

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Postboks 1093
5809 BERGEN

Saksbehandler: Lars Petter Mathisrud
Telefon: +4761288261
lars.petter.mathisrud@inn.no
Deres ref: 24/00075-1
Vår ref: 24/00946-10
Dato: 19.04.2024

Høringsuttalelse - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger.msg

Høgskolen i Innlandet har gjennomført en intern høringsprosess hvor fakulteter, faglinjer og sentrale utvalg er invitert til å levere høringsinnspill. Det var i stor grad de samme temaene og synspunktene som gikk igjen i de innspillene som er kommet inn. Høgskolens i Innlandets samlede hørings svar følger nedenfor.

Harmonisering og forenkling

Harmonisering mellom lov og forskrift er positivt. Ved å fjerne overlapp mellom lov og forskriftene og samtidig slå sammen de to tidligere forskriftene om ansettelse og opprykk vil forvaltning av regelverket bli enklere og mer effektivt. Generelt synes vi samtidig at kvalifikasjonskravene slik de er formulert, blir til dels *for* enkle og vage og med det pålegges institusjonene et ansvar for å operasjonalisere kravene for seg selv. Etter vår mening gir en slik frihet rom for å utvikle ulik forståelse og praksis, som kan virke begrensende på mobilitet i sektoren.

Opprykk i midlertidig stilling

Det er positivt at opprykk også kan gis i midlertidig stilling. Det bør være rom for å gjøre kompetansevurderinger og tilkjenne opprykk der hvor arbeidsgiver finner det formålstjenlig, uavhengig av varighet på ansettelsesforholdet.

To tydelige, likeverdige karriereveger med overgangsordning

HINN ser positivt på en tydeliggjøring av de to karrierevegene som likeverdige. Gjennom et langt ansettelsesforhold er det naturlig at behov, fokus og preferanser for kompetanseutvikling og karriereutvikling endres undervegs, både fra medarbeider- og arbeidsgiversiden, og det er viktig at forskriften åpner for muligheten til å være fleksibel i kompetanse- og karriereutvikling for å ivareta både virksomhetens og medarbeiders behov.

Vi er positive til at forskriften åpner for overgang mellom karriereveiene, men vi mener det er uheldig at den enkelte institusjon selv kan vurdere/selv må beslutte om det skal være mulig å søke overgang, og selv må utarbeide spesifikke retningslinjer for en slik overgang. Denne valgfriheten vil kunne føre til større ulikheter i arbeidsvilkår, mellom UH-institusjonene. Vi vil derfor foreslå at overgangsmuligheten

forskriftsfestes, men at institusjonene på samme måte som ved ansettelse kan stille konkrete krav i tillegg til de forskriftsfestede kravene, for de enkelte stillingskoder og den enkelte utlyste stilling.

Tydeliggjøring av førstelektor-dosentvegen og operasjonalisering av kompetansekrav

HINN støtter intensjonen om å tydeliggjøre hhv. forskning og undervisning som likeverdige, mulige karriereveger. Vi ønsker å understreke viktigheten av at karriereveien innenfor førstelektor-dosent anerkjennes som like vesentlig for høyere utdanning, som den forskningsorienterte. Intensjonen om å tydeliggjøre og differensiere kompetansekravene for de to karrierevegene og stillingskategoriene er god. Vi mener at kompetanseprofilen innen førstelektor-dosentløpet med fordel kan knyttes tydeligere til utdanningskvalitet og samfunnsrelevans. Utvikling av undervisning og utdanning, fremming av studenters opplevde kvalitet i studier, bidrag til demokratiserende og inkluderende undervisning og utvikling av relevans for og engasjement for samfunn og næringsliv, er relevante kompetanseområder som vi mener kan synliggjøres i en ny forskrift.

Vi er grunnleggende enig i at doktorgraden fases ut som sammenlikningsgrunnlag for stilling/opprykk til førstelektorstigen. Doktorgraden er primært en forskerutdanning, og kvalifiserer i begrenset grad for de allsidige oppgaver en ansatt i høyere utdanning må løse. Forslaget gir større mulighet til å vektlegge blant annet praktisk-pedagogisk kompetanse og yrkeserfaring, samt at det kan øke muligheten til å ansette i kombinerte stillinger med kobling til praksis og yrkesliv utenfor academia. Samtidig er vi skeptiske til at forskningsaktivitet fjernes fra kvalifikasjonskravene for førstelektor-dosent.

Termen «faglig utviklingsarbeid» oppleves ikke som dekkende for den delen av det akademiske arbeidet som ikke kan rubriseres som forskning og som kan nedfelles som skriftlig og dokumentert materiale. Beskrivelsen av kompetansekravene vurderes generelt som for vage. Høringsdokumentet fører heller ikke noen diskusjon om hvordan det gjeldende forskrift kaller «spesielle kvalifikasjoner», kan operasjonaliseres. Dermed vil usikkerheten som er påvist i analyser av hvordan dagens forskrift virker, føres videre.

Sektoren har som kjent laget to sentrale utredninger ledet av henholdsvis Arild Underdal (KD) og Anne Husebekk (UHR). Vi skulle gjerne sett at forslaget diskuterer muligheten for å ta videre den diskusjonen om faglig utviklingsarbeid som tilsvarende en profesjonsdoktorgrad, slik tidligere utredninger fra UHR har pekt på. Profesjonsdoktorat er en meget utbredt grad i den engelskspråklige verden, og anerkjent av European University Association. To tredeler av amerikanske doktorgrader som avlegges årlig er profesjonsdoktorater. I Storbritannia alene er det 320 ulike profesjonsdoktorgradprogram.

Forslaget om at man som universitets- og høgskolelektor bare kan søke opprykk til førstelektor

HINN mener forslaget er svært uheldig. For det første bør institusjonen selv ha frihet til å legge til rette for kompetanse- og karriereutvikling innenfor begge løp, med utgangspunkt i stilling som høgskolelektor. Ved ansettelse som høgskolelektor bør det som del av ansettelsesprosessen, være mulig å utforme forpliktende plan for videre kvalifisering – hvor da begge løp er like relevant.

Det fremstår underlig å se høgskolelektorstillingen som utelukkende direkte relevant for utdanningsvirksomhet, når en mastergrad samtidig er en begynnende forskerutdanning. Bortfallet av mulighet til å søke opprykk fra høgskolelektor til førsteamanuensis medfører at det ikke lenger vil være mulig å ansette i fast stilling i førsteamanuensis/professorstigen på lavere nivå enn førsteamanuensis, og gjennom dette ansette og utvikle forskertalenter og kvalifisere dem til

Muligheten og friheten til å drive systematisk talentutvikling og intern kvalifisering er viktig for fagområder med liten forskertradisjon/lite antall førstekompetente på generell/nasjonal basis. Dette er også viktig for institusjoner med svakere konkurranseevne i et marked med få kvalifiserte.

Begrensningen som ligger i forslaget treffer særlig profesjonsfagene, som opererer i et konkurranseutsatt marked med til dels begrenset tilgang på førstekompetanse. For disse fagområdene er vi avhengig av å kunne ansette på lavere nivå for selv å utvikle ønsket førstekompetanse undervegs i ansettelsesforholdet. På denne måten vil institusjonene også bidra til å styrke forskningskompetansen nasjonalt innenfor disse fagene.

Medarbeidere i høgskolelektorstilling kan selv ta initiativ til videre kvalifisering gjennom å søke stipendiatstilling, og institusjonene kan selv beslutte å finansiere doktorgradsutdanninger for medarbeidere i høgskolelektorstilling og slik kvalifisere medarbeidere for førsteamanuensiskompetanse (naturligvis forutsatt at øvrige kvalifikasjonskrav er tilfredsstillt). Dette bør være mulig uten å måtte gå omvegen om en førstelektorstilling. Slik vi leser forslaget fremstår det som om ønsket er at doktorgradsutdanningen reduseres til et rent utdanningsløp, og at kandidater som får tilgang til doktorgradsprogrammene begrenses til antall utlyste stipendiatstillinger eller eksternfinansiering. Dette frarøver institusjonene muligheten for selv å prioritere strategiske satsninger på utvikling av førstekompetanse via internfinansierte doktorgradsløp for egne medarbeidere. For en institusjon som HINN, som per i dag tildeles langt fra samme antall stipendiatstillinger som de store institusjonene, vil dette begrense muligheten til å produsere doktorgradskandidater og gjennom dette styrke forskningskompetansen på ønskede områder., enten gjennom å finansiere doktorgradsløp for førsteamanuensis eller kvalifiseringsløp mot førstelektor.

Forslaget vil endre karrieremulighetene for en stor gruppe medarbeidere som per i dag er ansatt i stilling som høgskolelektor og som har planer om/er i gang med kvalifiseringsløp mot førsteamanuensis. Overgangsordningen slik den foreslås innebærer at høgskolelektorer må endre retning for kvalifikasjonsarbeidet underveis, for å oppfylle kravene en slik «omvei» forutsetter. Det oppfattes som unødvendig kompliserende og forsinkende, og vi kan ikke se at dette er i noens interesse.

Skjerpet kompetansekrav for førsteamanuensis

HINN mener forslaget om å skjerpe kompetansekravet for førsteamanuensisstillinger, gjennom å kreve «relevant forskningserfaring [...] utover eget doktorgradsprosjekt» er uheldig og lite gjennomtenkt. Skjerpede krav for hele stillingskoden uavhengig av arbeidsoppgaver, oppfattes som unødvendig. Direktoratets begrunnelse for forslaget er at førsteamanuensis må ha bredere forskningserfaring for å kunne veilede egne stipendiater. Dette kan enkelt løses gjennom å stille strengere krav til *veiledere*, ved for eksempel å utarbeide retningslinjer med krav om relevant erfaring og kursing før de utfører veilederoppgaver.

Krav om tilleggskompetanse (forskererfaring) utover doktorgrad kan være riktig dersom kandidatene i sin kvalifiseringsperiode får anledning til å delta i det som kalles «karrierefremmende arbeid». Dersom målet er at stipendiaten skal være ferdig kvalifisert som førsteamanuensis etter en stipendiatperiode, innebærer forslaget at arbeidsgiver og stipendiaten må bruke av tiden til «annet karrierefremmende arbeid» (tidl. pliktarbeid) til forskning. Stipendiatene er allerede en stillingsgruppe som allerede er under

press. Vi er bekymret for om forslaget vil føre til et enda bredere oppmerksomhetsspenn og ytterligere arbeidspress, noe som er uheldig med tanke på forskerrekuttering.

Krav om tilleggskompetanse fra forskning må ses i sammenheng med øvrige forslag som kompetansekrav utover doktorgradsutdanning, da særlig krav om norsk språk. Dette vil komme i tillegg til kravet om utdanningsfaglig kompetanse, som allerede er kommet til.

Endret formål med postdoktorstilling

Formålet med postdoktorstilling endres i forslaget til å skulle være kvalifiserende for stilling som førsteamanuensisstilling og ikke lenger som kvalifiserende for «akademisk toppstilling», som er beskrivelsen i nåværende Forskrift om ansettelsesvilkår for postdoktor (...), § 1-2 (1). Vi er bekymret for om en slik endring vil etablere en praksis hvor det forventes at doktorgradskandidater også går gjennom en postdoktorperiode, før de vil kunne nå opp i konkurranse om fast stilling som førsteamanuensis. Forslaget bidrar ikke positivt til målsettingen om å redusere midlertidighet i sektoren; UFF-medarbeidere som ønsker en forskerkarriere ser med de foreslåtte endringene potensielt på et lengre løp med midlertidige ansettelser. Dette vil ikke bidra til å gjøre forskningskarriere i akademia mer attraktivt.

En slik potensiell endring av praksis med postdoktorstillinger vil i så måte være med på å forsterke forskjeller i sektoren, med tanke på muligheter for kvalifisering, og å nå opp i konkurranse om ønsket kompetanse. De store institusjonene vil ha større økonomisk handlingsrom og bedre mulighet til å tilrettelegge for postdoktorstillinger, enn de mindre institusjonene.

Hull i stillingsstrukturen

Slik forslaget kombinerer bortfall av opprykksmuligheter for høgskolelektorer og skjerpede kompetansekrav til førsteamanuensis, er vår vurdering at vi mangler en stillingskode: Vi har et hull i stillingsstrukturen. Hvordan skal vi ansette personer med forskningsambisjoner, med eller uten doktorgrad? Stillingskode 1010 amanuensis finnes fortsatt i stillingsstrukturen i Staten, men er ikke omtalt i hverken gjeldende eller foreslått forskrift. Vi mener at de foreslåtte endringene enten må frafalles eller at det innføres en slik stilling under førsteamanuensisstillingen i ny forskrift.

Overgangsvindu mellom gammel og ny forskrift

Overgangsordning på 6 måneder vurderes å være altfor kort. Innføres endringen i opprykksmuligheter for høgskolelektor og skjerpet krav for førsteamanuensis, bør det settes en mye lengre overgangsperiode mellom gammel og ny forskrift enn det som er foreslått. For et stort antall høgskolelektorer som er ansatt i dag, vil forskriftsendringen slik den er foreslått innebære en drastisk endring, som det vil ta tid å innrette seg etter.

Fjerne muligheten for å gjennomføre realkompetansevurdering

Vi erkjenner at høyere grads eksamen bør være hovedregelen fremover. Forslaget om å skjerpe kompetansekravet for høgskolelærer og høgskolelektor gjennom å fjerne muligheten for realkompetansevurdering, er likevel etter vårt syn uheldig. Fortsatt er mange praktiske, profesjons- og kunstneriske fag 'unge' som akademiske fag. Det medfører at det er få eldre arbeidstakere som har høyere utdanning. Samtidig har de lang praktisk erfaring, og tung realkompetanse. Slik vi leser forslaget, vil det i fremtiden ikke være mulig å ansette denne gruppen arbeidstakere til undervisningsstillinger, på tross av at praktisk kompetanse er ønsket og relevant.

Krav til utdanningsfaglig kompetanse

Vi registrerer at kravene til utdanningsfaglig kompetanse ikke lenger er like detaljert beskrevet, samtidig som det understrekes at «kravene til utdanningsfaglig kompetanse skal være minst på nivå med gjeldende forskrift». I någjeldende forskrift er dette omtalt som et kurs på 200 timer og med en tilføyelse om at søkere kan vurderes for en realkompetanse ervervet gjennom kurs eller erfaring med undervisning. Dette er krav som bør konkretiseres videre – som minstekrav. I Sverige og Finland er dette kravet spesifisert til henholdsvis 15 og 60 studiepoeng, altså 400 timer og 1600 timer. Det virker svært defensivt å ikke kreve mer enn 200 timer, og heller ikke eksplisere dette kravet.

Kravene om mer utdanningsfaglige krav til professorer forkastes også i forslaget. Her argumenteres det med at det ikke er logisk at personer som har forskning som en prioritert oppgave ikke bør avkreves høyere pedagogisk kompetanse enn andre. Dette oppleves som en logisk feilslutning. Antallet førstelektorer, dosenter og universitets/høgskolelektorer utgjør om lag 1/3 av UFF ansatte, og det er bare til sammen 1200 personer med førstelektor og dosent kompetanse. Det betyr at de nær 10500 i professorstigen står for en meget stor andel av undervisningsvirksomheten. I dette løpet er kompetanseutvikling på forskningssiden av deres virksomhet høyt prioritert, og det forekommer paradoksalt at ikke deres undervisningsvirksomhet skal utvikles tilsvarende. Gjeldende forskrift forsøker nettopp å avhjelpe det som har vært gjeldende diagnose for undervisningsproblemene i høyere utdanning: for lite samarbeid og koordinering av undervisning, behovet for å løse mer komplekse utdanningsutfordringer og veiledningskompetanse etter kvalitetsreformen, samt veiledningskompetanse for forskerutdanning.

I strevet for å få til en generell forskrift forsømmer direktoratet å sørge for at lærestedene utvikler likelydende krav til utdanningsfaglig kompetanse. Argumentasjonen om å gi institusjonene frihet er ikke prøvd mot de hindringer forskriften vil lage for mobilitet for ansatte i sektoren. Siden forskjellen i finansiering er så vidt skjev mellom de gamle universitetene og de nye, vil dette med stor sannsynlighet øke ulikheter i sektoren.

Kunstfaglig kompetanse og kunstnerisk utviklingsarbeid

Det er gledelig at kunstnerisk utviklingsarbeid, og dermed kunstfaglig utdanning, kommer tydelig frem som en parallell og sidestilt aktivitet til forskning og forskningsbasert utdanning. Det er også gledelig at HK-dir fremhever at kunstnerisk utviklingsarbeid krever «...også solid skapende og utøvende kompetanse, siden slik forskning skjer gjennom kunstutøvelsen, og et kunstnerisk arbeid er en viktig del av sluttproduktet». Dette bidrar til å sikre at kunstutdanninger opprettholder en relevans og tilknytning til kunstfeltet. Samtidig mener vi at ved å omtale kunstnerisk arbeid som *en* viktig del av sluttproduktet risikerer man at det åpnes for at institusjoner kan vektlegge deler av KU som ikke nødvendigvis handler om det kunstneriske virket, som kan undergrave kunstens plass i sektoren. Vi foreslår at forskriften legger definisjonen av kunstnerisk utviklingsarbeid fra rapporten *Vekt på kunstnerisk utviklingsarbeid* (UHR, 2007) til grunn i forskriften. Vi støtter at kvalifikasjonskravene skal legges til rette for økt mobilitet på tvers av sektorer, og at dette innebærer at det skal være mulig å komme fra en profesjonell, utøvende og/eller skapende kunstpraksis og kunne kvalifisere for en relevant stilling i høyere kunstutdanning.

Det er etter vår oppfatning, ikke hensiktsmessig å skrive kunstnerisk virksomhet ut av forskriften, slik HK-dir. argumenterer for. Det er like feil for kunstfagene som det ville vært å skrive vitenskapelig virksomhet ut av kravene til ansettelse innenfor vitenskapelige fag. Kunstnerisk utviklingsarbeid er en

aktivitet bedrevet av de som er ansatt på bakgrunn av sin kunstneriske virksomhet og kompetanse, på samme måte som forskning er bedrevet av de som er ansatte på bakgrunn av vitenskapelig virksomhet og kompetanse.

Videre er det problematisk å argumentere for at begrepet «forskning» også skal dekke kunstnerisk utviklingsarbeid. Som det vises til over er det et kjennetegn ved kunstnerisk utviklingsarbeid at det nettopp *ikke* er forskning, men en parallell og sidestilt aktivitet knyttet til kunstnerisk kompetanse og kunstfagenes tradisjoner. Det er meget uheldig å skrive dette bort i et forsøk på å få til en språklig forenkling; da fjernes synligheten til KU og man risikerer en forvitring over tid. Her kan vi også påpeke at UH-loven bruker begge begrepene — «forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid» — og forskriften bør speile dette.

Vi støtter forslaget om at man, for å kunne få stilling som førsteamanuensis kan vise til enten doktorgrad eller «kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og kvalitet». Det er også bra at HK-dir. presiserer at kunstnerisk utviklingsarbeid av «samme omfang og kvalitet» innebærer at «forskningskompetanse også er knyttet til å beherske skapende og utøvende metoder. Slik kompetanse kan være opparbeidet utenfor universitets- og høyskolesektoren». Det er viktig for å opprettholde studienes relevans og de tette båndene mellom det profesjonelle kunstfeltet og utdanningsmiljøene at KU gjennomført av yrkesaktive kunstnere også kan være kvalifiserende til en stilling som førsteamanuensis. Det er videre vesentlig at, som vi argumenterer ovenfor, at ansettelser til kunstfaglige stillinger gjøres på basis av kunstnerisk virke og kompetanse, hvor kunstnerisk utviklingsarbeid er ett element som inngår i en totalvurdering av kandidatens kompetanse.

Krav om norsk språk

Vi støtter intensjonen om å ivareta norsk som arbeidsspråk. Det oppleves som viktig å sikre at alle medarbeidere som skal være ansatt over en viss tid, et tilstrekkelig basisnivå på norsk slik at de gis mulighet til å delta aktivt i den interne diskursen. Norskkompetanse handler slik vi ser det om mer enn hva som er nødvendig for å utføre for eksempel undervisningsoppgaver. Er du ansatt ved en høyskole eller et universitet er det både forventninger til og et ønske om aktivt medarbeiderskap. Slik sett er vi positive til at krav om norsk gjøres mer generelt og eksplisitt enn før. Vi mener dog at forslaget er for generelt og rigid i sin nåværende form.

Vi mener det må gjøres en tydeligere beskrivelse av bakgrunnen for krav om norsk språk og en tydeligere differensiering mellom ulike stillingers behov. Vi støtter kravet for faste stillinger, men mener at det er grunnlag for differensiering mellom for eksempel fast og midlertidig stilling, varighet på midlertidige stillinger og vurdering av behov tilknyttet ulike arbeidsoppgaver, av kortere eller lengre varighet. Vurdering av relevans for arbeidsoppgaver kan for eksempel være hvilket undervisningsspråk som er aktuelt for stillingen, på kort og lang sikt. .

Vi er redd for at forslaget i sin nåværende form vil vanskeliggjøre internasjonalisering og hindre rekruttering, særlig hvis det ikke følges opp med midler til språkopplæring. I flere av våre utdanninger rekrutterer vi primært internasjonalt da ønsket kompetanse ikke er tilgjengelig/sterkt konkurranseutsatt i Norge. Selv om vi anerkjenner behovet for å styrke norsk språk også for denne gruppen, er vi skeptisk til bruk av tvang: Vi er redd det absolutte kravet vil fremstå som lite attraktivt og også skape unødvendig usikkerhet rundt ansettelsesforholdet for utenlands-rekrutterte medarbeidere.

Krav til opplæring og karriereveiledning

En tydeliggjøring av forpliktelsen arbeidsgiver har for å legge til rette for nødvendig kompetanseutvikling støttes. Ved ansettelser med pålegg om å innfri krav til kompetanse, vil arbeidsgiver være forpliktet til å sørge for at medarbeider har mulighet til å innfri forpliktelsen innen den frist som er avtalt. Dette virker rett og rimelig. Det er samtidig viktig å anerkjenne at økte kompetansekrav, særlig norskkravet, vil medføre til dels betydelige kostnader for institusjonene. Særlig kravet om norsk for stipendiatstillinger vil medføre betydelig behov for tilleggsfinansiering for å kunne utvide ansettelsesperioden med tilsvarende 15 studiepoeng norsk, som er et kvart års arbeidsbelastning. En slik endring bør gjenspeiles i tilsvarende økning i bevilgninger gjennom stipendiatmidler eller andre øremerkede tildelinger.

Med vennlig hilsen
Høgskolen i Innlandet

Peer Jacob Svenkerud
Rektor

Lars Petter Mathisrud
HR-direktør

Dokumentet er elektronisk godkjent uten signatur

Mottakere:
Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse