

Høringsuttalelse fra NMBU - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) viser til høringsbrev fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) om forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger med høringsfrist 19. april 2024. NMBUs hørings svar følger nedenfor, vi takker for anledningen til å gi innspill.

Innledning

NMBU er positive til den forenkling av dagens regelverk som den nye forskriften legger opp til. En harmonisering av bestemmelsene for ulike stillingskategorier er ønsket velkommen. Det er videre positivt at det er lagt opp til en forskrift som regulerer så lite som mulig, men så mye som nødvendig, samtidig som vi mener det er en viss risiko for at dette medfører ulik praksis i sektoren. Det er positivt at en samler bestemmelsene i de to gjeldende forskriftene i en, og foreslått tittel anses å være passende.

Til kapittel 1 Virkeområde

Ekstraervert

NMBU støtter at forskriften også skal gjelde for ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregelen om ekstraervert (bistillinger/toerstillinger). Den tidligere manglende regulering har skapt tolkningstvil og ulik praksis. Det er videre bra at institusjonene gis anledning til å gjøre unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse og kravet til norskferdigheter på nivå B2 for ansatte i ekstraervert. NMBU støtter videre forslaget om at ansatte i ekstraervert ikke skal ha rett til å søke opprykk.

Til kapittel 2 Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger

Karrierestigene for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger og endringer i dosentstigen

Det er foreslått endringer i kvalifikasjonskravene i det som omtales som henholdsvis dosent- og professorstigen. Mens professorstigen vektlegger forskningskompetanse, skal faglig utviklingsarbeid og yrkeserfaring nå vektlegges i større grad i dosentstigen. NMBU støtter forslaget som vil medføre et tydeligere skille mellom karrierestigene.

4.3.4 Felles kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillingene

Språk

I utgangspunktet ser NMBU det som positivt at det stilles forventninger om at ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger skal kunne kommunisere godt på norsk. Dersom det skal innføres et krav mener vi at det er fornuftig at fristen for å innfri språkkravene er justert fra 2 til 3 år.

For internasjonalt ansatte medfører dette en tydeligere rett, men også en plikt til å innfri kravene om norskferdigheter på nivå B2 innen 3 år. Vi mener det er uklart av høringsforslaget hva som skal være konsekvensen hvis ikke kravene innfris. Dette bør tydeliggjøres.

4.3.5 Vurdering av kvalifikasjonskrav opp mot universitetenes brede samfunnsoppdrag

NMBU støtter at ny forskrift gir institusjonene mulighet til å legge til egne krav de mener er viktige for de ulike stillingskategoriene, i stedet for å forskriftsfeste absolutte krav.

4.3.10 Førsteamanuensis

NMBU støtter ikke forslaget om å stille krav i forskrift om forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt for stilling som førsteamanuensis. For mange fagområder er det en realitet at forskningserfaring utover doktorgrad er nødvendig for å være konkurransedyktig for en stilling som førsteamanuensis. Vi mener likevel det er gode argumenter mot å forskriftsfeste dette som et krav.

Forslaget vil medføre at markedet for kandidater til førsteamanuensisstillinger svekkes. For enkelte fagområder vil det være vanskelig å rekruttere kandidater som kan vise til forskning utover doktorgrad på sitt fagfelt.

En doktorgrad gir førstestillingskompetanse. Å forskriftsfestes et strengere krav til førsteamanuensis, kan føre til at det blir mindre attraktivt å ta en doktorgrad for de som er motiverte for en stilling innen akademien.

Et krav om forskningskompetanse utover doktorgrad, vil kunne få konsekvenser særlig for rekruttering av kvinnelige førsteamanuenser. Mange kvinner vil som følge av at de får barn i den fasen av livet de gjennomfører en doktorgrad, stille dårligere i konkurransen sammenlignet med menn som ikke har samme omsorgsbelastning i denne fasen av livet.

NMBU mener derfor at det ikke bør stilles et krav i forskriften om forskningserfaring utover doktorgrad for førsteamanuensisstilling. Dersom innspillet blir fulgt opp, innebærer det et behov for å også endre ordlyden i forslaget til bestemmelsen «*Postdoktor*» § 4-3 (2), der følgende delsetning må tas ut:

«og kompetanse som gjør vedkommende kvalifisert for å søke stilling som førsteamanuensis.»

4.3.12 Utdanningsfaglig kompetanse

NMBU støtter at detaljeringskravet til utdanningsfaglig kompetanse for undervisnings- og forskningsstillinger forenkles i forskriften, under forutsetning av at kravene til kompetanse ikke reduseres. NMBU har i dag utfyllende krav i våre retningslinjer for ansettelse og opprykk i undervisnings og forskerstillinger og har lagt UHRs veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse til grunn for disse.

Det kan være en risiko ved forslaget at det etableres ulik praksis i sektoren, men vi legger til grunn at institusjonene i sektoren også framover vil samarbeide for å sikre en felles forståelse og praksis som gjelder pedagogisk basiskompetanse.

[Til kapittel 3 Kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger](#)

4.4.2 Sakkyndig komite

NMBU mener at forslaget om felles krav til sakkyndig komite ved både ansettelse og opprykk er godt og støtter det. Videre er vi positive til at institusjonen selv kan fastsette generelle unntak for:

- ansettelse i stillingskategoriene universitets- og høyskolelærer og universitet- og høyskolelektor
- opprykk fra stillingskategoriene universitets- og høyskolelærer til universitet- og høyskolelektor
- ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger i ekstraverv

4.4.4 Adgang til å søke opprykk

Forslaget vil kunne føre til økt administrasjon knyttet til opprykkssøknader, da det ikke lenger stilles krav om fast ansettelse eller minimum 50 % stilling for de stillingskategorier der dette er et krav etter gjeldende forskrift. Selv om dette kan føre til en økt administrativ belastning, synes formålet å være godt begrunnet og i tråd med hensynet til å ivareta deltids- og midlertidige ansattes rettigheter.

Forslaget om å regulere i forskriften at den ansatte må ha minimum ett år igjen av ansettelsestiden for å kunne søke om opprykk, støttes. Forslaget til ny forskrift medfører at det ikke lengre vil være mulig å søke opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis. NMBU støtter forslaget. Da det etter forslaget til ny forskrift åpnes for at det kan søkes overgang mellom førstelektor og førsteamanuensis og mellom dosent og professor, sikres likevel en mulighet for overgang mellom de to karrierestigene.

4.4.5 Vurderings- og beslutningsprosess ved opprykk

NMBU stiller seg bak presiseringen om at vedtak i opprykkssak ikke kan påklages.

Det anses positivt at utgangspunktet for fristen for å søke på nytt etter avslag på en opprykkssøknad endres fra tidspunktet «når søker mottar avslag på søknaden» til «når vedkommende har levert søknad». Dette vil sikre lik praksis uavhengig av hvor lang tid komiteen bruker på søknadsbehandlingen. En forlengelse til tre års karantenetid, vil i realiteten vil medføre en ulempe for mange ansatte som søker om opprykk. Saksbehandlingen for eksempel innen MNT-ordningen har langt kortere varighet enn det året som nå legges til. NMBU ser ingen grunn til at karantenetiden skal utvides.

4.4.6 Overgang mellom forsknings- og undervisningsstillinger

Det anses positivt at det åpnes for en mulighet til å søke overgang mellom førstelektor og førsteamanuensis og mellom dosent og professor. Overgangsmuligheten åpner for mer fleksible karrieremuligheter, og anses som hensiktsmessig i det man for øvrig ønsker å skape tydeligere skille mellom karrierestigene.

[Til kapittel 4 Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger](#)

4.5.4-4.5.5 Endringer som gjelder gjennomgående for rekrutteringsstillinger

NMBU vurderer de foreslåtte endringene beskrevet i avsnittene 4.5.4-4.5.5 som positive.

Den foreslåtte begrepsendringen fra pliktarbeid til «annet karrierefremmende arbeid» er positivt og tydeliggjør at ansatte i rekrutteringsstillinger i tillegg til forskning kan bruke arbeidstiden til annet arbeid som gagnar deres egen karriereutvikling. NMBU mener beskrivelsen av hva som ligger i annet karrierefremmende arbeid ikke er tydelig nok. Vi anbefaler at det tydeliggjøres ytterligere hva slikt arbeid kan bestå i, for å forebygge at ansatte i rekrutteringsstillinger blir gitt oppgaver som ikke er karrierefremmende.

NMBU støtter også muligheten for å utvide en åremålsperiode underveis. Gjeldende forskrift begrenser muligheten for forlengelse for det tilfelle man ved et senere tidspunkt enn ansettelsen, ser at dette er en mulighet. At det nå foreslås en mulighet for forlengelse for disse tilfellene, vil slik vi ser det, være positivt både for arbeidsgiver og den ansatte. Vi ser imidlertid en risiko for at det kan skape mindre forutsigbarhet for den ansatte og vi foreslår derfor at det utarbeides klare retningslinjer ev. veileder for hvordan det skal praktiseres.

Endringer som gjelder for postdoktorer og stipendiater

4.5.2 Regulering av språkkrav for postdoktorer og stipendiater

Det foreslås som ny regel at dersom ansatt postdoktor eller ph.d.-stipendiat ved ansettelse ikke kan dokumentere norskkunnskaper tilsvarende nivå A2 skal institusjonen tilby norskopplæring, og den ansatte har plikt til å gjennomføre opplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng. Språkopplæringen skal være en del av det regulære arbeidet og dermed skje innenfor arbeidstiden.

At ansatte i rekrutteringsstillinger som er motivert for å lære seg norsk får bedre muligheter til det, er positivt. Det kan gjøre at internasjonalt rekrutterte integreres bedre i fagmiljøene og ved institusjonen. De kan komme ut av en rekrutteringsstilling bedre kvalifisert for en videre karriere i Norge, i eller utenfor academia. De fleste institusjonene har norsk som administrasjonsspråk og for å kunne delta i mye av det organisatoriske arbeidet og også stille til valg til styrende organer, forutsettes det at de kan ett av de skandinaviske språkene.

Samtidig ser NMBU mange problematiske sider ved det foreliggende forslaget. Vi har fått tydelige tilbakemeldinger fra våre internasjonale ansatte i rekrutteringsstillinger om at endringen vil gjøre Norge og NMBU mindre attraktivt som arbeidssted. Vi ser en risiko for at det kan bli vanskeligere å rekruttere de beste hodene til norsk academia. Endringen kan også gjøre det mindre attraktivt for institusjonen selv å rekruttere internasjonalt, på grunn av ekstrakostnadene som følger med. På sikt mener vi endringen vil true Norges og NMBUs evne til å ligge i kunnskapsfronten.

Internasjonal mobilitet og kultur for arbeidsopphold ved ulike institusjoner og i ulike land er en viktig del av det internasjonale forskningssystemet. Av dette følger at mange internasjonalt ansatte i rekrutteringsstillinger ikke har som intensjon å bli i Norge etter endt ansettelse i rekrutteringsstilling. De vil i liten grad være motivert til å gjennomføre norskopplæring, sannsynligvis vil de ha lite reelt utbytte av opplæringen de må gjennomføre. Dette mener vi vil gi en svært dårlig bruk av UH-sektorens midler.

NMBU ser også at forslaget vil medføre en betydelig økning i kostnader knyttet til ansatte i rekrutteringsstillinger. Vi tolker signalene som at institusjonen selv vil måtte dekke de økte kostnadene ved utvidet åremålsperiode for ansatte i rekrutteringsstillinger som ikke oppfyller språkkravet, og for en betydelig oppskalering av språkopplæringstilbudet. Stipendiater som ikke tilfredsstillers norskkravet vil måtte ansettes for en periode på mer enn 3 år, fordi 3 år skal være reservert til doktorgradsarbeidet. Norskopplæring vil altså inngå i «annet karrierefremmende arbeid», i dag kalt pliktarbeid. Tilsvarende vil postdoktorer som ikke tilfredsstillers norskkravet, måtte få en åremålsperiode som tar høyde for flere måneders tidsbruk til norskopplæring. Dette gir betydelige økte kostnader. I en stram økonomisk situasjon i kommende år vil dette sannsynligvis måtte tas fra midler som ellers ville gått til å finansiere forskning. Resultatet vil bli en reduksjon i forskningsaktiviteten.

Blant annet som følge av koronapandemien har NMBU, i likhet med andre UH-institusjoner, slitt med gjennomføringstiden for doktorgradsstudentene. Vi mener at de foreslåtte endringene vil gjøre det ytterligere vanskelig å oppnå gjennomføring på normert tid.

NMBU støtter ikke forslaget om at postdoktor eller ph.d.-stipendiat som ved ansettelse ikke kan dokumentere norskkunnskaper tilsvarende nivå A2 skal ha plikt til å gjennomføre opplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng, og at institusjonene skal tilby denne norskopplæringen.

4.5.3 Regulering av karriereplan og karriereveiledning for postdoktorer og stipendiater

NMBU vurderer det som en positiv utvikling for postdoktorene og stipendiatene at det forskriftsfestes en rett til en karriereplan som skal spesifisere hvilken kompetanse postdoktoren/stipendiaten skal opparbeide seg, og at de ansatte skal ha rett til karriereveiledning. Endringen vil medføre økte kostnader for institusjonen ifm. å utvide tilbudet om karriereveiledning.

4.5.6 Endringer som gjelder kun postdoktorer

Forslaget om at postdoktorer skal få opparbeide seg utdanningsfaglig kompetanse vurderes som positivt i lys av formålet med postdoktorstillingen og er i tråd med NMBUs policy for postdoktorstillinger. Kravet vil få kostnadmessige konsekvenser for institusjonene, både ifm. å tilby postdoktorer kurs i universitetspedagogikk, og dekke kostnader ved at lengden på åremålsperioden må ta høyde for dette.

Sammen med det foreslåtte kravet om norskopplæring ser vi en utvikling der en postdoktorstilling i Norge ikke er harmonisert med «postdoctoral researcher» internasjonalt, som i større grad er rene forskningsstillinger knyttet til enkeltprosjekter. Dette kan gi utfordringer ved internasjonalt forskningssamarbeid og internasjonal rekruttering. Postdoktorstillingen i Norge vil i større grad enn tidligere bli en stilling for talentutvikling. NMBU mener det er uklart hvordan bruken av postdoktorstillinger skal ses i sammenheng med andre stillinger. Dette gjelder spesielt forskerstillinger, men også innstegsstillinger. Dette har vært uklart i lang tid, og vi ser ikke at klarhetene i karriereløpet forsvinner med de foreslåtte endringene.

Endringene i postdoktorstillingen er også lite harmonisert med hvordan slike stillinger ofte er finansiert, nemlig gjennom eksternfinansiering nasjonalt eller fra EU. Det vil i mange tilfeller være andre mekanismer enn institusjonens egne langsiktige kompetansebehov, feks tidsavgrensede forskningspolitiske satsinger eller gjennomslag i åpne konkurransearenaer, som avgjør hvilke områder man innhenter ekstern finansiering til postdoktorstillinger.

NMBU mener at det uheldig at vi i Norge etablerer en praksis for postdoktorstillinger som ikke er harmonisert med internasjonal praksis eller finansieringsmodellene for forskning.

4.5.7 Endringer som gjelder kun for stipendiater

NMBU støtter høringsnotatets presisering av at man må unngå at ansatte i rekrutteringsstillinger opplever press for å ta på seg administrativt forefallende arbeid på lavt nivå, men vi vil imidlertid understreke at administrative oppgaver også *kan* være karrierefremmende, og er inkludert i NMBUs kompetansematrise (kompetanseområde 4. Ledelse, verv og administrasjon). For eksempel kan det å være administrativ koordinator for større faglige satsinger, sentre eller konferanser, gi nyttig kompetanse for stillinger i og utenfor akademia.

4.5.9 Vitenskapelig assistent

NMBU støtter en tydeliggjøring av formålet med stillingen. Vi vil imidlertid fremheve betydningen av at stillingskoden må kunne brukes også for forberedelse til spesialistkandidatstillingen innenfor klinisk veterinærmedisin. Spesialiseringsprogrammene stiller ofte krav om at det skal være gjennomført minst ett 1,5-årig internship før de kan tas opp til programmet. Ved NMBU lyses det derfor ut internship-stillinger ved bruk av stillingskoden vitenskapelig assistent, hvor de som ansettes får bygge klinisk kompetanse i klinikkene. Stillingene er en forberedelse til å kunne gå inn i en spesialistkandidatstilling, enten med etterfølgende førstelektor-dosentløp, eller ut i arbeidsmarkedet hvor kompetansen er etterspurt.

For NMBU er det viktig at dette behovet fortsatt ivaretas med ny forskrift og NMBU foreslår at direktoratet vurderer å endre formuleringen «arbeidsoppgaver som gir innsikt i og erfaring med *vitenskapelig* eller kunstnerisk arbeid og metode» og erstatte «*vitenskapelig*» med «*faglig*».

Til kapittel 5 Ikrafttredelse og overgangsregler

Direktoratet vurderer at forslaget til forskrift samlet sett innebærer såpass store endringer at det er behov for en overgangsperiode. Dette støttes av NMBU.

Det følger av forslaget til § 5-2 (2) at ansatte som søker opprykk etter § 3-4 senest 31. desember 2024 får søknaden vurdert etter dagens forskrift. Vi stiller spørsmål ved hva som da blir situasjonen for ansatte som etter dagens forskrift ikke har rett til å søke opprykk, men som etter forslaget til ny forskrift har rett til dette. Denne gruppen burde vurderes etter reglene i ny forskrift, men slik bestemmelsen er formulert, vil dette ikke være mulig. Her ber vi om en presisering.

Videre bemerkes det at direktoratet i høringsnotatet foreslår at ansatte som har søkt om opprykk senest 31. desember 2024 «får rett til» å få søknaden vurdert etter gjeldende forskrift. Slik bestemmelsen er formulert, er dette imidlertid en skal-bestemmelse, slik at søknader fra denne gruppen skal vurderes etter någjeldende forskrift.

Til kapittel 6 Økonomiske og administrative kostnader

Direktoratet gir uttrykk for at forslaget i sitt innhold i hovedsak er videreføring, presiseringer eller endringer som ikke pålegger universitetene og høyskolene nye eller utvidede oppgaver. De påpeker at kravene om norskferdigheter er nye og at dette vil gi institusjonene noen økte kostnader som skal dekkes innenfor institusjonenes gjeldende rammebevilgning.

NMBU vurderer at forslaget innebærer et omfattende krav om at det skal tilbys og gjennomføres norskundervisning innenfor arbeidstiden. At dette vil gi «noen økte kostnader for institusjonene» mener vi er en for enkel og unyansert vurdering av hva dette vil innebære for de enkelte institusjonene.