b, kapittel 4 |
| § 1-2 første ledd | § 4-3 første og andre ledd |
| § 1-2 andre ledd | - |
| § 1-2 tredje ledd | - |

| | |
|----------------------|--|
| § 1-2 fjerde ledd | - |
| § 1-2 femte ledd | § 4-1 tredje ledd |
| § 1-2 sjette ledd | - |
| § 1-2 syvende ledd | § 4-1 fjerde ledd og § 4-3 tredje ledd |
| § 1-2 åttende ledd | - |
| § 1-3 første ledd | § 4-4 andre ledd |
| § 1-3 andre ledd | - |
| § 1-3 tredje ledd | § 4-4 tredje ledd |
| § 1-3 fjerde ledd | § 4-1 første ledd |
| § 1-3 femte ledd | - |
| § 1-3 sjette ledd | - |
| § 1-3 syvende ledd | - |
| § 1-3 åttende ledd | § 4-4 første ledd, § 4-1 tredje og fjerde ledd |
| § 1-3 niende ledd | - |
| § 1-3 tiende ledd | - |
| § 1-3 ellevte ledd | - |
| § 1-3 tolvte ledd | - |
| § 1-3 trettende ledd | - |
| § 1-4 første ledd | § 4-6 andre ledd og tredje ledd |
| § 1-4 andre ledd | - |
| § 1-5 første ledd | § 4-5 andre ledd |
| § 1-5 andre ledd | § 4-5 tredje ledd |
| § 1-5 tredje ledd | § 4-5 første ledd |
| § 1-5 fjerde ledd | § 4-5 fjerde ledd |
| § 1-5 femte ledd | § 4-1 tredje ledd |
| § 1-5 sjette ledd | § 4-1 fjerde ledd |
| § 1-6 første ledd | § 4-7 første ledd |
| § 1-6 andre ledd | § 4-7 andre ledd |
| § 1-6 tredje ledd | § 4-7 tredje ledd |
| § 1-6 fjerde ledd | § 4-7 tredje ledd |

| | |
|--|-------------------|
| § 1-6 femte ledd | - |
| Kapittel 2. Felles bestemmelser | |
| § 2-1 første ledd | - |
| § 2-1 andre ledd | - |
| § 2-2 | - |
| § 2-3 første ledd | § 4-2 første ledd |
| § 2-3 andre ledd | § 4-2 første ledd |
| § 2-3 tredje ledd | § 4-2 andre ledd |
| § 2-3 fjerde ledd | - |
| § 2-3 femte ledd (Opphevet). | |
| § 2-3 sjette ledd | § 4-2 tredje ledd |
| § 2-3 syvende ledd | - |
| § 2-3 åttende ledd | - |
| § 2-4 | - |
| § 2-5 | - |
| § 2-6 | § 4-4 sjette ledd |
| § 2-7 | § 5-1 |