



HK-dir - Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

Postboks 1093  
5809 BERGEN

Deres ref  
24/00075

Vår ref  
2024/1203-KEL

Dato  
18.04.2024

## Hørings svar fra UiB - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Vi viser til høringsbrev av 18.01.24 om forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger og takker for muligheten til å komme med innspill.

Universitetet i Bergen (UiB) mener det er svært positivt at forslaget fremmer en rekke tiltak i retning av å forenkle, samordne og oppdatere eksisterende forskrifter. UiB verdsetter også sterkt at justeringene legger større vekt på unge forskeres karrieremuligheter. Likevel mener vi det er foreslått enkelte endringer og krav som kan bli utfordrende og som vi vil kommentere nærmere i kronologisk rekkefølge etter forskriften. For UiB er vitenskapelig kvalitet grunnleggende viktig i opprykk og rekrutteringsprosesser i de vitenskapelige, «kombinerte» stillingene. Å levere forskningsbasert utdanning er kjernen i vår virksomhet.

### Kapittel 2: Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger

Førstelektor og dosent - §§ 2-3 og 2-4

UiB stiller seg positiv til et tydelig skille mellom professor- og dosentstigen. Forslaget innebærer imidlertid en dosentstige uten krav til doktorgrad, men med vektlegging av faglig utviklingsarbeid og yrkeserfaring. UiB mener at det er uheldig at forskningserfaring er fraværende, og at dette forslaget vil kunne svekke kvaliteten i undervisning, forskning og utviklingsarbeid.

Kompetansekrav til stillingen som førsteamanuensis og professor - §§ 2-5 og 2-6

Det foreslås å øke kompetansekravet til førsteamanuensisstillingen med krav om forskningserfaring/kunstnerisk utviklingsarbeid ut over doktorgrad. Omfanget er ikke definert, men i høringsnotatet pekes det på at søkeren kan ha opparbeidet seg slik erfaring før vedkommende ble ansatt som stipendiat, eksempelvis som vitenskapelig assistent, eller gjennom annet karrierefremmende arbeid for stipendiater som ansettes for mer enn tre år. UiB vil fremheve at det er stor internasjonal konkurranse om de faste vitenskapelige stillingene ved universitetene, og at de langt fleste har forskningsresultater utover

doktorgradsarbeidet. Det er en uheldig uklarhet i høringsnotatet og forslaget om det kreves forskningserfaring/kunstnerisk utviklingsarbeid eller karrierefremmende arbeid. Få av de konkrete aktivitetene som nevnes som karrierefremmende arbeid i høringsnotatet kan regnes som forskningsarbeid. UiB mener at det er uklart om karrierefremmende arbeid her likestilles med forskningsresultater.

Forskriften gir virksomhetene anledning til selv å utarbeide hva som regnes som relevant forskningserfaring. UiB mener at det kan føre til kompliserende forskjeller for søkerne til de ulike institusjonene. Vi etterlyser derfor en tydeliggjøring i forskriften av innholdet i hva som ansees som relevant forskningserfaring.

#### Generelt om kunstnerisk utviklingsarbeid og kunstneriske kvalifikasjoner

UiB vurderer at forslag til forskrift og høringsdokumentet legger en ny og innsnevret forståelse av kunstnerisk utviklingsarbeid til grunn, og at «kunstnerisk virksomhet på høyt internasjonalt nivå» svekkes som kvalifikasjonsgrunnlag for ansettelse (høringsdokumentet side 23-24). Endringen som foreslås representerer et brudd med etablert begrepsforståelse og vil kunne føre til betydelige rekrutteringsutfordringer i stillingskategoriene førsteamanuensis og professor.

Definisjonen av kunstnerisk utviklingsarbeid i rapporten *Vekt på kunstnerisk utviklingsarbeid fra 2007* (arbeidsgruppe oppnevnt av UHR på oppdrag av KD) bør fortsatt legges til grunn i forskriften: «*Kunstnerisk utviklingsarbeid dekker kunstneriske prosesser som fører fram til et offentlig tilgjengelig kunstnerisk produkt. I denne virksomheten kan det også inngå en eksplisitt refleksjon rundt utviklingen og presentasjonen av kunstproduktet*» (Arbeidsgrupperapport 2007, s. 13).

UiB mener at «kunstnerisk virksomhet/kunstnerisk arbeid» må videreføres som kompetansegivende på linje med «vitenskapelig arbeid» (§1-4 i gjeldene forskrift). Kunstneriske kvalifikasjoner må være det sentrale faglige kvalifikasjonskravet innenfor kunstnerisk utviklingsarbeid, på samme måte som vitenskapelige kvalifikasjoner er det sentrale kvalifikasjonskravet for vitenskapelig forskning. UiB foreslår på denne bakgrunn at pkt. a i kvalifikasjonskravene til §§ 2-5 og 2-6 får følgende ordlyd:

- a) Doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk arbeid av samme omfang og kvalitet

#### Språkkrav – Utdannings- og forskningsstillinger - §§ 2-1 – 2-6

UiB støtter intensjonen om å styrke norskspråklig kompetanse blant de vitenskapelig ansatte i UH-sektoren.

UiB mener at en tydeliggjøring av språkkravene vil føre til en bedre og tettere oppfølging av de internasjonalt rekrutterte fra arbeidsgivers side. Dette er positivt for arbeidsfellesskapet, for arbeidstaker og arbeidsgivers gjensidige forventninger, og for den enkeltes ansattes deltakelse i organisasjonens videre virksomhet.

Utenlandske ansatte ved UiB har ulik språkbakgrunn, og tiden det tar å oppnå et tilfredsstillende nivå for å undervise vil variere. UiB vurderer det som riktig at det settes en grense på tre år for å lære seg norsk tilstrekkelig til å bruke det i undervisning.

Det følger av forslaget at ansatte som ikke oppnår denne kompetansen etter tre år som hovedregel ikke skal utføre undervisningsoppgaver, og institusjonen skal vurdere videre tiltak. Det er uheldig om dette medfører at man ikke behøver å undervise når man er ansatt som førsteamanuensis eller professor og ikke har innfridd språkkravet. UiB tolker ikke dette som en skjerming mot undervisning etter tre år, men som en tydeliggjøring av ansvar og innsats fra arbeidsgiver og arbeidstaker for å oppnå nødvendig språkkompetanse. Det bør tydeliggjøres i forskriften.

#### Utdanningsfaglig kompetanse - § 2-7:

Det er positivt at institusjonene selv kan utforme nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse tilpasset hver stillingskategori. UiB mener likevel at det kan være hensiktsmessig at minstekrav til utdanningsfaglig kompetanse fremgår av forskriften.

Det er presisert i forslaget at kravene til utdanningsfaglig kompetanse skal være minst på nivå med kravene i dagens forskrift. Det er en utfordring at dagens forskrift ikke er tilstrekkelig presis. Manglende minstekrav i forskriften kan skape uklarheter for søkerne. Dette er særlig krevende i en sektor som rekrutterer internasjonalt. For å unngå dette oppfordrer departementet til samarbeid mellom institusjonene. UiB mener derimot at manglende minstekrav vil vanskeliggjøre et slikt samarbeid, og at det vil være mer tidkrevende å få til felles krav.

Videre mener vi at minstekravene knyttet til utdanningsfaglig kompetanse for stillingene som universitetslektor, førstelektor og dosent bør være like kravene til førsteamanuensis i gjeldende forskrift. Stilling som førsteamanuensis er en kombinert stilling med krav til tung forskningskompetanse. Det er derfor rimelig at kravene til stillinger med hovedsakelig undervisningsoppgaver ikke settes lavere.

Det er positivt at alle undervisnings- og forskningsstillinger nå får mulighet til å innfri kravet om utdanningsfaglig kompetanse innen 2 år. Dette gjør det enklere å rekruttere fra utlandet og fra forskningssektoren.

Det fremstår imidlertid uklart hva departementet sikter til med «videre tiltak» i § 2-8, 3. ledd når kvalifikasjonskravene til stillingskategorien ikke innfris innen to år. Vi mener det er problematisk at konsekvensene skal reguleres av den enkeltes arbeidsavtale slik som foreslått i høringsnotatet. Dette kan medføre ulik behandling av ansatte.

#### Kvalifikasjonskrav i ekstraervert - § 2-8

UiB er enig i at det fastsettes i forskrift at ekstraervert unntas fra kravene om utdanningsfaglig kompetanse og norsk tilsvarende B2.

Vi er urolige for at ekstraervert-stillingene hvor «kalling» av spesifikke personer er blitt brukt, må opp i universitetsstyret. Dette vil kreve en stor og unødvendig arbeidsbelastning på universitetsstyret, og det vil forsinke ansettelsesprosessene. Mange fagmiljø benytter seg av muligheten til «kalling» som beskrevet i Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger punkt 3.2, med hjemmel i gjeldende uhl § 6-3, fjerde ledd, ved rekruttering til II-stillinger. Denne bestemmelsen er videreført i den nye

Universitets- og høyskolelov § 7-8 som trer i kraft 01.08.2024. Bistillinger blir ofte benyttet når universitetet vil tilknytte seg fremragende forskere eller det er behov for en spesiell kompetanse, oppdatert kunnskap, eller erfaring fra praksisområdet til undervisning. UiB ønsker fortsatt at det skal være mulig å rekruttere uten utlysning til disse stillingene, og at disse kallingene ikke må behandles i universitetsstyret, men delegeres til ansettelsesorganet.

### **Kapittel 3: Kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger**

#### Sakkyndig komite - § 3-2

Komiteens kompetanse:

Det foreslås at kun to av medlemmene i komiteen må være ansatt innen samme fagområde og i samme eller i en høyere stillingskategori enn det skal ansettes i. Om forslaget skal forstås slik at det ikke er krav om vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse for medlem(mer) utover de to, vil være en radikal endring, og en svekkelse av den vitenskapelige vektingen og kompetansen i komiteen. Vi mener at det er uheldig at det åpnes for at en med lavere stillingskategori skal kunne vurdere en professorsøknad.

UiB er også kritisk til at kravet om enstemmighet i komiteen faller bort i opprykkssaker.

Kravet om ekstern komitéleder fremstår som lite hensiktsmessig. Ulike institusjoner vil ha ulike regelverk som komitélederen da må sette seg inn i, i tillegg til selve vurderings- og administrasjonsjobben. Det kan være vanskeligere å finne eksterne som skal lede komiteen enn å finne personer som kun skal fungere som medlemmer. Det er også en risiko for at dette kravet kan forlenge ansettelsesprosessene. UiB ber om at det overlates til fagmiljøene selv å vurdere hva som er mest hensiktsmessig.

UiB mener at kravet om at begge kjønn skal være representert i sakkyndig komite er strengt formulert, og at unntak må kunne forekomme.

Vi er klar over at formuleringen i forskriftens § 3-2 om begge kjønn i sakkyndig komité er i samsvar med uhl. § 7-2 andre ledd, og at en endring i forskriften også vil medføre en endring i uhl.

#### Vurderings- og innstillingsprosessen ved ansettelse - § 3-3

I forslag til forskrift §3.3, siste ledd, står det «Institusjonene foretar den endelige innstillingen og ansettelsen basert på en helhetlig vurdering av søkerne.»

Direktoretat skriver i høringsnotatets side 33 at «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 beslutningsmyndigheten ligger hos institusjonen.»

UiB mener det er svært uheldig om det åpnes for at man ved en helhetlig vurdering kan velge å innstille og ansette kandidater som sakkyndig komité ikke har funnet kvalifisert innen fagområdet. Dette vil i så fall undergrave sakkyndig komite sin eksklusive myndighet til å vurdere den faglige kompetansen til en vitenskapelig stilling, og kan medføre en nedvurdering av de vitenskapelige kvalifikasjonene ved vurdering av hvem som er best kvalifisert.

#### Adgang til å søke opprykk - § 3-4

UiB støtter at ordningen med opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis fjernes. Opprykk medfører ikke endring i arbeidsoppgaver, og det er mer naturlig at stillingstittel er i samsvar med oppgavene som utføres. Det har siden endringen i forskriften i 2015 heller ikke vært mulig for førstelektorer og søke opprykk til førsteamanuensis. UiB mener opprykk må skje innen den karrierestigen stillingen tilhører ved ansettelse.

Det foreslås en karantenetid på tre år ved opprykksøknad. UiB mener det er en urimelig lang periode, og anbefaler en karantenetid på to år.

#### Adgang til å søke overgang - § 3-6

UiB støtter tydeligere definerte karrierestiger mellom dosent og professor slik det legges opp til i ny forskrift, og at muligheten til å søke overgang mellom stigen ikke skal være en rettighet. UiB anerkjenner forslaget om at institusjonene selv kan åpne for en slik praksis.

### **Kapittel 4: Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger**

#### Begrepsbruk

I forslaget til forskriften er stillingene som vitenskapelig assistent, stipendiat og spesialistkandidat omtalt som rekrutteringsstillinger på lik linje med postdoktor.

I forskrift til Statsansatteloven er disse stillingene betegnet som utdanningsstillinger. Disse stillingene er også kategorisert under utdanningsstillinger i hovedtariffavtalene, lpl. 17.515. UiB mener det er uheldig med ulike begrep i de to lovene og hovedtariffavtalene.

Twisteløsningsnemnda har i sin praksis lagt til grunn at f.eks. stilling som stipendiat gir grunnlag for utdanningspermisjon fra annen fast stilling, jf. reglene om utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven. Ulike begreper vil her kunne skape usikkerhet om en slik permisjonsadgang.

#### Permisjoner og forlengelser av åremålsperioden - § 4-2

UiB støtter ikke å inkludere stillingen som vitenskapelig assistent i retten til forlengelse av åremålsperioden ved permisjoner og redusert arbeidstid som den ansatte har krav på etter lov eller tariffavtale. Stillingen som vitenskapelig assistent har ikke et fastsatt formål tilsvarende de øvrige rekrutteringsstillingene. Behovet er derfor ikke det samme i forhold til oppfyllelse av formålet med stillingen som f.eks. ferdigstilling av doktorgraden eller kvalifisering til stilling som førsteamanuensis.

Vi stiller spørsmålstegn ved at sykefravær er spesielt nevnt i § 4-2, 1. avsnitt. Rett til fravær ved sykdom fremgår allerede av lov/tariffavtale.

#### Rekrutteringsstillinger - §§ 4-3, 4-4 og 4-7

UiB støtter kravet om karriereplaner for stipendiater og postdoktorer.

UiB støtter også en intensjon om at stipendiater og postdoktorer som ikke kan norsk ved ansettelse skal gis tilbud om norskopplæring. Vi er imidlertid uenig at det skal stilles krav til gjennomføring av språkutdanning tilsvarende 15 studiepoeng.

Kravet om å tilby norskopplæring til alle vil imidlertid være krevende å få til både for institusjonen og for den enkelte stipendiat. Det vil få store budsjettmessige konsekvenser, og vil redusere stipendiatenes og postdoktores tid til å arbeide med avhandlingen. For disse stillingsgruppene mener vi at fokus bør ligge på tilrettelegging av tilbud heller enn krav.

Det er uheldig om forskerutdanningen blir svekket ved at stipendiatene må omdisponere tid fra forskning til obligatorisk språkopplæring. Det vil også måtte avklares tydeligere hva dette språkkravet ville bety for de stipendiatene som ikke har finansiering for fire år, samt eksternt finansierte postdoktorer. Språkopplæringen vil også gå på bekostning av annet karrierefremmende arbeid for internasjonalt rekrutterte kandidater.

UiB mener derfor at det må gjøres et tydelig skille mellom de språklige kvalifikasjonskravene ved ansettelse i rekrutteringsstillinger og ansettelse i andre vitenskaplege stillinger.

Postdoktor - §4-3

#### *EU finansierte postdoktorer*

Åremålsperioden for postdoktorer i den nye universitets- og høyskolelovens § 7-6. f. er tre til fire år. Endringen medfører at det er behov for å forskriftsfeste unntak for EU-finansierte program som f.eks. MSCA Postdoctoral Fellows som tildeles for 12-24 måneder. EU har også andre program der det kan bli en utfordring med minimum 3 års periode.

Dersom det ikke gis unntak for EU-finansierte postdoktorer vil alternativet være å ansette i forskerstilling. Å ansette i forskerkoden framstår som en dårlig løsning da kravet til innholdet i stillingen er mer tilsvarende innholdet i våre postdoktorstillinger. Det stilles krav om individuell karriereplan og det gis rettighet til forlengelser ved lengre fravær. UiB ønsker derfor at det i forskriften skal gis unntak fra åremålsperiode på minimum 3 år, og foreslår følgende tekst:

*Det gis unntak for minimum tre års åremålsperiode for postdoktorer i EU-finansierte program som f.eks. MSCA Postdoctoral Fellows.*

UiB mener det også må gjøres unntak for språkkrav for MSCA postdoktorer med 24 måneders finansiering fra EU. 3-årige MSCA Global Fellows finansiert av EU skal tilbringe hele 24 måneder utenfor Norge. Det samme gjelder NFR-finansierte FRIPRO-tildelinger. Disse gruppen bør unntas for gjennomføringskrav om norsk A2-nivå, men de kan gjerne få tilbudet.

#### *Postdoktorer som skal forske i kliniske fag – deltids åremål*

Postdoktorer som skal forske i kliniske fag, må ha ansettelse i helsesektoren for å få tilgang til data å forske på. I slike tilfeller vil åremålsperioden kunne bli lengre enn fire år som er angitt som maksimal lengde i uhl. § 7-6. f.

UiB ønsker derfor at det i forskriften skal gis et unntak, og vi foreslår følgende tekst:

*Postdoktorer som skal forske i kliniske fag, og som må ha samtidig ansettelse innen helsesektoren for å få tilgang til data, kan ansettes i minimum 50 % stilling. Samlet tid i postdoktorstillingen skal utgjøre tre til fire år (100 %).*

Stipendiat § 4-4

Når det gjelder språkkrav for stipendiatene, viser vi til teksten over. UiB er uenig i at det skal stilles krav til 15 studiepoengs språkopplæring for stipendiatene.

UiB er ikke enig i at regelen om overgang til annet doktorgradsprogram fjernes. Vi mener det kan være utfordrende å kun vise til at arbeidsmiljøloven regulerer forholdet. Det er behov for en regel som klart regulerer et slikt forhold.

Vitenskapelig assistent – behov for ny åremålshjemmel og stillingskode som studentassistent - § 4-6

UiB støtter at det skjer en innstramning i bruken av stillingen som vitenskapelig assistent, og at den får et innhold som er rettet mot en eventuell fremtidig akademisk karriere.

I forslaget til ny forskrift kreves minst lavere grads eksamen for å bli ansatt som vitenskapelig assistent. Dette er en innsnevring i bruken av stillingen, som også medfører utfordringer for våre studenter på femårig integrert studieløp, slik som rettsvitenskap, psykologi og medisin.

UiB ber om at UH-sektoren i tillegg får en stillingskode og en åremålshjemmel til bruk for studienære funksjoner der det er åpenbart at stillingen besettes av institusjonens studenter ved de enkelte fag.

UiB har mange studentnære oppgaver, f.eks. seminarledere/kollokvieleidere, assistenter til undervisningsoppgaver, ferdighetstrening innen medisin og studentmentorer, som det er naturlig at studenter ansettes for å utføre. Mange av disse er i dag ansatt som vitenskapelig assistent uten lavere grads eksamen. Andre er ansatt i andre administrative stillingskoder som ikke nødvendigvis passer til innholdet i stillingene. Oppgavene er ofte faste fra semester til semester, og ansettelse av egne studenter er lite forenlig med kravene til midlertidig ansettelse etter statsansatteloven. UiB ber derfor om at det opprettes en åremålsstilling som studentassistent med tilsvarende lengde som vitenskapelig assistent. Med innstramningen som nå foreslås, mener UiB at behovet for en stilling som studentassistent er enda større.

UiB ønsker åremålshjemmel for ansettelse i stilling som studentassistent i uhl. og at det opprettes en stilling som studentassistent i hovedtariffavtalene i staten under lønnsplan 17.515 – Utdanningsstillinger.

## **Kapittel 5: Ikrafttredelse og overgangsregler**

Endringene i forskriften om vilkårene ved ansettelse og opprykk vil kreve et betydelig arbeid ved institusjonene. Departementet anbefaler også samarbeid om retningslinjer i sektoren. Arbeidet ved institusjonene vil være tidkrevende og samarbeid vil medføre ytterligere tidsbruk. Forslaget om frist frem til 1. januar 2025 er etter all sannsynlighet for kort.

Vennlig hilsen

Margareth Hagen  
rektor

Tore Tungodden  
universitetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevne signaturer.*