



Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

Høringssvar fra UiT til ny forskrift for undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Vi viser til forslag til ny forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger som er sendt på høring med frist 19. april 2024.

UiT Norges arktiske universitet (UiT) ser positivt på at forslaget innebærer en forenkling av dagens regelverk, økt institusjonell autonomi og en harmonisering av flere bestemmelser som i dag er forskjellige for de ulike stillingskategoriene. UiT sin høringsuttalelse er innrettet mot de felles krav og standarder som bør gjelde for universitets- og høyskolesektoren. Utover dette legger UiT til grunn at den enkelte institusjon må definere nærmere tilnærming og innhold. Dette arbeidet må også samordnes med øvrige institusjoner i sektoren.

I det følgende gis det kommentarer til de enkelte bestemmelsene i forslaget til ny forskrift.

Om kapittel 2 Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger

Felles krav til norskferdigheter

Språkkrav B2 for undervisnings- og forskningsstillinger

UiT støtter et skjerpet språkkrav for undervisnings- og forskningsstillinger. Selv om det åpnes for unntak fra kvalifikasjonskravene, om at slik kompetanse kan oppnås innen tre år etter ansettelsestidspunktet (§2-8), kan dette kravet likevel i enkelte tilfeller oppleves noe strengt. Det kan også skape utfordringer med tanke på internasjonal rekruttering. UiT ønsker derfor at det åpnes for mulighet for at det i særskilte tilfeller ikke stilles språkkrav på nivå B2. En slik åpning for unntak i særskilte tilfeller vil ikke på generelt grunnlag svekke krav til sektoren om å ivareta og utvikle norsk som fagspråk.

§ 2-4 Kompetansekrav til dosentstigen

UiT har tidligere uttalt seg positiv til å opprettholde tre, parallelle vitenskapelige karriereløp i norsk UH-sektor. I det ligger det også at det bør være klare skiller mellom de tre løpene og at dette også gjør seg gjeldende med hensyn på kompetanse. UiT mener det er positivt at dosentstigen innrettes som en tydeligere profesjonsrettet og praksisnær karrierevei, men er imidlertid kritiske til at kravene til forskningskompetanse svekkes i dosentstigen. Det må forventes at ansatte i dosentstigen også behersker forskningsmetoder, vitenskapelig publisering og at de kan veilede studenter på alle nivå innen sine fagområder.

Dosenten skal i henhold til forslaget til ny forskrift vise til vesentlige bidrag til faglig utvikling på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet. Det vurderes slik at faglig utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot fagfeltet krever forskningsbasert kunnskap om yrkesfeltet. Både undervisning og veiledning i universiteter skal være forskningsbasert. Det er derfor vesentlig at forskning fortsatt må veie tungt ved vurdering av dosenter.

Det er også slik at en endring av kravet til dosent vil kunne ha betydning for akkrediteringskravene fra NOKUT, spesielt for profesjonsutdanningene. Vi forutsetter derfor at forskriften harmoniseres med de krav NOKUT stiller til akkreditering av profesjonsutdanninger.

UiT anser forslaget til nye kompetansekrav til dosent å være en akademisk svekkelse av dosentløpet. Profesjonsutdanninger trenger lærekrefter som er profesjonsrettet og har relevant yrkeserfaring, men disse utdanningene trenger også sterk og god akademisk forankret undervisning og veiledning, som forskningsbasert utviklingsarbeid vil kunne tilføre.

UiT foreslår derfor at forskningskompetanse fortsatt er et krav til dosent, slik at kravet i dosentstigen endres til "vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid og forskning ..., slik at den samlede kompetansen er i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet". Institusjonen selv, samt gjennom samarbeid i sektoren (UHR mv), må konkretisere nærmere hva som er nødvendig forskningskompetanse, og hva som skiller forskningskompetansen i dosentløpet fra forskningskompetansen i professorløpet.

§ 2-5 (Høyere kompetansekrav til stilling som) førsteamanuensis

UiT støtter endringen på generell basis. En ph.d.-grad betyr ikke at man har utviklet nødvendig selvstendighet og erfaring innen de oppgaver som tillegges en førsteamanuensis. Det bør imidlertid ikke bare være relevant forskningserfaring eller kunstnerisk utviklingsarbeid som kan oppfylle merkravet. Det bør også tas høyde for at klinisk erfaring eller undervisningserfaring utover basiskompetanse kan vurderes som relevant merkompetanse.

§§ 2-5 og 2-6 Om kompetansekrav innen kunstnerisk utviklingsarbeid

UiT er positiv til at kunstnerisk virksomhet ikke videreføres som kvalifikasjonskrav, men erstattes med krav om ph.d. eller annen tilsvarende kompetanse på ph.d.-nivå. Ph.d.-utdanning i kunstnerisk utviklingsarbeid er et nytt felt og fortsatt i en tidlig fase. Det vil derfor være nødvendig fra institusjonens side å tydeliggjøre hva som kan godkjennes som tilsvarende ph.d.

UiT støtter forslag om endring fra krav om «kunstnerisk virksomhet» til «kunstnerisk utviklingsarbeid», og endringen fra om krav om kunstnerisk virksomhet til erfaring fra kunstnerisk utviklingsarbeid. Vi anser at dette vil styrke arbeidet med å sidestille kunstnerisk utviklingsarbeid og annen forskning. Dette er positivt for ansettelse/opprykk til førsteamanuensis og professor.

§ 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse

UiT ser positivt på den utviklingen som har vært de senere år, med fokus på krav til basiskompetanse og kontinuerlig utvikling av den utdanningsfaglige kompetanse og studenters læring. Det vurderes imidlertid å være en svakhet i forslaget til ny forskrift at minimumskravene til utdanningsfaglig kompetanse nedprioriteres, selv om det i høringsnotatet presiseres at dette ikke er hensikten. Denne nedprioriteringen ses gjennomgående i høringsnotatet med manglende student- og læringsperspektiv, samt at det anvendes en definisjon av utdanningsfaglig kompetanse (side 58 i høringsnotatet) som ikke stemmer overens med NOKUT og KD sin definisjon som inkluderer student- og læringsperspektivet.

Høringsnotatet åpner for å redusere forskriftskrav til utdanningsfaglig kompetanse og vektlegger lokal autonomi med egne lokale utfyllende bestemmelser. UiT mener at institusjonell autonomi er viktig i sin alminnelighet, og et viktig premiss for at universitetet faktisk kan fylle sin samfunnsrolle. Samtidig er det nødvendig å gjøre oppmerksom på at det kan forsterke ulikheter mellom utdanningsinstitusjonene, og

fortsatt skape utfordringer i vurderingen av utdanningsfaglig kompetanse i forbindelse med rekruttering og opprykk.

UiT mener at basiskompetanse på nivå med gjeldende forskrift, bør opprettholdes som minimumskrav til alle undervisnings- og forskningsstillinger, men er positiv til at kravene skal kunne tilpasses den enkelte stillingskategori.

Utdanningsfaglig kompetanse i kunstfag og museumsfag.

UiT støtter endring fra museal formidlingskompetanse til museumsfaglig kompetanse. Dette vil imidlertid forutsette at institusjonen må formulere hva museumsfaglig kompetanse bør være for å være kvalifisert på samme nivå som utdanningsfaglig basiskompetanse.

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

UiT ser positivt på en harmonisering av bestemmelsene for ansettelse og opprykk, samt en tydeliggjøring av at ansettelse og opprykk er to ulike prosesser. Harmoniseringen støttes også på punktet om at komiteen ikke lenger trenger å være enstemmig i sin vurdering av en opprykkssøknad.

§ 3-2 Sakkyndig komité

UiT støtter forslag om at det stilles samme krav til komité ved ansettelse, som ved overgang og opprykk. Det vurderes som problematisk at det stilles krav til at leder av komite skal være ekstern. Dette vil kunne gjøre det vanskeligere å finne leder, og det vil dernest kunne føre til at ansettelsesprosessen forsinkes.

UiT anbefaler ikke at sakkyndige komiteer kun skal ha minst to medlemmer som er i tilsvarende eller høyere stillingskategori. For å kunne ivareta en høy faglig standard nasjonalt og gjøre universiteter konkurransedyktige internasjonalt, er det viktig at særlig professorkompetanse blir vurdert av komitémedlemmer som selv er på professornivå. Prinsippet er imidlertid viktig for alle typer undervisnings- og forskningsstillinger.

UiT anbefaler at den sakkyndige komiteen skal ha minst tre medlemmer, med tilsvarende eller høyere kompetanse enn stillingen det skal ansettes i, søkes opprykk til eller overgang til.

Forslaget til ny forskrift innebærer at kravet om internasjonal representasjon i sakkyndig komite ved bedømmelse av professor bortfaller. Det skal ifølge forslaget være opp til hver enkelt institusjon å vurdere praksisen. UiT mener at institusjonell autonomi er sentralt og viktig, men gjør oppmerksom på at det også kan lede til ulikhet i vurderingene. Dette kravet er viktig for utveksling av erfaringer og sikre at norske vurderinger er i tråd med internasjonale vurderinger. UiT ønsker for egen del å opprettholde internasjonal deltakelse i komiteer.

§ 3-3 Vurderings- og innstillingsprosessen ved ansettelse

Forslaget til bestemmelse har fokus på den sakkyndige komiteens vurdering av søkerens kompetanse, samt søkerens rett til å få tilsendt komiteens kompetansevurdering og søkerens rett til å komme med innsigelser og merknader til vurderingen. Forslaget innebærer blant annet at dagens regel om at søkere som sakkyndig komité ikke har funnet kvalifiserte, ikke kan innstilles for ansettelse, ikke videreføres. Dette forslaget virker noe motstridende sett opp mot at det settes stort fokus på komiteens vurdering i forslaget til bestemmelsen.

UiT er i tvil om dette forslaget er en god løsning, og vurderer det slik at institusjonens adgang til å treffe vedtak med en annen konklusjon enn det sakkyndig komité er kommet til, kun bør skje i situasjoner der institusjonen finner å kunne bygge på komiteens faglige vurderinger, men hvor:

- a) institusjonen ikke er enig i den vurderingsnorm som er anvendt, eller den vektlegging av ulike kvalifikasjoner som bedømmelsen er basert på, eller

- b) institusjonen vektlegger andre kvalifikasjoner hos søkerne enn de kvalifikasjoner som bedømmelseskomiteen har vurdert.

På en slik måte kan institusjonen (innstillings- og ansettelsesmyndigheten) best foreta en helhetlig vurdering, basert på søkerens faglige kvalifikasjoner, og søkerens andre kvalifikasjoner som er avdekket gjennom intervju, prøveforelesninger mv.

§3-4 Adgang til å søke opprykk

UiT stiller seg positiv til at karenstiden starter å løpe fra søknadstidspunktet da det i større grad enn dagens praksis vil ivareta likebehandling. Imidlertid, mener UiT at tre år er for strengt, og foreslår at to års karenstid opprettholdes. UiT støtter videre forslaget om at den ansatte må ha minimum ett år igjen av ansettelsesperioden for å kunne søke opprykk.

Forslaget til ny forskrift har en vesentlig endring når det gjelder hvem som kan søke om opprykk, og inkluderer nå også ansatte i deltidsstillinger og i midlertidige stillinger uavhengig av stillingsprosent. En slik endring vil medføre en betydelig økning i antall komiteer som må oppnevnes og total ressursbruk.

UiT ser at det kan være behov for en utvidelse av dagens regelverk, som kun er knyttet til ansettelse i fast stilling, men foreslår at det fortsatt opprettholdes en grense for ansettelse i minimum 50 % stilling for å kunne søke om opprykk. Alternativt kan forskriften ha en generell formulering med adgang til at virksomhetene kan bestemme et annet internt krav til stillingsprosent.

§ 3-6 Adgang til å søke overgang

UiT mener det er positivt at institusjonene kan velge å åpne for overgang mellom de to stigen, hhv. *førstelektor og førsteamanuensis*, samt *dosent og professor*. En slik ordning vil være hensiktsmessig på bakgrunn av det fastsettes økte krav til førsteamanuensiskompetanse, samt at muligheten til tilsetting på kvalifiseringsvilkår er falt bort. På en del fagområder der det er vanskelig å rekruttere som førsteamanuensis vil det derfor være et alternativ å tilsette på lavere nivå i dosentstigen. En mulighet på et senere tidspunkt for overgang til annet karriereløp, professorstigen, vil derfor være en enklere åpning enn å søke på stilling som førsteamanuensis. Dette vil gi mer fleksible karriereløp, som både ivaretar den ansattes faglige interesser og institusjonens kompetansebehov.

Bortfall av muligheten til å søke opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis Adgangen til å søke overgang mellom de to stigen og muligheten til å søke opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis må også ses i sammenheng. Det er hensiktsmessig og viktig at det er adgang til å endre stige både tidlig og senere i karriereløpet. UiT mener at det ikke foreligger en god begrunnelse for å binde universitetslektor til kun en karrierevei. Universitetslektor kan anses som en begynnerstilling i academia, der stillingsinnehaver gjerne enda ikke har tatt stilling til videre karriereløp når hen starter i stillingen.

UiT er et bredt sammensatt universitet med både akademiske disipliner og profesjonsutdanninger med sterk tilknytning til ulike praksisfelt. Rekrutteringsutfordringene er forskjellig i de ulike fagområder og graden av akademisering er også ulik. En viktig vei for rekruttering av førstekompetanse innenfor enkelte fagområder er tilrettelegging for at egne universitetslektorer skal ha mulighet til opprykk til førsteamanuensis-stillinger. UiT har derfor tilrettelagt for at ansatte kan søke seg inn på et doktorgradsløp og få opprykk etter gjennomført ph.d. Intern kompetansebygging og karriereutvikling har hatt en positiv effekt på kompetanseutviklingen og andel ansatte med førstekompetanse.

Av rekrutterings- og samfunnsmessige grunner ser UiT det som viktig å opprettholde en fleksibilitet i valget av karrierevei, blant annet for profesjonsutdannede, som starter i en universitetslektorstilling. Det vil da også være mulig å velge å innrette karrieren mot professorløpet ved å fullføre en ph.d., dokumentere selvstendig forskning, utover eget doktorgradsprosjekt, og for deretter å søke opprykk til førsteamanuensis.

Om forskriften likevel blir endret slik at denne opprykksmuligheten faller bort, vil det få konsekvenser for ansatte som i dag er ansatt som universitetslektor og som er under forskerutdanning eller i ferd med å slutføre en doktorgrad. Vi foreslår derfor i en slik situasjon at det innføres en overgangsordning for de som per i dag er i et slikt løp, på tre år fra 01.01.2025.

Om Kapittel 4 Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

Felles krav til norskferdigheter

Språkkrav A2 for stipendiater og postdoktorer

For utdannings- og åremålsstillinger, som stipendiat og postdoktor, som ofte skal være ansatt for kortere perioder, vurderes et krav om A2 å kunne være for omfattende til å innpasses i stillinger som varer i 3 – 4 år.

I mange tilfeller vil et krav om A2 ikke være hensiktsmessig ressursbruk knyttet til en gruppe midlertidige ansatte der det er krav til mobilitet og utveksling. Spesielt innenfor EU er det mange penger å hente på gradssamarbeid på doktorgradsnivå. Et obligatorisk norskkurs vil vanskeliggjøre slike samarbeid spesielt for de stipendiatene som er ansatt i Norge. Videre kan kandidater ha Norge som vertsland en periode i sin forskningskarriere, som kvalifisering til stillinger i et annet land. Det vil være uhenktsmessig om disse kandidatene skal måtte lære seg norsk, når dette kanskje ikke vil være det som vil være karrierefremmende for deres del.

UiT foreslår at institusjonene skal tilby og legge til rette for at internasjonale stipendiater og postdoktorer kan ta A2 i løpet av sin ansettelsestid. En slik løsning vil legge en større forpliktelse på institusjonene og arbeidsgiver, og vil samtidig gi internasjonale ansatte i rekrutteringsstillinger muligheten til å gjennomføre språkkurs i henhold til den enkeltes karriereplan.

§ 4-1 Ansettelse i rekrutteringsstillinger på åremål

UiT er positive til at det åpnes for å etableres veiledergrupper som alternativ til dagens ordning med krav om faglig veileder. UiT støtter også forslaget om at institusjonene selv kan velge å stille krav om at den ansatte skal ha en faglig veileder.

§ 4-3 Postdoktor

UiT støtter forslaget om å endre formålet med postdoktorstillingen fra å skulle kvalifisere til en «vitenskapelig toppstilling» til «førsteamanuensis», jf. Strategi for forskerrekruttering og karriereveiledning. Dagens praksis tilsier at man sjeldent kvalifiserer seg gjennom en slik stilling alene. Dette innebærer også at UiT ser behovet for at postdoktorer skal tilegne seg utdanningsfaglig kompetanse i åremålsperioden.

§ 4-4 Stipendiater

UiT bemerker at den årlige framdriftsrapporten fra *både* veileder og stipendiat er tatt ut av forskriften uten at dette er kommentert. Denne rapporteringen er viktig for å fange opp begge sidene av veiledningsforholdet. Disse rapportene brukes ved UiT aktivt i veiledningssamtaler, men også i medarbeidersamtaler ved instituttene. Høringsnotatet åpner for å redusere forskriftskrav og vektlegger lokal autonomi med egne lokale utfyllende bestemmelser. UiT er som tidligere understreket opptatt av institusjonell autonomi, men gjør oppmerksom på at det også kan medføre ulikheter i oppfølgingen av stipendiatene.

§ 4.6 Vitenskapelig assistent

UiT støtter forslag om å tydeliggjøre vitenskapelig assistent som en rekrutteringsstilling. Kompetansekravet om minst levere grads eksamen er imidlertid ikke en formulering som vil inkludere studenter på integrerte mastere. Dette er studieprogram som ikke tildeler bachelorgrad. UiT foreslår at kompetansekravet omformuleres til “minst lavere grads eksamen eller tilsvarende kompetansenivå”.

Økonomiske konsekvenser

UiT vil bemerke at flere av endringene som ligger i forslag til ny forskrift vil ha økonomiske konsekvenser for institusjonene. Både i form av finansiering til utvidelse av stipendiat og postdoktorperioder, etablering og utvidelse av kurs innen undervisningsfaglig- og språkkompetanse.

Universitets- og førstebibliotekarstillinger

UiT vil også bemerke at stillinger som universitets- og førstebibliotekar ikke er nevnt i utkast til forskrift. Dette er stillinger som fortsatt reguleres etter rundskriv fra 1995 (F-14-95).

Ikrafttredelse og overgangsregler

Endringene i forskriften om vilkårene ved ansettelse og opprykk vil kreve et betydelig arbeid ved institusjonene. Arbeidet vil være tidkrevende, og nødvendig samarbeid og samordning i sektoren vil medføre ytterligere tidsbruk. Vi ber om at det vurderes å sette en lengre frist for arbeidet enn 1. januar 2025.

Vennlig hilsen

Dag Rune Olsen
rektor

Jørgen Fosslund
administrasjonsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Anne Fismen