



Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse  
Postboks 1093  
5809 Bergen

Deres ref.

Deres dato: 18.01.2024 Vår ref. 24/00075

Dato: 11.04.2024

## **Hørings svar:**

### **Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger**

Lovisenberg diakonale høgskole (LDH) viser til brev av 18.01.2024 og takker for anledning til å komme med høringsuttalelse vedrørende Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger.

#### **Hovedpunkter i LDHs hørings svar:**

- LDH støtter at det opprettholdes to karrierestiger; førstelektor til dosent, og førsteamanuensis til professor, samt at det åpnes for overganger mellom de to stigenes.
- LDH mener at de foreslåtte endringene i Forskrift for opprykk til førsteamanuensis er uheldig for sykepleierutdanningene. Veien til opprykk til førsteamanuensis er allerede lang (jmf Per O. Aamodt mfl. NIFU rapport, 2018) og vil med de foreslåtte forskriftsendringene bli enda lengre.
- LDH mener at de foreslåtte endringene i karrierestigen førstelektor og dosent reduserer stillingenes verdi for utdanningene. På basis av dagens Forskrift for opprykk skal både førstelektor og dosent ha forskningskompetanse. LDH mener kravet om forskningskompetanse for førstelektorer og dosenter må videreføres. I tillegg bør kravet om kompetanse i utdanningsledelse og samhandling med praksisfeltet styrkes for å gi utdanningene den kompetansen de trenger for å drive forskningsbaserte utdanninger.
- LDH mener at Forskriften må være tydeligere enn det som nå er foreslått for å hindre for store forskjeller i praktisering av opprykkskravene.

#### **Utdypning av LDHs innspill**

Rammene for arbeidet med ny forskrift innebærer en sammenslåing av tidligere forskrifter med en gjennomgang og revisjon av kvalifikasjonskravene til de ulike stillingskategoriene samtidig som strukturen skal beholdes og de ulike stillingskategoriene ses i en sammenheng. LDH støtter forenklingen av forskriften, harmoniseringen av de ulike stillingskategorier og krav, samt sammenhengen i begrepsbruk. Det er imidlertid flere endringer i forslaget til ny forskrift som LDH mener vil slå uheldig ut og få relativt store negative konsekvenser for UH-institusjonenes muligheter til å ivareta samfunnsoppdraget knyttet til utdanning og forskning.

#### **Om to karrierestiger og endringer i kompetansekravene:**



Det synes fornuftig, spesielt for profesjonsutdanningene, å rendyrke to karrierestiger som komplementerer og utfyller hverandre.

Det er imidlertid en svekkelse av kvalifikasjonskravene både til førstelektor og dosent at kravet om forskningskompetanse ikke opprettholdes. Forskningskompetanse og forskningsmetodikk henger tett sammen med faglig utviklingsarbeid på høyt nivå. LDH kan derfor ikke støtte en endring der kompetansen til denne karrierestigen er foreslått svekket. Et av kjennetegnene ved forskningsbasert utdanning er at ansatte bruker sin forskningskompetanse til å utvikle hensiktsmessige studieprogram og læringsaktiviteter og til å forske på utvikling og gjennomføring av studieprogram, undervisning og læringsaktiviteter samt studentenes læring for så å anvende resultatene til å videreutvikle kvaliteten i utdanningen (St.meld; Kultur for kvalitet i høyere utdanning; Kunnskapsdepartementet 2017). Det er stort behov for nytenkning når det gjelder pedagogikk og fagdidaktikk i sykepleierutdanningene for å skape sammenheng og progresjon i utdanningene, med økt innslag av digitale læringsaktiviteter, innføring i ny teknologi og mer lokale læringsaktiviteter der studentene bor. Førstelektorer og dosenter skal ha kompetanse til å lede utviklings-, emne-, fag- og studieplansarbeid på en systematisk måte, basert på et vitenskapelig og pedagogisk grunnlag. Kvalitet i høyere utdanning betyr at utdanningen skal være forskningsbasert. Vi vil konkludere med at dagens forskrift for opprykk til førstelektor og dosent er svært relevant for den pedagogiske kompetansen utdanningene trenger for å opprettholde og styrke utdanningskvaliteten, og advare mot de endringer som er foreslått i forskriften.

LDH er videre av den formening at avlagt doktorgrad skal være hovedkompetansen for tilsetning i stilling som førsteamanuensis og at avlagt doktorgrad skal kunne føre til opprykk til førsteamanuensis. Reglene i gjeldende rett/forskrift bør derfor videreføres der høgskolelektor kan søke om opprykk til førsteamanuensis på bakgrunn av avlagt doktorgrad og det bør ikke innføres krav om arbeid utover eget doktorgradsarbeid i tilsetning som førsteamanuensis.

Argumentet som fremmes i høringen for å tilføre et krav om forskningserfaring utover egen doktorgrad for tilsetning som førsteamanuensis er at de veileder ph.d.-kandidater. Det stilles spørsmål ved om det er vanlig praksis at ansatte som nylig har disputert er hovedveileder for ph.d.-kandidater. Å tilegne seg veiledningskompetanse på høyeste nivå er ofte en prosess der en starter som biveileder for å tilegne seg erfaring, tar kurs i veiledning av ph.d.-kandidater og så tiltrer rollen som hovedveileder. Kompetansen til veilederteamet sikres dessuten i ulike programutvalg ved stipendiatens opptak til doktorgradsprogrammer. LDH deler derfor ikke argumentet om at man i stillingen som førsteamanuensis trenger forskningskompetanse ut over eget avhandlingsarbeidet med den begrunnelse at man skal veilede ph.d.-kandidater.

Å øke kravene til stilling som førsteamanuensis ved å kreve forskningserfaring ut over arbeidet med egen doktorgrad vil dessuten kunne medføre betydelige konsekvenser for institusjonene som utdanner sykepleiere. For sykepleierutdanningene er det vanskelig å rekruttere og beholde kompetent faglig vitenskapelig personale. Det er spesielt vanskelig å rekruttere kandidater til doktorgrad. En økning av kompetansekravene til stillingen som førsteamanuensis vil antagelig forverre utfordringsbildet. For å opprettholde evidensbasert sykepleierutdanning i en tid der helsetjenesten er i stadig omstilling er det helt nødvendig å sikre rekrutteringen av personale med forskningskompetanse.

### **Om harmonisering og reduserte detaljkrav**

Forskriften angir minimumskrav for hver stillingskategori i den hensikt at UH-institusjonene utvikler egne retningslinjer og krav tilpasset institusjonenes faglige profil og virksomhet. Kompetansekravene i de ulike stillingene er derfor beskrevet på et svært overordnet nivå, særlig for professor og dosent. Allerede i dag stilles det ulike kompetansekrav til professor og dosent ved de ulike institusjonene og i ulike fagdisipliner. Det er forståelig at man ønsker



harmonisering, men mangelen på detaljeringsgrad i forskriften kan føre til det motsatte av det som er ønskelig, nemlig en større skjevhet i kompetansekravene. Dette vil være uheldig. Felles kvalifikasjonskrav til utdanningsfaglig kompetanse og språkkrav i de ulike stillingskategoriene støttes av LDH. Det har imidlertid også vært uttrykt bekymring for at de pedagogiske kravene svekkes når de ikke beskrives mer konkret i forskriften. LDH mener derfor at en nærmere beskrivelse eller konkretisering av kravene er ønskelig, samtidig som disse kan tilpasses UH-institusjonenes profil og virksomhet gjennom egne retningslinjer.

### **Om opprykksordninger og overgang mellom stillinger**

LDH støtter en samordning av reglene for opprykk.

I forslaget fjernes muligheten for høgskolelektorer å søke internt opprykk til førsteamanuensis. For sykepleierutdanningene vil dette være veldig uheldig. Mange høgskolelektorer har permisjon fra sin stilling som høgskolelektor for å gjennomføre en ph.d.-utdannelse. Det vil være urimelig om de ikke kan søke internt opprykk når de kommer tilbake til sin opprinnelige stilling ved UH-institusjonen etter avlagt doktorgrad.

Det innføres mulighet til å søke overgang mellom undervisnings- og forskningsstillinger på samme nivå så langt søker tilfredsstillende kravene. LDH ønsker endringen velkommen.

### **Om rekrutteringsstillingene**

I tråd med argumentasjonen over mener LDH at endringen i postdok-stillinger vil slå svært uheldig ut. Det vil i tilfelle kreve at antall postdok-stillinger økes betraktelig, noe som er lite sannsynlig gitt dagens økonomiske situasjon i UH-sektoren. Postdok-stillinger bør derfor fortsatt være knyttet til professorkompetanse, slik som i dag.

### **Om karantenetid ved opprykk**

Karantenetiden for å søke opprykk utvides fra to til tre år, noe som virker urimelig lenge. LDH mener derfor at to års karantenetid for å søke opprykk bør videreføres, og at karantenetiden gjelder fra søknadstidspunktet.

### **Referanser**

<https://www.nifu.no/rapporter/rekruttering-til-forskning-i-sykepleie-en-kartlegging-av-rekrutteringsbehov-rekrutteringsgrunnlag-og-stipendiatenes-karriereplaner/>



