



Arkivsaksnr.: 2023/8712  
Dokumentdato: 23.11.2023

Styre:  
Universitetsstyret

Styresak:  
92/23

Møtedato:  
30.11.2023

---

## Norskopplæring for internasjonalt rekrutterte medarbeidere ved UiB - tilrettelegging og oppfølging

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Regjeringens handlingsplan for norsk fagspråk i academia - Frå ord til handling](#)
- [Styresak 99/19, Språkpolitiske retningslinjer for Universitetet i Bergen](#)

### Saken gjelder:

Universitetsstyret vedtok i 2019 Språkpolitiske retningslinjer for Universitetet i Bergen. Her fremgår det bl.a. at: *Alle fast ansatte som ikke kan norsk ved ansettelse, skal ha tilbud om å gjennomføre norskkurs og skal beherske norsk på B2-nivå etter tre år. De enkelte enhetene skal legge til rette for at de samlede arbeidsoppgavene for den ansatte ikke skal være til hinder for å oppnå dette.*

I Regjeringens Handlingsplan for norsk fagspråk i academia, som ble lagt frem i juni i år, ble det foreslått å forskriftsfeste et tilsvarende krav med samme frist på tre år i forbindelse med ny forskrift for undervisnings-, forsknings- og rekrutteringsstillinger i UH-sektoren. Det ble også foreslått å forskriftsfeste krav om at *doktorgrads- og postdoktorstipendiater som ikke har kunnskaper i norsk ved ansettelse, får tilbud om norskopplæring og krav om gjennomføring av norskopplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng.*

I denne saken inviteres universitetsstyret til drøfting av hvordan intensjonen med Handlingsplan for norsk fagspråk skal følges opp ved Universitetet i Bergen, i første omgang konsentrert omkring temaet norskopplæring. En kortfattet oppsummering av intern høring om disse spørsmålene danner bakgrunnen for drøftingene.

Drøfting av saken i universitetsstyret vil være et viktig grunnlag for UiBs høringsuttalelse om ny forskrift for undervisnings-, forsknings- og rekrutteringsstillinger. Et sentralt spørsmål her vil være hvorvidt det skal være et krav, og ikke bare et tilbud, til stipendiater og postdoktorer om å gjennomføre norskopplæring.

### Forslag til vedtak:

Universitetsstyret slutter seg til planene for oppfølging av krav om norskkompetanse for internasjonalt rekrutterte medarbeidere som viktig del av arbeidet med å ivareta norsk som fagspråk ved Universitetet i Bergen.

Tore Tungodden  
universitetsdirektør

23.11.2023/Lise Gundersen/Janne Marie Solheimslid/Sonja Dyrkorn (avd.dir)

Vedlegg:

1. Saksframstilling

## **Saksframstilling**

Styre:  
Universitetsstyret

Styresak:  
92/23

Møtedato:  
30.11.2023

Arkivsaksnr.:  
2023/8712

## **Norskopplæring for internasjonalt rekrutterte medarbeidere ved UiB - tilrettelegging og oppfølging**

### **Bakgrunn**

Regjeringen presenterte 14.06.23 Handlingsplan for å styrke norsk fagspråk i akademien. Planen understreker betydningen av å ivareta et livskraftig norsk fagspråk og omtaler dette som en viktig del av samfunnsoppdraget til universitetene og høgskolene. Handlingsplanen omfatter en rekke tiltak som vil bli fulgt opp i tiden fremover.

I denne saken vil vi presentere tiltak som omhandler *norskkompetanse til undervisere*.

### **Gjeldende språkpolitiske retningslinjer ved Universitetet i Bergen**

Universitetsstyret vedtok i 2019 (sak 99/19) språkpolitiske retningslinjer for Universitetet i Bergen. Her går det frem at «Norsk er universitetets hovudspråk. Det betyr at undervisningsspråket, administrasjonsspråket og det daglege arbeidsspråket i all hovudsak er norsk.»

Om gjennomføring og oppfølging står det bl.a. følgende i retningslinjene:

- Gjennomføring av de språkpolitiske retningslinjene skal være forankret i institusjonens ledelse på alle nivå.
- Alle fast ansatte som ikke kan norsk ved ansettelse, skal ha tilbud om å gjennomføre norsk kurs og skal beherske norsk på B2-nivå etter tre år. De enkelte enhetene skal legge til rette for at de samlede arbeidsoppgavene for den ansatte ikke skal være til hinder for å oppnå dette.

Retningslinjene omtaler også mandatet til Språkpolitisk utvalg ved UiB, et rådgivende utvalg som skal arbeide for at retningslinjene og lovpålagte krav blir fulgt opp og for videreutvikling av universitetets språkpolitikk. Utvalget rapporterer direkte til universitetsledelsen.

### **Tiltak i Handlingsplan for norsk fagspråk i akademien**

Om norskkompetansen til ansatte i faste vitenskapelige stillinger står det bl.a. følgende i handlingsplanen, s. 11: «Dei internasjonalt rekrutterte er ein viktig ressurs, og høvet til internasjonal rekruttering skal stå ved lag. Men erfaringa syner at det er gjort for lite for å sikre at dei internasjonalt rekrutterte oppnår den nødvendige kompetansen til å delta i eit norskspråkleg arbeidsmiljø og til å undervise på norsk når stillinga inneber undervisningsoppgåver.»

«Tilsette som treng det, må få tilbud om nødvendig norskopplæring, og det må stillast tydelege krav og forventningar om oppnådd kompetanse». (s.11)

I handlingsplanen foreslås det følgende tiltak for internasjonalt rekrutterte medarbeidere:

- forskriftsfeste eit krav om norskkompetanse på nivå B2 innan tre år for fast tilsette som har undervisningsoppgåver og som ikkje har norskkunnskapar på minst dette nivået ved tilsetjing.
- forskriftsfeste eit krav om at doktorgrads- og postdoktorstipendiatar som ikkje har kunnskapar i norsk ved tilsetjing, får tilbod om norskopplæring og krav om gjennomføring av norskopplæring tilsvarande minst 15 studiepoeng.

Med hensyn til fristen for å oppnå norskkompetanse for fast ansatte, har UiB i lengre tid operert med en frist på tre år, jamfør de språkpolitiske retningslinjene. Departementet tar nå sikte på å fastsette fristen i forskrift og justere den til tre år i tråd med tilbakemeldinger i høringsrunden, dette for at kravene skal være både tydelige og realistiske.

Behovet for særskilt føring for doktorgradsstipendiater og postdoktorstillinger begrunnes bl.a. utfra følgende: Om internasjonalt rekrutterte stipendiater skal kunne delta i norskspråklig arbeidsmiljø og kunne kvalifisere seg for andre stillinger i Norge, må de også få nødvendig språkopplæring og oppfølging.

### **Arbeidet med ny forskrift**

Et forslag til ny forskrift for undervisnings-, forsknings- og rekrutteringsstillinger i UH-sektoren skal etter planen sendes på høring rundt årsskiftet. Arbeidet må ses i sammenheng med forslag til ny universitets- og høgskolelov. Målet er at forskriften skal tre i kraft fra samme tidspunkt som ny universitets- og høgskolelov, høsten 2024.

Krav til norsk språk for de ulike stillingskategoriene vil bli lagt inn i den nye forskriften, i tråd med de nevnte tiltakene i handlingsplanen.

### **Intern høring ved UiB**

Tilbudet om norskopplæring, tydelige krav og forventninger om oppnådd kompetanse, tilrettelegging, oppfølging og rapportering har vært drøftet i ulike lederfora det siste halvåret og et notat om dette har vært sendt på intern høringsrunde. Tilbakemeldingene kan kortfattet oppsummeres slik:

#### *Forankring i overordnede strategier*

I høringsnotatet vises det til at tilbud om norskkurs er kommet inn som et sentralt tiltak i UiBs handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling. Det fremgår at fakultetene skal utforme lokale tiltaksplaner som legger til rette for at ansatte oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god integrering i arbeidsmiljøet. En tilsvarende formulering er i høst kommet inn som et nytt tiltak i UiBs handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet for 2023 – 2026.

Språkpolitisk utvalg ved UiB anser fortsatt de gjeldende språkpolitiske retningslinjene som dekkende og formålstjenlige. Utvalget etterlyser imidlertid tettere oppfølging gjennom handlings- og tiltaksplaner og rapportering. Fakultetene etterspør mest mulig felles arbeidsgiverpraksis på dette området, slik strategiprosessene også vektlegger. Samtidig må det tas hensyn til at fakultetene har ulikt omfang av internasjonalt rekrutterte medarbeidere og ulike utfordringer knyttet til norskkompetanse.

### *Forslaget om å forskriftsfeste en frist på tre år for fast ansatte*

Høringsrunden gir i all hovedsak tilslutning til forslaget om å forskriftsfeste en tidsramme for oppnådd norskkompetanse. Mange viser til at det er krevende å oppnå kompetansemålene på B2-nivå samtidig som man som nytilsatt skal levere forskningsresultater på høyt internasjonalt nivå, bli innlemmet i fagmiljø og samfunn.

### *Situasjonen for stipendiater og postdoktorer*

De fleste høringsuttalelsene kommenterer situasjonen for stipendiater og postdoktorer og det vises til at denne gruppen først og fremst må få anledning til å konsentrere seg om sitt forskningsprosjekt. Det er bred enighet om tilbud om norskopplæring, men delte meninger om det bør stilles krav om gjennomføring. Det vises til at mange internasjonale forskere i midlertidige stillinger ikke blir boende i Norge, men flytter til andre land etter endt ansettelsesperiode. Presset på forskningsproduksjon kan gjøre det vanskelig å tilfredsstille kravet om norskopplæring. Tid til norskopplæring må vurderes opp mot behovet for ressurser til undervisning og forskning.

### *Informasjon om krav til norskkunnskaper*

Høringsinstansene stiller seg positive til at UiB kommuniserer krav og forventninger om norskkunnskaper tydeligere. Dette bør skje i form av god informasjon gjennom hele rekrutteringsprosessen, fra utlysning til intervju, samtaler omkring jobbtilbud, arbeidsavtale, i onboardingprosessen og i oppstartsamtale med leder. Prosessen bør munne ut i en individuell, forpliktende språkopplæringsplan som også omtaler tilretteleggingstiltak. Dette vil kunne gjøre det enklere for den ansatte selv og leder å følge opp spørsmålet i årlige medarbeidersamtaler.

### *Norskopplæringstilbudet*

Flere høringsinstanser kommenterer norskopplæringstilbudet og mener det er behov for å evaluere, revidere og videreutvikle tilbudet. Kursene som tilbys på kveldstid er for ansatte, mens kursene som tilbys på dagtid er felles for studenter og ansatte. Det tas til orde for større grad av tilpasning til behovet hos ansatte, f.eks. akademisk skriving, presentasjoner, fagspesifikk terminologi m.m. Det foreslås større grad av gruppeinndeling utfra morsmålsbakgrunn og forkunnskaper i skandinaviske språk. Det er ønskelig å kunne supplere med andre tilbud, som kollokviegrupper, språkkafeer og mentorordninger for personlig oppfølging.

Betydningen av uformell norskopplæring med kolleger i arbeidsmiljøet trekkes frem i uttalelsene. Mentorordninger og språkkafeer nevnes som eksempler. Dette omtales som verdifullt supplement til det formelle opplæringstilbudet.

### *Prioriterte grupper ved opptak til norskkursene*

I høringsnotatet foreslås det justeringer i de interne retningslinjene for opptak for å sikre at fast ansatte i kombinerte stillinger og stipendiater og postdoktorer gis prioritet. Noen bemerker at ansatte som ikke har undervisning, men derimot utstrakt studentkontakt, bør prioriteres.

### *Justering i det interne opptaksreglementet for ansatte*

I perioden 2019-2022 var gjennomføringsgraden på norskopplæringen 56% for de ansatte og 85 % for studentene. Dagens ordning gir ubegrenset mulighet for ansatte til å melde seg opp til norskkurs, mens tre-ganger regelen gjelder for studentene. I høringsnotatet ble det satt

frem forslag om at tre-ganger regelen også bør gjelde for ansatte, og dette får også tilslutning. Det humanistiske fakultet, som har ansvar for opplæringen, mener dagens ordning legger for stort beslag på kurskapasiteten uten at det nødvendigvis fører til oppnådde eksamensresultater.

#### *Tilrettelegging*

Det er enighet om at arbeidssituasjonen for nyansatte som samtidig skal gjennomføre norskopplæring må tilrettelegges. Høringsuttalelsene inneholder ulike forslag til hvordan dette kan gjøres. En kommentar som går igjen, er at tilrettelegging er et ressursproblem som må avveies mot ressurser til forskning og undervisning. Det pekes på at grunnene har ulike rammevilkår, noe som gjør det vanskelig å få til felles arbeidsgiverpraksis ved UiB som helhet.

#### *Oppfølging*

Språkpolitisk utvalg erfarer at UiB mangler et apparat for å følge opp de språkpolitiske retningslinjene. Utvalget etterspør likevel et system for oppfølging av norskopplæringen og mener at rapportering peker seg ut som det mest effektive oppfølgingssystemet. UiB venter på et fremtidig HR-system som vil kunne gjøre det enklere å følge opp kravet om norskopplæring.

Spørsmålet om hva som skjer i de tilfellene der språkkravet ikke blir innfridd, kommer også opp i høringsrunden. Det hevdes at konsekvensene av manglende språkkompetanse er uklare og flere etterlyser felles praksis ved UiB. Språkpolitisk utvalg frykter at manglende oppfølging vil kunne gjøre det attraktivt å *ikke* lære seg norsk, noe som vil medføre skjevfordeling av arbeidsoppgaver og negative konsekvenser for arbeidsmiljøet.

### **Forslag til videre oppfølging**

#### *Informasjon og veiledning*

Tydelige krav og forventinger om oppnådd norskkompetanse vil bli innarbeid i veiledninger i forbindelse med rekrutteringsprosessen, i tilbudsbrev, arbeidsavtaler, individuelle språkopplæringsplaner og i maler for medarbeidersamtaler. Handlingsplanen gir nå grunnlag for å videreføre fristen på tre år for å oppnå norskkompetanse på B2-nivå for ansatte i faste, kombinerte stillinger.

#### *Stipendiat- og postdoktorstillinger*

Det vil bli lagt opp til bred høring om forslaget til ny forskrift for undervisnings-, forsknings- og rekrutteringsstillinger i UH-sektoren. Universitetet i Bergen får da anledning til å kommentere forslaget om forskriftsfestet krav om at doktorgrads- og postdoktorstipendiater som ikke har kunnskaper i norsk ved ansettelse, får tilbud om norskopplæring og krav om gjennomføring av norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng.

#### *Tilbudet om norskopplæring*

HR-avdelingen har ansvar for at internasjonalt rekrutterte medarbeidere får tilbud om norskopplæring og bidrar med budsjettoverføring til dette formålet. Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier (LLE) har det faglige ansvaret for tilbudet, administrerer kursene og håndterer opptaket. Når det gjelder det interne opptaket til norskkursene, er det enighet om å foreta noen justeringer. Internasjonalt rekrutterte i faste, kombinerte stillinger skal gis prioritet. Dermed skal stipendiat- og postdoktorer gis tilbud om opplæring og prioritert foran

ansatte i andre typer stillinger. Så langt det er mulig, gis det også plass på kursene til partnere av ansatte som har behov for norskopplæring.

HR-avdelingen har jevnlig dialog med instituttet om oppfølging av forslag som er kommet frem i den interne høringen. Innenfor gjeldende budsjetttramme vil instituttet også kunne tilby mer tilrettelagte faglige opplegg.

Det er enighet at tre-ganger regelen bør gjelde for ansatte, som for studentene, noe som vil kunne bidra til å øke gjennomføringsgraden. Ansatte vil likevel kunne søke å ta kurs om igjen, og på samme måte som studentene selv vurdere å gå opp til eksamen innen trekkfristen.

#### *Oppfølging av tiltak i UiBs Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling og Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet*

Fakultetene skal med utgangspunkt i begge handlingsplanene utforme lokale tiltak. Tiltakene skal bidra til at ansatte med internasjonal bakgrunn oppnår et ferdighetsnivå i norsk som sikrer god integrering i arbeidsmiljøet. HR-avdelingen legger opp til at rapporteringen om tiltakene koordineres, skjer samlet og i tilknytning til den øvrige årsrapporteringen.

#### *Medarbeidersamtaler*

Det vises til egen sak sak 94/23 i dette styremøtet om medarbeidersamtaler. Både strukturelle og kulturelle forhold trekkes her frem som viktige faktorer for å kunne øke gjennomføringsgraden av medarbeidersamtaler for vitenskapelig ansatte. Status for arbeidet med individuell språkopplæringsplan bør være tema i samtalene med de internasjonalt rekrutterte.

#### *Når språkkravet ikke blir innfridd*

HR-avdelingen får med jevne mellomrom spørsmål om hvilke konsekvenser det vil kunne få om internasjonalt rekrutterte medarbeidere ikke innfrir språkkravet. Statsansattelovens bestemmelser om sanksjoner kan komme til anvendelse ved mangelfull arbeidsutøvelse eller annet brudd på tjenesteplikter. HR-avdelingen gir veiledning i enkeltsaker.

Om ledelsen på alle nivå i organisasjonen uttrykker tydelige forventninger og krav til oppnådd språkkompetanse, er det grunn til å forvente bedre norskkunnskaper. HR-avdelingen har ansvar for at det gis tilbud om norskopplæring. Ledelsen har ansvar for å tilrettelegge og følge opp utviklingen i jevnlig samtaler med den ansatte.

#### **Universitetsdirektøren sine kommentarer**

Handlingsplan for norsk fagspråk i academia og UiBs egne språkpolitiske retningslinjer understreker betydningen av å ivareta norsk som universitetets hovedspråk. Dette utgjør en viktig del av vårt samfunnsoppdrag. Universitetet i Bergen har dessuten en viktig nasjonal oppgave i arbeidet med å utvikle og bevare norsk fagterminologi, gjennom Termportalen ved Språksamlingene.

Universitetet i Bergen skal sørge for at ansatte som trenger det får tilbud om nødvendig norskopplæring og at ledelsen på alle nivå i organisasjonen uttrykker tydelige krav og forventninger om deltakelse i opplæringen.

Spørsmålet om det skal være et krav, og ikke bare et tilbud, til stipendiater og postdoktorer viste seg å være sentralt i den interne høringen. I den forestående høringsprosessen om den nye forskriften mener universitetsdirektøren som et utgangspunkt at det sentrale er at stipendiater og postdoktorer skal ha rett til å få tilpasset norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng, samtidig som andre faglige hensyn og stipendiatenes samlede arbeidssituasjon tilsier at det vil være krevende å gjøre dette til et obligatorisk krav.

Norskopplæring og tilrettelegging er ressurssspørsmål som må avveies mot de samlede ressursene til undervisning og forskning. Enhetene har ulikt omfang av internasjonal rekruttering og ulike ressursrammer utfra sin størrelse og virksomhet. Det vil derfor ikke være mulig å foreslå samme type tilrettelegging for alle enheter ved UiB. Dette må enhetene selv vurdere og omtale i sine tiltaksplaner.

For UiB som et internasjonalt forskningsuniversitet er internasjonalt rekrutterte medarbeidere en viktig ressurs. God norskopplæring og tilrettelegging de første årene kan være avgjørende for om vi lykkes med å inkludere og beholde medarbeidere med internasjonal bakgrunn i våre fagmiljø og i det norske samfunnet.

23.11.2023/Lise Gundersen/Janne Marie Solheimslid/Sonja Dyrkorn (avd.dir)