



HR-avdelingen

Referanse

2024/1203-MARIEI

Dato

22.03.2024

Innspill fra Forsknings- og innovasjonsavdelingen - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Forsknings- og innovasjonsavdelingen takker for muligheten til å komme med innspill til Universitetet i Bergen (UiB) sitt hørings svar til Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger.

Innspillene fra Forsknings- og innovasjonsavdelingen omhandler kapittel fire *Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger* i den foreslåtte nye forskriften.

1. Regulering av språkkrav for postdoktorer og stipendiater

I den nye forskriften er det foreslått at i tilfeller den ansatte postdoktoren eller stipendiaten ikke kan dokumentere norskferdigheter på nivå A2 ved ansettelse, skal institusjonen legge til rette for nødvendig språkopplæring og oppfølging. Det foreslås at den ansatte skal ha plikt til å gjennomføre en opplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden.

For ph.d.-kandidater skriver HK-dir. at kravet om norskopplæring ikke vil gi urimelig forskjellsbehandling når det gjelder tid til selve doktorgradsarbeidet. Alle stipendiater skal ha minimum tre årsverk til doktorgradsarbeidet, og norskopplæring vil inngå i annet karrierefremmende arbeid. De skriver videre at institusjonenes plikt til å gi norskopplæring til postdoktorer og stipendiater som ikke har tilstrekkelig norskferdigheter, vil gi noen økte kostnader for institusjonene, men at KD legger til grunn at dette dekkes innenfor institusjonenes gjeldende rammebevilgning. De skriver videre at forslaget ikke vil ha vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser.

Innspill

Ved UiB er rundt 45 prosent av ph.d.-kandidatene som er ansatt ved institusjonen, personer med statsborgerskap utenfor Skandinavia og som dermed potensielt faller inn under kravet om norskopplæring. I 2022 var rundt 180 av våre nye ph.d.-kandidater ansatte ved institusjonen. Dersom man regner med at 40-45 prosent av disse må gjennomføre 15 studiepoeng språkopplæring (0,25 årsverk), vil dette tilsvare 18-20 årsverk. Disse 18-20 årsverkene må enten legges til treårige kontrakter, eller gjennomføres som del av åremålsperioden for personer som har pliktarbeid/annet karrierefremmende arbeid som del av sin kontrakt. Dette medføre at fakultetet/instituttet «taper» et kvart år som kandidatene i dag bruker på ulike oppgaver for institutt/fakultetet. Ifølge høringsnotatet skal denne utgiften

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

dekkes innenfor gjeldende rammebevilgning, men vi ser at dette vil medføre en merkostnad, som det vises til over.

Dette kan tenkes å potensielt være et insentiv for å ansette ph.d.-kandidater, og postdoktorer, fra de skandinaviske landene for institutt og fakultet med til dels presset økonomi. Kandidater fra skandinaviske land krever ikke tillegg til åremålsperioden, eller at deler av tiden satt til pliktarbeid/annet karrierefremmende arbeid blir brukt til språkopplæring. For noen fagmiljøer kan et slikt tillegg i åremålsperioden oppleves som utfordrende, og det kan muligens føre til tap av gode kandidater fra utenfor Skandinavia og mindre variasjon i fagmiljøene.

For postdoktorene er det uklart i forskriften og høringsnotatet om tid til språkopplæringen til postdoktorene skal legges til den planlagte åremålsperioden, eller om dette må prioriteres over andre oppgaver. Dersom det ikke skal legges til åremålsperioden, kan dette gå på bekostning av forskningstid eller andre karrierefremmende oppgaver som er essensielle for en videre karriere innen akademien. Tillegg til åremålsperioden vil medføre en økonomisk konsekvens.

Videre vil et krav om språkopplæring potensielt kunne påvirke internasjonale ordninger som blant annet Marie Skłodowska-Curie Actions postdoctoral fellowships. En fare kan være at Norge blir et mindre attraktivt land for internasjonale talenter til å gjennomføre en postdoktorstilling. For kandidater som ikke nødvendigvis ser for seg en karriere i norsk arbeidsliv, kan kravet om språkopplæring potensielt kunne påvirke valg av institusjon å fortsette forskerkarrieren ved.

2. Begrepsendring og ny regulering av karrierefremmende arbeid

I forskriften foreslås det en begrepsendring og ny regulering av karrierefremmende arbeid. Begrepet «annet karrierefremmende arbeid» skal erstatte «pliktarbeid». Pliktarbeid kan oppfattes som et negativt ladet begrep, mens «annet karrierefremmende arbeid» tydeliggjør at slikt arbeid skal ha relevans for den ansattes fremtidige karriere, enten det er ved høyere utdannings- eller forskningsinstitusjoner eller i andre sektorer. Med annet karrierefremmende arbeid menes arbeid ut over forskning og utdanning som gir relevant kunnskap og erfaring for videre karriereløp ved høyere utdannings- eller forskningsinstitusjoner eller i andre sektorer. Definisjonen tydeliggjør at annet karrierefremmende arbeid er noe utover det som er en ordinær del av et postdoktor-, stipendiat- eller spesialistkandidatløp. Samtidig tas det høyde for ikke alle skal videreføre en karriere utenfor akademien. Eksempler på annet karrierefremmende arbeid er utdanningsfaglig arbeid, opparbeiding av utdanningsfaglig kompetanse og av norskferdigheter, søknadsvurderinger, formidling, bidrag i forskningsfelleskap og innovasjonsarbeid eller hospitering hos eller samarbeid med offentlige eller private aktører.

Ved at begrepet «pliktarbeid» er endret til «annet karrierefremmende arbeid», understrekes det i høringsnotatet at arbeidstiden ikke er ment å skulle benyttes til administrative plikter.

Innspill

Selv om pliktarbeid til dels kan være et negativt ladet begrep, er dette et innarbeidet begrep i sektoren. «Annet karrierefremmende arbeid» kan være vanskelig å definere, og det fremkommer ikke tydelig av navnet hva som ligger i begrepet.

Det er uklart hva som ligger i begrepet «administrative plikter», som det i høringsnotatet presiseres at ikke inngår i «annet karrierefremmende arbeid». Dette er et vidt begrep, og en

del av arbeidet som faglige ansatte gjør, ligger i skjæringspunktet mellom fag og administrasjon. I dag er det ulikheter mellom fakultetene i hva som legges i «administrative plikter», og praksis for hva som blir definert som «administrasjon» og «forskningstid» varierer.

3. Utdanningsfaglig kompetanse for postdoktorer

Det foreslås i forskriften en ny regel som sikrer at alle postdoktorer opparbeider seg den utdanningsfaglige kompetansen som kreves for å være kvalifisert for en stilling som førsteamanuensis, dersom postdoktoren ikke allerede har slik kompetanse ved ansettelse. Dette er nødvendig for å sikre at stillingen er kvalifiserende.

Innspill

Det er uklart fra høringsnotatet om dette vil kreve at institusjonene legger til tid til åremålsperioden for postdoktorer som ikke har denne kompetansen, eller om dette da vil konkurrere med tid som ellers ville bli brukt til forskning. Dette gjelder også for språkkravet for postdoktorer som ikke kan dokumenter norskkunnskaper på nivå A2. Hvis dette kravet fører til en forlenging av åremålsperioden, vil dette medføre en økonomisk konsekvens (se punkt 1).

Vennlig hilsen

Alette Gilhus Mykkeltvedt
avdelingsdirektør

Marie Eide
seniorrådgiver

Her er Forskerforbundet ved UiBs sine innspill til høringen.

Det som framstår som positive endringer:

1. Overgang mellom stigen på samme nivå (førsteamanuensis-førstelektor og dosent-professor) er gjort mulig, ved at det foreslås en ordning som institusjonene kan velge å ta i bruk, og hvor vedkommende søker overgang på lik linje med opprykk. Fremstår som bra.
2. Muligheten for å søke opprykk er utvidet, ved at også midlertidig ansatte og folk i lavere stillingsbrøk (men ikke bistillinger) kan søke, under forutsetning av «minimum ett år før ansettelsesperioden går ut». Bra å unngå diskriminering av deltids- og midlertidig ansatte.
3. Rettigheter til forlengelse er tydeliggjort og gjort gjeldende for alle utdannings- og rekrutteringsstillinger i åremål – der mange tidligere var forbeholdt stipendiater. Kravet om at fraværet måtte utgjøre to sammenhengende uker for å gi rett til forlengelse, som nylig ble strøket i eksisterende forskrift, er også helt borte. Dette er positivt.
4. Postdoktoren virker å være tydeligere definert som rekrutteringsstilling, idet ansatte blant annet skal tilbys å få opparbeidet utdanningsfaglig kompetanse. Postdoktorens åremålsperiode er regulert til 3-4 år – altså er minimumsgrensen for åremålet økt fra to til tre år.
5. Undervisningsfaglig kompetanse er beskrevet på en overordnet måte og det åpnes for stor grad av fleksibilitet i hva som skal vektlegges i ansettelse etter institusjonens eget behov. Støttes, men vi lurar på hva som skal skje hvis slik kompetanse ikke er oppnådd i løpet av de to årene. Se også våre kommentarer til punkt 7.

Endringer som ikke nødvendigvis er til det bedre

6. Minimumskvalifikasjonskravet til stillingen som førsteamanuensis er økt fra kun doktorgrad til et tilleggskrav om forskningserfaring ut over doktorgrad. Dette høres fornuftig ut isolert sett, men det er et tankekors at det legges stadig flere kriterier til grunn for å bli førsteamanuensis, uten at noe tas bort.
7. Det er lagt inn språkkrav i norsk tilsvarende B2 på alle kombinerte stillinger, som må oppnås seinest tre år etter ansettelse. Det er kanskje ikke urimelig å forlange at fast ansatte i disse stillingene skal beherske norsk, men det vil tilkomme en kostnad for institusjonene og det vil bli hodebry knyttet til håndteringen av situasjoner hvor noen evt. ikke innfrir kravet. Et tilhørende dilemma er knyttet til hvem som har ansvaret for at norskkompetanse er på plass innen tre år. Kan arbeidsgiver pålegge en arbeidstaker å gjøre dette på fritida? Hvis ikke må vedkommende få lettelse i andre arbeidsoppgaver, noe som betyr at han eller hun yter mindre i jobben de første tre årene enn om norskkompetansen hadde vært på plass til å begynne med. I så fall er det vanskelig å hevde at norskkompetanse ikke er relevant for rangering av søkerne.

Endringer som framstår uheldige

8. Adgangen til å søke opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis er foreslått fjernet. (jf. § 3-4). Det betyr at folk som er ansatt i en slik stilling fordi de ennå ikke har fullført en doktoravhandling (eller tilsvarende forskningsarbeid) nå vil bli tvunget over i dosentstigen, selv om de er under forskerutdanning og har forskerambisjoner – og ikke i utgangspunktet ønsker å drive utviklingsarbeid i profesjonsfeltet. Muligheten institusjonene

hadde til å gjøre dette enkelt ved avlagt doktorgrad, faller dermed også bort. Den er redusert til å godta en overgang fra førstelektor med ny sakkyndig vurdering. Bortfall av muligheten for enkel saksbehandling følger automatisk fra de økte minimumskravene til førsteamanuensisstillingen. Det følger derimot ikke automatisk at man ikke kunne ha mulighet for å rykke opp fra universitetslektor til førsteamanuensis. Vi foreslå å beholde denne muligheten, men betinget av en sakkyndig vurdering (der avlagt doktorgrad ikke er tilstrekkelig).

9. Krav til norsk språk tilsvarende 15 studiepoeng (= 1/4 år) for alle i rekrutteringsstilling. Intensjonen er god og det er bra om alle får tilbud, men et slikt krav koster mye, både tid og penger, som må tas innenfor rammen. Det betyr mindre penger til forskning, formidling og undervisning. For internasjonale forskningsmiljøer, hvor man ikke snakker norsk til daglig og hvor stipendiater heller ikke har en åpenbar videre karriere i Norge, framstår det heller ikke formålstjenlig. Høringssaken er uklar på hva de vil: I avsnitt 3.5 står det at «Stipendiat og postdoktor skal **ved behov** tilbys og gjennomføre norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng.» Dette er fornuftig. Når dette er konkretisert i avsnitt 4.3.4 og 4.5.2 og i §4-3 og §4-4 er formuleringen «ved behov» tatt bort, og stipendiater og postdoktorer pålegges å lære seg norsk (på B2-nivå) enten det er behov for det eller ikke. Dette er ekstremt ufornuftig, og vil redusere den tida som kan brukes på selve doktorgradsarbeidet og dermed kvalitet og omfang på våre doktorgrader.
10. Kravet om ekstern leder i komitearbeid (stillinger, opprykk): Vi støtter krav om ekstern representasjon i komiteen (gjærne eksternt flertall), men lederen bør være intern med hensyn til tidsbruk og framdrift i komitearbeidet.

Manglende endringer

11. Dette er en anledning til også å inkludere de bibliotekfaglige stillingene. Vi ønsker at det åpnes for «siderykk» fra førstebibliotekar til førstelektor eller førsteamanuensis (eller motsatt vei), betinget av kompetansevurdering.

Mvh

Steinar Vagstad
Leder/hovedtillitsvalgt
Forskerforbundet ved UiB
Christiesgate 18, 3. etasje
Tel. 55 58 92 89/ 55 58 92 27
Mobil 414 79 185
[Http://www.uib.no/forskerforbundet](http://www.uib.no/forskerforbundet)



HR-avdelinga

Referanse

2024/1203-VITV

Dato

26.03.2024

Høyringsinnspel frå Det humanistiske fakultet til «Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger»

Det humanistiske fakultet takkar for høvet til å kome med innspel til forskrifta. Innspela er basert på tilbakemeldingar frå einingane, diskusjonar i instituttleiargruppa samt fakultetsleiinga sine vurderingar.

Vi vil innleie med overordna vurderingar, før vi går nærare inn i fleire av dei konkrete forslaga til endringar.

Overordna vurderingar

Forslaget fremjar ei rekke tiltak i retning av å forenkle, samordne og oppdatere eksisterande forskrifter. Dette er positivt. Vi meiner og det er ei styrke at det no søkast større grad av samsvar mellom institusjonell praksis og forskrifta.

Samstundes er det fleire utfordringar med forslaget slik det no ligg føre. Ei slik utfordring er forståinga av arbeidsdelinga mellom det nasjonale og lokale nivået. Det synast som om forslaget legg til grunn til ein dikotomi mellom institusjonelt handlingsrom og nasjonal integrasjon. Som statsvitenskapleg og historisk forskning har vist, er ikkje ein slik dikotomi gitt. Vi meiner derfor det framstår som merkeleg å fremje forslag til nasjonal forskrift utan tydelege nasjonale retningsliner. Eit slikt døme gjeld krav til utdanningsfagleg kompetanse, der heile tolkingsrommet vert lagt lokalt. Dette opnar for både ulike og konkurrerende forståingar. Ein risikerar dermed at resultatet vil vere ei fragmentert samling av lokale tolkingar og tilpassingar, men utan ei overordna, nasjonal innramming og forventning.

Det styringspolitiske kartet for vår sektor har på få år blitt teikna opp på nytt. Forslaget til ny forskrift bør derfor sjåast i samheng med andre endringsprosessar. Nokre av endringane peikar i ulike retningar. Andre strukturelle endringar peikar derimot i ei og same retning. Det gjeld særleg forskning. Den nye finansieringsmodellen og nedjusteringa av krava til forskingskvalifikasjonar i forslaget til forskrift, er uttrykk for ei kraftig og systematisk nedvurdering av forskning. Vi er djupt uroa over konsekvensane av dette på både lang og kort sikt. Ein kan og stille seg spørsmål om kva rolle forskning har i den forståinga av «kunnskapsnasjonen Noreg» som vert lagt til grunn av nasjonale styresmakter. Forsking er fundamentet for alt det andre vi gjer ved eit universitet. Det inneberer at styresmaktene ikkje

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

kan innfri målet om kvalitet i utdanningane utan også å ha mål om og å legge til rette for kvalitet i forskinga.

Forskrifta er sendt på høyring våren 2024. Vi ser det som heilt urealistisk å utarbeide lokale tilpassingar til den nye forskrifta som skal vere klare til same tidspunkt som forskrifta skal tre i kraft, altså 1. august 2024. Heile sektoren risikerer dermed å måtte handtere viktige prosessar i eit vakuum.

Kvalifikasjonskrav til førsteamanuensis (§ 2-5 b)

Forskriftsforslaget føreslår eit krav om forskingserfaring utover eige doktorgradsprosjekt for å kvalifisere til førsteamanuensis, og det er ulike syn på kva konsekvensane av forslaget om vil vere. Medan ein skilde tolkar dette som ei skjerping av krava til førsteamanuensis, tolkar andre forslaget som uttrykk for ei kalibrering mellom forskrift og gjeldande praksis. Ved HF kjem begge desse tolkingane tydeleg til syne, og vi legg ved eit signert opprop som tek til orde for å løfte dette forslaget ut av den nye forskrifta.

Det ser ikkje ut til at kravet vil være svært omfattande, men det skaper utfordringar for midlertidig tilsetning i stilling som førsteamanuensis utan utlysing og sakkunnig vurdering. Doktorgrad eller ikkje doktorgrad er noko ein kan vurdere utan komité, men tillegget utover doktorgrad må vurderast etter fagleg skjønn. Det same gjeld for til dømes førstelektor.

Vidare er meiningsinnhaldet i formuleringa «relevant forskingserfaring [...] utover eget doktorgradsprosjekt» utydeleg. Særleg det som under pkt. 4.3.10 er omtala som moglegheit til å «opparbeide seg utvidet forskingserfaring gjennom «annet karrierefremmende arbeid»» der det igjen vert vist til pkt. 4.5.4 og døma på slikt arbeid som er «utdanningsfaglig arbeid, opparbeiding av utdanningsfaglig kompetanse og av norskferdigheter, søknadsvurderingar, formidling, bidrag i forskningsfellesskap og innovasjonsarbeid eller hospitering hos eller samarbeid med offentlige eller private aktører.» Få av dei konkrete aktivitetane som nemnast her kan reknast som forskingsarbeid. Vi er difor usikre på om ein med «relevant forskingserfaring» utover eige doktorgradsprosjekt siktar på meir forskning, til dømes i form av fleire publikasjonar utover doktorgraden eller anna forskingsrelatert arbeid som til dømes «bidrag i forskningsfellesskap». Vi etterlyser derfor ei tydeleggjering av meiningsinnhaldet i «relevant forskingserfaring» for å unngå å kome i ein situasjon der stipendiatar har tileigna seg erfaring i tråd med ei lesing av forskrifta, for så å bli møtt med ei forventing om fleire forskingspublikasjonar.

Utdanningsfagleg kompetanse (§ 2-7 og § 2-6 jf. § 2-7)

Institusjonane lagt ned eit stort arbeid for å tilpasse seg endringane og oppjustering av kravet til utdanningsfagleg kompetanse ved opprykk til trass for at krava i forskrifta på nokre punkt var uklare. No kan dette kome i spel. Det er svært uheldig. Ikkje berre kan dette underminera arbeidet som er gjort. Her risikerer ein i tillegg å delegitimere mange av de krevjande opprykksprosessane som institusjonane har vore gjennom dei siste åra.

Når det gjeld kva som krevjast av fagleg bredde og djupne for å kvalifisere til professor er forslaget mindre tydeleg. Her er det snakk om «vesentlige bidrag til forskning (...) på høyeste nivå, i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standardar innan fagområdet». Det vil vere opp til institusjonane sjølve å fastsetje krav til utdanningsfagleg kompetanse for kvar stillingskategori, noko som opnar for ulike forståingar og dermed lokalt betinga kvalifikasjonskrav til same stillingskategori. Det er presiserast i forslaget at krava til utdanningsfagleg kompetanse skal være minst på nivå med krava i dagens forskrift. Ei stor

utfordring her er at dagens forskrift ikkje er tilstrekkeleg presis, noko som har ført til krevjande diskusjonar og vanskelege opprykksprosessar. Det vil difor vere ulike tolkingar av kva «minst på dagens nivå» vil innebere i praksis. Vi meiner forskrifta bør trekke opp eit klart og tydeleg nivå på ein forståeleg måte, også for sakkunnige komitear.

Dokumenterte ferdigheiter i norsk for undervisnings- og forskingsstillingar (B2) (§§ 2-1 til 2-6) og postdoktor og stipendiat (A2) (§ 4-3 og § 4-4)

HF støttar intensjonen om å styrke stillinga til norsk språk i academia. Kravet om å kunne tilby norskopplæring vil imidlertid vere krevjande å få til i praksis. Det føreset eit utvida kurstilbod og vil potensielt kunne ha store budsjettmessige konsekvensar i ei tid med svært anstrengt økonomi i heile sektoren. Vi stiller difor spørsmål til nokre av verkemidla for å oppnå ei slik styrking.

HF opplever kravet om A2 norsk for postdoktorar og stipendiatar jf. § 4-3 og § 4-4 som uheldig og til dels unødig. Eit slikt krav vil føre til at stipendiatar får mindre tid til å arbeide med avhandlinga, og postdoktorane vil få mindre tid til forskning. For desse stillingsgruppene meiner vi at fokus bør ligge på tilbod heller enn krav.

Store delar av forskinga er internasjonalt orientert. Etersom all ny forskning er samtale med tidlegare forskning, føreset det at ein kommuniserer med eit forskarfellesskap på tvers av nasjonale og språklege grenser. HF meiner forslaget slik det no ligg føre ikkje berre vil svekke ph.d.-utdanninga ved å omprioritere tid frå forskning til å språkopplæring, men vil og svekke rekrutteringsgrunnlaget og kan potensielt virke konkurransevridande ved at ein vil prioritere søkjarar som ikkje treng norskopplæring. Det vil i så tilfelle skape ein direkte interessekonflikt i høve til ønsket om å rekruttere dei fagleg best kvalifiserte kandidatane. Det må og avklarast tydelegare kva dette språkravet vil bety for dei stipendiatane som ikkje har finansiering for fire år, samt eksternt finansierte postdoktorar. HF meiner difor at det må gjerast eit tydelegare skilje og arbeidsdeling mellom dei språklege kvalifikasjonskrava i tilsetjing i rekrutteringsstillingar og tilsetjing i andre vitskapelege stillingar.

Ei innskjerping av språkravet i forskrifta for tilsetjingar i faste, faglege stillingar er imidlertid både viktig og nødvendig. HF meiner at skjerpinga av kravet til norskkunnskapar for førsteamanuensar i seg sjølv vil vere tilstrekkeleg, og at ein ikkje bør innføre krav om A2 norsk i rekrutteringsstillingar.

Konsekvensar ved brot på kravet om dokumenterte ferdigheiter i norsk

I tilfelle der den tilsette ikkje oppfyller språkravet etter tre år, vil vedkommande dermed heller ikkje innfri kvalifikasjonskrava til stillingskategorien. «Vedkommande kan da som hovedregel ikke utføre undervisningsoppgaver.» Det er ikkje gitt at alle tilsette vil vurdere å bli tatt ut av undervisning som negativt. Det er og slik at fleire av institutta tilbyr ei rekke engelskspråklege emner. Forslaget legg vurdering av moglege tiltak til institusjonane sjølve. Her blir det difor viktig å klargjere kva for ei linje UiB vil legge seg på.

Krav til sakkunnig komité (§ 3-2) og vurderings- og innstillingsprosessen ved tilsetjing i vitskapelege faglege stillingar (§ 3-3)

HF ser det som positivt at ein opnar for å ikkje ha sakkunnig komité ved tilsetjing i stillingskategoriane universitets- og høgskolelektor. Dette vil gje høve til å styrke vektlegginga av undervisningskompetanse (prøveforelesing) og personlege eigenskapar (intervju). HF meiner også det er positivt at det gjerast unntak frå krav om bruk av sakkunnig komité ved tilsetjing i bistillingar («ekstraerverv»).

Kravet om tre komitémedlemmer for alle stillingskategoriar er kostnadsdrivande. For stillingar som ikkje krev doktorgradskompetanse burde ein klare seg med to, eit internt medlem og eit eksternt medlem. Dette gjeld til dømes tilsetning i stipendiatstillingar, der det med dagens forskrift er tilstrekkeleg med to komitémedlemmar.

Kravet om ekstern komitéleiar framstår som svært lite hensiktsmessig. Ulike institusjonar vil ha ulike regelverk som komitéleiarer då må sette seg inn i, i tillegg til sjølve vurderings- og administrasjonsjobben. Forslaget tyder på at vervet som komitéleiar er viktig. Då er det truleg betre om det er ein intern leiar, som vi kan lære opp. Derimot kan det vere rimeleg å krevje to eksterne komitémedlemmer.

HF er sterkt kritiske til fleire av forslaga, som både kvar for seg og i sum vil gje redusert fagleg autonomi og som vil innebere ei kraftig nedjustering av faglege vurderingar ved tilsettingar i vitskapelege stillingar. Vi er særleg uroa over desse forslaga:

- Samansetning av sakkunnige komitéar: Det er føreslått å droppe kravet om at alle komitémedlemmar skal ha kompetanse innan søkarens fagområde, slik at berre to av tre medlemmer «må være ansatt innen samme fagområde» som søkeren. Dette vil kunne svekke dei faglege vurderingane si betydning i tilsetning i vitskapelege stillingar.
- Det er føreslått å ikkje vidareføre regelen om at søkarar som sakkunnig komité ikkje har funne kvalifiserte, ikkje skal kunne innstillast. Med andre ord: Søkarar som den sakkunnige komiteen ikkje har funne fagleg kvalifisert til vitskapelege stillingar, kan likevel innstillast til tilsetning i stillinga.
- Det er opp til institusjonen å vurdere behovet for intervju og prøveforelesing i samband med tilsetning. Dette vil ytterlegare kunne svekkje dei faglege vurderingane i tilsettingsprosessen.

Adgang til å søke opprykk (§ 3-4)

“Direktoratet foreslår å fjerne kravet om fast ansettelse for å søke opprykk. I ny forskrift foreslås det at retten til å søke opprykk skal gjelde fast ansatte, ansatte i deltidsstillinger og ansatte i midlertidige stillinger”. Einskilde av institutta har gitt uttrykk for at dette kan skape unødvendig mykje ekstraarbeid. Dette gjeld særleg institutt som har mellombels tilsette i universitetslektorstillingar. Direktoratet skriv at “Det er tid- og ressurskrevende å behandle opprykksøknader, men dette er i seg selv ikkje et tilstrekkelig argument for å frata en ansatt denne rettigheten på bakgrunn av at vedkommende er ansatt i deltidsstilling”. Dette er ikkje eit sterkt argument ettersom dei aktuelle personane uansett vil måtte bli vurdert når dei søker stillingar i framtida.

Vi er og kritiske til at “det ikke lenger blir mulig å søke opprykk fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis”. Dette har særleg stor tyding for dei filosofiske miljøa i Norge, der ein ofte tilset universitetslektorar for å undervise på examen philosophicum. Så lenge forskrifta “tydeliggjør at opprykk ikke gir den ansatte rett til å kreve endrede arbeidsoppgaver”, vil det vere få problem med at ein søker om opprykk frå universitetslektor til førsteamanuensis. Tittelen angir kompetanse, og då bør ein ha høve til å ha den tittelen som best dekker kompetansen. Det same gjeld § 3-6 og overgang frå førstelektor til førsteamanuensis. HF håpar derfor at UiB i det minste opnar for slik overgang mellom stillingskategoriane, slik forskrifta foreslår å gi høve til.

Vurderings- og slutningsprosess ved opprykk (§ 3-5)

Det går fram av forslaget at den sakkunnige vurderinga ikkje lenger skal trenge å vere einstemmig ved søknad om opprykk. Dette er ei radikal endring. Det vert vist til at det etter direktoratet si meining ikkje bør vere skilnad mellom opprykk og tilsetjing. HF meiner at ei slik endring vil vere ei reell nedvurdering av kompetanse i stillingane, særskilt for professor. Forslaget bryt med eit klart prinsipp som har lagt fast sidan første versjon av forskrifta. Det er stor skilnad på å bli vurdert som kvalifisert gjennom vurdering til ei stillingsutlysing og søknad om personleg opprykk.

Formålsendring og omgrepsbruk (§§ 4-1, 4-3 og 4-4)

HF meiner at endringa i omgrepsbruk og forståing av stipendiatar og postdoktorar sine arbeidsoppgåver for arbeidsgjevar frå «pliktarbeid» til «karrierefremmende arbeid» er positiv.

HF reknar også endringa av målsettinga om at postdoktorperioden skal leie til tilsetjing i stilling som førsteamanuensis, snarare enn til «topstilling» som positiv.

Vi stiller spørsmål ved kvifor omtalen av karrierefremjande arbeid er ulik for stillingskategoriane postdoktor (§ 4-3 «Stillingen kan i tillegg gi annen kompetanse med relevans for postdoktorens vidare karriere.») og stipendiat (§ 4-4 «Stillingen kan i tillegg omfatte annet karrierefremmende arbeid.»). Med tanke på kor mykje arbeid som er lagt ned i omgrepsavklaringa for formuleringa som er vald for stipendiatkategorien føreslår vi at formuleringa i § 4-3 «Stillingen kan i tillegg gi annen kompetanse med relevans for postdoktorens vidare karriere.» vert erstatta med formuleringa i § 4-4 «Stillingen kan i tillegg omfatte annet karrierefremmende arbeid.»

Endring av doktorgradsprosjekt (§ 4-4)

Forslaget om at ph.d.-kandidatar som er tilsette ved institusjonen ikkje lenger skal trenge å søkje institusjonen om godkjenning for å gjere store endringar med prosjektet dei er tilsett for å gjennomføre er svært uheldig. Her kan institusjonen risikere å stå utan kompetanse til rettleiing som vi likevel pliktar å gje.

Behovet for ein ny åremålsheimel for studentarbeid

I 2022 sendte UiB ei henvending med ønskje om ein ny åremålsheimel for studentarbeid for å trekke eit tydeleg og nødvendig skille mellom denne kategorien og vitskapeleg assistent. Departementet ønskja då ikkje å ta stilling til denne problemstillinga, og viste til arbeidet med ny forskrift. Imidlertid har heller ikkje forslaget til ny forskrift tatt stilling til dette. Studentarbeid er vesens ulikt arbeid som vitskapeleg assistent. HF meiner at ein åremålsheimel for studentarbeid er særst viktig. HF er også kritisk til at det vert innført eit krav om bachelorgrad for å kunne bli tilsett i stilling som vitskapeleg assistent.

Behov for oppdatering av regelverk knytt til reine forskarstillingar

Endeleg vil vi også påpeike at HF meiner det er uheldig at reine forskarstillingar ikkje er omfatta av den nye lova og forskrifta.

Venleg helsing

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Høringsinnspill til saksnummer 24/00075

Vi viser til forslaget om endring av forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger som p.t er sendt ut på høring. Vi stiller oss kritiske til følgende forslag: "For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis kreves minst ... relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt". Vår kritikk er forankret i tre hovedpunkt.

Økt prestasjonspress og intern konkurranse: Et fåtall av de som er underveis i et stipendiatløp i skrivende stund vil kunne vise til forskningserfaring utover eget doktorgradsarbeid etter fullført grad. Slik vi forstår den foreslåtte justeringen, vil stipendiatstillingen slik den ser ut i dag dermed ikke kunne kvalifisere kandidater til en førsteamanuensisstilling. Vår bekymring at et slikt vedtak vil legge press på stipendiater som er underveis i sin grad om å publisere eller forske ved siden av, og i tillegg til, eget doktorgradsprosjekt. Dette er et urimelig krav til en stilling som per i dag først og fremst dreier seg om å produsere en god avhandling og fullføre ulike pliktarbeidsoppgaver hvor "relevant forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt" nødvendigvis ikke inngår. Vi ber derfor direktoratet om å spesifisere hvordan stipendiater som er underveis i sin grad i dag, og som ikke kan vise til forskningserfaring utover eget doktorgradsarbeid, skal forholde seg til det foreslåtte kvalifiseringskravet. Vår vurdering er også at en forskriftsendring kan bidra til å skape en usunn og unødvendig intern konkurransekultur hvor stipendiater presses til å skaffe seg mer forskningserfaring enn sine kolleger i løpet av stipendiatperioden, slik at de kan kvalifisere seg til førsteamanuensisstillinger. I verste fall kan et slikt prestasjonspress ha alvorlige konsekvenser for stipendiaters gjennomføringsevne og psykiske helse. Vi ber direktoratet presisere hvordan de ulike institusjonene kan hindre at høyere kvalifiseringskrav ikke resulterer i usunn konkurransekultur og mer frafall i en allerede krevende midlertidig stilling. Se også punkt 3. under.

Akademia som usikker yrkesvei: Vi mener at det foreslåtte kvalifiseringskravet vil føre til mer konkurranse om de få postdoktorstillingene som utlyses, og at direktoratet i praksis sender et signal om at mer midlertidighet etter fullført doktorgrad er nødvendig for å kvalifisere seg til en fast stilling i akademia. I realiteten kan mange ferdige doktorer oppleve at de i ikke har noe vei inn i akademia etter fullført grad. Som NIFU konkluderer med i sin rapport, er "[l]ange kvalifiseringsløp i midlertidige stillinger ... lite attraktivt og det hevdes at gode kandidater velger bort en vitenskapelig karriere" (NIFU, 2020, s. 7)¹. Selv om denne rapporten først og fremst omhandler postdoktorstillingen, opplever vi at den foreslåtte endringen bygger oppunder en opplevelse av akademia som en usikker yrkesvei. Denne usikkerheten kombinert med økt konkurranse og prestasjonspress resulterer i verste fall at prospektive stipendiater velger vekk akademia fordi det ikke fremstår som et bærekraftig yrkesvalg. Lange kvalifiseringsløp til faste stillinger kan også resultere i at enkelte fagmiljø får vedvarende høy gjennomsnittsalder. God undervisning og forskning krever mangfold også i alder/antall år siden fullført doktorgrad.

Manglende konkretisering av institusjonenes ansvar for å tilrettelegge: Under punkt 4.5.4 står det at "Stipendiater som ansettes for mer enn tre år kan også opparbeide seg utvidet forskningserfaring gjennom "annet karrierefremmende arbeid". "Karrierefremmende arbeid" er ment å skulle erstatte

¹ Se <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2724011/NIFUrapport2020-31.pdf>

begrepet “pliktarbeid”. På den ene siden kan det være hensiktsmessig å kvalitetssikre den ordningen vi i dag kaller “pliktarbeid” ettersom dette i dag varierer både mellom og innenfor ulike institusjoner, både med tanke på hvilke oppgaver som godkjennes som pliktarbeid, og hvilke påvirkningsmuligheter den enkelte stipendiat har i utformingen av eget pliktarbeid. Men det er utydelig for oss hvordan direktoratets forslag om hva som kan inngå i “karrierefremmende arbeid” samsvarer med kravet om at stipendiater må tilegne seg “relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt”. Tiltak som nevnes er blant annet “relevant utdanningsfaglig arbeid, opparbeiding av utdanningsfaglig kompetanse og av norskferdigheter, søknadsvurderinger, formidling, bidrag i forskningsfelleskap og innovasjonsarbeid eller hospitering hos eller samarbeid med offentlige eller private aktører”. Slik vi ser det, stiller den foreslåtte endringen større krav til institusjonene og de ulike doktorgradsprogrammene om å tilby karrierefremmende arbeid som kan kvalifisere stipendiater til førsteamanuensisstillinger. Dette er svært utfordrende å tilrettelegge i praksis fordi det er stor variasjon mellom hva de ulike institusjonene vil være i stand til å tilby. Dette handler både om hvilke ordninger som allerede er etablerte *og* hvor godt disse er i stand til å møte de foreslåtte kravene. I andre tilfeller er dette knyttet ressursmangler ved de ulike institusjonene som i praksis leder til at stipendiater blir satt til oppgaver som *må utføres*, fremfor oppgaver som er karrierefremmende. Videre er vi bekymret for at ansvar og byrden for å planlegge og gjennomføre karrierefremmende tiltak tilfaller den enkelte stipendiaten. Dette kan bidra til å øke prestasjonspresset og usikkerheten i en allerede krevende midlertidig stilling. Til dette har vi følgende spørsmål:

1. I hvilken grad og på hvilken måte kvalifiserer de forskjellige forslagene som listes opp til “utvidet forskningserfaring”?
2. Hvordan har man tenkt å sikre at stipendiaten får tilgang til (alle) disse mulighetene ved sin institusjon eller andre institusjoner?
3. Hvordan skal institusjoner i ansettelsesprosesser vurdere kandidater som har gjennomført “pliktarbeid” versus kandidater som har gjennomført “karrierefremmende arbeid”?

Vi mener at en begrepsendring i seg selv ikke er nok for å kvalitetssikre hva “karrierefremmende arbeid” skal innebære for den enkelte stipendiat, og at strukturene som kreves ved den enkelte institusjon p.t ikke er på plass for at stipendiater kan garanteres at de får mulighet til å opparbeide seg “relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt”. For at det nye kravene for ansettelse i førsteamanuensisstilling skal samsvare med opplærings- og kvalifiseringsløpet som p.t er tilgjengelig for stipendiater, bør direktoratet sikre at institusjoner *kan* legge til rette for at stipendiatene kan oppnå dette kravet. Vi etterlyser en tydeligere handlingsplan knyttet til dette, en spesifisering av karrierefremmende tiltak som gir stipendiater erfaringen de trenger for å møte de nye kvalifikasjonskravene, samt en tydeliggjøring av institusjonenes ansvar for å etablere nødvendige strukturer for dette.

Med vennlig hilsen

Mari Lund Eide

Stipendiat i engelsk fagdidaktikk

Institutt for Fremmedspråk

Universitetet i Bergen

På vegne av følgende 50 stipendiater, stipendiatororganisasjoner, administrative ansatte midlertidige ansatte, faste ansatte, og emeriti ved Humanistisk fakultet på Universitetet i Bergen:

Styret i StipHF, Sonja Lagerwall, Kristian Rusten, Hild Hoff, Camilla Skalle, Marta Norwicka, Solveig Lygren, Aud Solbjørg Skulstad, Anne Eriksen, Marit Skaatan, Elin Danielsen Huckerby, Margje Post, Astrid Haas, Trude Amundsen, Peter Hatlebakk, Line Ree Milkær, Annika Svendal Os, Tonje Luise Skjoldhammer, Audun Syltevik, Alejandro Ayala Wold, Embla Aae, Jorun Larsen, Marie Magnor, Mikkel Paulsen, Henriette Hanky, Fredrik Parelius, Ingvild Jensen Haldorsen, Marianne Sætre Amundsen, Johanna Gunn, Emil Perron, Henriette Rørdal, Tijana Przulj, Karin Lillevold, Marthe Hatlen Grønsveen, Johannes Andresen Oldervoll, Julie Bergmann, Anne Bredal, Lotte Lisa Devoldere, Johanne Kalsaas, Laura Saetveit Miles, Jill Walker Rettberg, Henrik Berg, Åsta Haukås, Lene Johannessen, Kevin McCafferty, Kimberly Skjelde, Myriam Coco, Øyvind Gjerstad, Kjersti Fløttum og Sigrid Ørevik.



HR-avdelingen

Referanse

2024/1203-ANNNI

Dato

21.03.2024

Innspill fra Det juridiske fakultet - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Innledning

Ved Det juridiske fakultet stiller vi oss generelt positive til en forenkling av regelverket. Forskriften samler rammene for en rekke stillingskategorier, og i lys av dette er det ønskelig at også innstegsstillingene på sikt skal inkorporeres i samme forskrift.

Nedenfor følger innspill fra Det juridiske fakultet til deler av forslaget.

4.3.7 Universitets- og høyskolelektor (forslaget § 2-2)

Det er foreslått å videreføre krav om relevant yrkes- eller undervisningserfaring samt utdanningsfaglig kompetanse, jf. forskriften § 2-7. De samme kravene er foreslått gjeldende for Universitets- og høyskolelærer, jf. forskriften § 2-1. I forslaget er kravene til relevant yrkes- eller undervisningserfaring ikke nærmere definert.

Disse minstekravene medfører at institusjonene ikke har mulighet til å ansette f.eks. nyutdannede i stilling som universitetslærer eller -lektor. Som kjent er det store forskjeller mellom ulike fagfelt når det gjelder rekrutteringsutfordringer. De juridiske fakultetene har store utfordringer med rekruttering grunnet stor konkurranse fra privat og offentlig sektor. Vi er helt avhengige av å kunne tilsette kandidater straks etter at de er ferdig med eksamen. Minstekravene for Universitets- og høyskolelærer fratrukket fakultetet muligheten til å beholde forskertalenter gjennom ansettelse, som et ledd i videre rekruttering til i ph.d.-stilling. Det juridiske fakultet satser blant annet på rekruttering gjennom forskerlinjen¹ hvor dyktige studenter på femte studieår får inngående kjennskap til forskning og innlemmet i forskerfellesskapet ved fakultetet. Forskerlinjestudentene har gode forutsetninger for en karriere innen akademia, og er attraktive kandidater. Alternativet er å tilsette slike talenter som vitenskapelig assistent, men denne kategorien gir assosiasjoner til at de ikke kan fylle selvstendige oppgaver.

¹ <https://www4.uib.no/emner/JUS397>

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

3.5 Regulering av språkkrav

Fakultetet stiller seg ikke negativt til innføring av språkkrav, men det må være et gjennomtenkt system, særlig med tanke på at kravet i minst mulig grad skal gå utover mulighetsrommet for forskerkarrierer.

Det er stilt et forslag om at det kan gjøres unntak for norskferdigheter på minimum nivå B2 ved ansettelse dersom institusjonen legger til rette for at kompetansen oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunkt. Skal man oppnå dette kravet i en rekrutteringsstilling på 3 eller 4 år, må institusjonen legge til rette for at det er mulig å kombinere forskning og språkopplæring.

Det er f.eks. behov for sentrale støtteordninger som gjør det mulig å tilby pliktår kombinert med språkopplæring. Med sentral støtte vil enhetene kunne tilpasse arbeidsoppgavene i pliktåret slik at internasjonale kandidater får fylle noen administrative oppgaver og enkelte undervisningsoppgaver parallelt med at kandidaten tar norskkurs over en ettårsperiode («annet karrierefremmende arbeid»). Det vil være positivt for språkutviklingen å kombinere intensiv språkopplæring med undervisningsoppgaver. Slik vil man legge til rette for at internasjonale forskere i midlertidige stillinger skal kunne kvalifisere til faste stillinger etter et fireårig engasjement ved UiB, med tre av årene til forskning og det fjerde året til språkopplæring kombinert med administrasjon og undervisning.

Fakultetet ønsker i tillegg det nærmere definert hvor grensen mellom institusjonens ansvar og forskerens ansvar går. Det er i forslaget punkt 4.3.13, s. 28, beskrevet at «*dersom den ansatte ikke opparbeider seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse eller norskferdigheter innen fristen, er den ansatte som utgangspunkt ikke kvalifisert til å kunne utføre undervisningsoppgaver*». Alternativet blir da at den ansatte «bare» kan forske. Noe som kan være ønskelig for den ansatte, men ikke hensiktsmessig for institusjonen. Det er en drastisk konsekvens å måtte si opp ansatte på grunn av manglende formelle kvalifikasjoner, men samtidig tyngende for institusjonen hvis man sitter igjen med flere ansatte som ikke kan utføre undervisningsoppgaver. I verste fall må institusjonen si opp dyktige medarbeidere, som f.eks. er fullt kvalifisert til både å forske samt undervise på engelske emner, fordi det ikke er lagt godt nok til rette for at den ansatte får kombinert språkopplæring med øvrige arbeidsoppgaver. Dette er selvfølgelig særlig kritisk på fagområder hvor det er vanskelig å rekruttere kompetente fagpersoner.

Det må derfor fastsettes klare rammer for 1) hvor ansvaret for oppfyllelse av språkkravet plasseres og 2) de konkrete konsekvensene av manglende oppfyllelse av språkkravet.

4.4.2 Sakkyndig komite (forslaget § 3-2)

Det er stilt forslag om at sakkyndig komité skal bestå av minimum tre medlemmer. Begge kjønn skal være representert. Minst to av medlemmene skal være ansatt innen fagområdet og i samme eller høyere stillingskategori. Leder av komiteen skal være ekstern.

Kravene til komiteen kan være en utfordring i praksis, da det er store forskjeller på fagfelt. På små fagfelt kan det være svært krevende å skaffe begge kjønn, særlig siden medlemmene normalt må beherske skandinaviske språk for å bedømme søkere. Et praktisk eksempel er innen barnerett, hvor det bare er få menn i hele Norden. Hensikten med kravene til komiteen må være å sammensette fagpersoner som har de beste kompetansene og forutsetningene for å vurdere søkere, men vi savner at det er rom for fleksibilitet dersom det ikke er praktisk mulig

å sammensette en komité med personer innen aktuelt fagområde som oppfyller de formelle kravene som stilles i forslaget.

I tillegg vil vi kommentere på kravet om at *«minst to av medlemmene må være ansatt innen samme fagområde og i samme eller i en høyere stillingskategori enn det skal ansettes i [...]»*. Vi tolker dette slik at ett av medlemmene kan ha en lavere stillingskategori enn det skal ansettes i, altså eksempelvis at en førsteamanuensis kan være med på å vurdere professoropprykk. Forslaget er begrunnet med at komiteene derfor kan bestå av medlemmer fra samfunns- eller næringslivet. Særlig ved vurdering av professorkompetanse stiller vi spørsmål ved om en slik sammensetning er ønskelig. Kombinert med at det ikke lenger er et krav om enstemmighet og at det ikke lenger er en føring at minst ett komitémedlem skal komme fra en utenlandsk institusjon, vil dette lede til at terskelen for professor senkes.

4.5.4 Fra pliktarbeid til «annet karrierefremmende arbeid»

Det foreslås at «pliktarbeid» endres til «annet karrierefremmende arbeid» for ansatte i rekrutteringsstillinger på åremål. I forslaget er det trukket frem det som anses som positive sider ved endringen av terminologi. Vi mener at det også er relevant å trekke frem ulempene. Begrepet «annet karrierefremmende arbeid» fokuserer på interesse og at arbeidet skal ha karakter av et gode for kandidaten. Universitetet er et kunnskapsfellesskap som er avhengig av at alle bidrar til det institusjonsoppbyggende arbeidet som ikke alltid kan defineres som karrierefremmende. Med tanke på samfunnsoppdraget, må institusjonen fortsatt kunne gi kandidater undervisnings og administrativt arbeid der det er behov. Fakultetet vil samtidig støtte at det karrierefremmende aspektet blir tydeligere i vurderingen av undervisnings- og administrativt arbeid som inngår i de midlertidige rekrutteringsstillingene. Vi vil derfor foreslå at «annet karrierefremmende arbeid» erstattes med «undervisning og administrasjon».

4.5.9 Vitenskapelig assistent (forslaget § 4-6)

Det er foreslått å tydeliggjøre vit.ass.-stillingen som en rekrutteringsstilling for de som har gjennomført bachelorutdanning. Dette vil få negative konsekvenser for Det juridiske fakultet, hvor master i rettsvitenskap er en femårig integrert mastergrad. Studentene vil derfor ikke oppnå bachelorgrad etter tre års studier, og derfor vil det i praksis bare være de studenter som har en bachelorgrad fra tidligere, som kvalifiserer til vit.ass.-stillinger. Dette er selvsagt u hensiktsmessig, da det begrenser adgangen til å knytte vit.ass. til fagmiljøene. Noe som både er god ordning for forskerne og studierelevant arbeid for studentene, men også er en del av fakultetets rekruttering av dyktige studenter til en karriere innen akademia.

I dag ansetter vårt fakultet arbeidsgruppeledere² (fakultets «mentorordning») i stillingskode «fagkonsulent», som ikke er en passende stillingskategori med tanke på arbeidsoppgavene. Da fakultetet har 60 arbeidsgruppeledere ansatt, har bruk av stillingskategori også innvirkning på fakultets DBH-tall, og det kan gi et misvisende bilde av forholdet mellom administrative- og vitenskapelige stillinger.

Fakultetet vil derfor sterkt oppfordre til at man revurderer stillingskategorien vitenskapelig assistent, og ser på en løsning hvor anvendelsesområdet utvides. Ideelt sett hadde vi ønsket

² <https://www.uib.no/jur/23766/arbeidsgruppeledere-ved-det-juridiske-fakultet>

en egen stillingskategori for studenter som er lønnet av institusjonene for å bidra i undervisningen, men her ligger en begrensning i de stillingskategoriene som er fastlagt gjennom universitets- og høyskoleloven.

3.8 Ekstraervert

Det juridiske fakultet benytter seg av muligheten til «kalling» (ansettelse uten kunngjøring) som beskrevet i Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger³ punkt 3.2, med hjemmel i gjeldende Uhl § 6-3, fjerde ledd, ved rekruttering til II-stillinger. Bestemmelsen i Uhl § 6-3, fjerde ledd er videreført i ny Universitets- og høyskolelov § 7-8⁴ som trer i kraft 01.08.2024.

I forslaget punkt 3.8 er det foreslått å inkludere ekstraervert i forskriftens virkeområde, hvilket i utgangspunktet fører til at samme krav skal gjelde for ansettelse i ekstraervert, med noen unntak. Fakultetet er enig i at det bør være mulig med tilsetting i ekstraervert uten vurdering av sakkyndig komité. Spørsmål om tilsetting uten utlysning er ikke regulert av forslaget til forskrift, men av den kommende universitets- og høyskoleloven. Vi vil derfor minne om at dersom muligheten til å kalle i professor II-stillinger i praksis fjernes, vil vi miste ett viktig insentiv for å muligheten til å tiltrekke toppforskere innen rettsvitenskap til UiB. Fakultetet har brukt II-stillingene strategisk til styrking av fagmiljøer, oppfølging av ansatte i rekrutteringsstillinger og til søknadsarbeid. Vi vil ikke kunne få like profilerte og erfarne forskere om disse stillingene må lyses ut.

Når ekstra-ervert nå er tatt inn i forskriften, oppstår spørsmål om hvilke titler som kan brukes. Vi foreslår derfor at det tas inn i forskriften at tilsatte i ekstra-ervert kan bruke tittelen «professor II» også videre.

Vennlig hilsen

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein Lunde Iversen
fakultetsdirektør

³ <https://regler.app.uib.no/regler/Del-3-Personal-og-HMS/3.1-Personalforvaltning/3.1.2-Regler-om-tilsetting/Reglement-for-ansettelse-i-vitenskapelige-stillinger-og-faglige-administrative-lederstillinger/>

⁴ Prop 126 L (2022-2023): "Departementet foreslår å videreføre reglene i uhl. § 6-3 fjerde ledd og uhl. § 11-1 fjerde ledd om ansettelse uten forutgående utlysning av stillingene med enkelte presiseringer, se forslaget til § 7-8."



HR-avdelingen

Referanse

2024/1203-VIL

Dato

22.03.2024

Innspill til høringsvar vedrørende forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger fra KMD

Det vises til brev fra universitetsledelsen av 06.02.2024 med intern høringsfrist 22.03.2024.

Prosess ved Fakultet for kunst, musikk og design (KMD)

Forslag til ny forskrift har vært sendt på høring til instituttene med frist 15.03.2024. Instituttene innspill/kommentarer er innarbeidet i fakultetets høringsvar.

I det følgende vil KMDs tilbakemelding fremstilles med utgangspunkt i strukturen i forslaget til forskrift.

Kapittel 1: Virkeområde

Innledningsvis må det understrekes at KMD i utgangspunktet er positiv til forslagetets ambisjon om å samordne og forenkle underliggende regelverk i tråd med revidert UH-lov.

Kapittel 2: Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger

Generelt om kunstnerisk utviklingsarbeid og kunstneriske kvalifikasjoner¹

Ved KMD er det en utbredt bekymring for at forslag til forskrift og høringsdokumentet i realiteten legger en ny og innsnevret forståelse av kunstnerisk utviklingsarbeid til grunn, kombinert med at «kunstnerisk virksomhet på høyt internasjonalt nivå» svekkes som kvalifikasjonsgrunnlag for ansettelse (høringsdokumentet side 23-24). KMDs oppfatning er at denne endringen ikke er i samsvar med- og representerer et brudd med etablert begrepsforståelse i UH-loven og vil kunne føre til betydelige rekrutteringsutfordringer, særlig i stillingene som førsteamanuensis og professor.

KMD mener at:

- Definisjonen av kunstnerisk utviklingsarbeid i rapporten *Vekt på kunstnerisk utviklingsarbeid fra 2007* (arbeidsgruppe oppnevnt av UHR på oppdrag av KD) fortsatt må 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

¹ KMDs innspill og utfyllende kommentarer under denne overskriften er harmonisert med høringsinnspill fra UHR-Kunst, design og arkitektur.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

inngå en eksplisitt refleksjon rundt utviklingen og presentasjonen av kunstproduktet» (Arbeidsgrupperapport 2007, s. 13).

- «Kunstnerisk virksomhet» 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.

Utfyllende kommentarer

- I høringsdokumentet benyttes begrepet forskning også om den virksomheten som utføres gjennom kunstnerisk utviklingsarbeid. Det kan åpne for misforståelser. I UH-loven brukes konsekvent forskning (i betydningen vitenskapelig forskning) og kunstnerisk utviklingsarbeid som begrepspar.
- Kvalifikasjoner innen kunstnerisk utviklingsarbeid er i høringsnotatet definert slik at «kunstnerisk virksomhet på høyt internasjonalt nivå» ikke er tilstrekkelig. Det kreves i tillegg noe, der «noe» er det som skiller kompetanse innen kunstnerisk utviklingsarbeid fra kunstnerisk kompetanse. Dette «noe» kan logisk sett – ut fra argumentasjonen i høringsdokumentet – ikke være noe annet enn den kompetansen til eksplisitt refleksjon som ligger som et tilleggskrav i doktorgraden for kunstnerisk utviklingsarbeid.
- Det presiseres, som en begrunnelse for at kunstnerisk kompetanse på høyt internasjonalt nivå ikke er tilstrekkelig, at «forskningskompetanse» også er knyttet til å «beherske skapende og utøvende metoder». Det er imidlertid ikke mulig å se for seg at noen skal kunne dokumentere kunstneriske kvalifikasjoner på høyt internasjonalt nivå, uten å beherske skapende og utøvende metoder.
- KMD er i utgangspunktet positiv til forsøket på å tydeliggjøre skillet mellom dosent- og professorstigen. Imidlertid er vi bekymret for hva som vil bli konsekvensen av å legge en ny og innsnevret forståelse av kunstnerisk utviklingsarbeid i forhold til kunstneriske kvalifikasjoner til grunn. Endringene vil gjøre det vanskeligere å ansette på grunnlag av kunstneriske kvalifikasjoner i professorløpet. Kunstnerisk utviklingsarbeid er likestilt med vitenskapelig forskning i UH-loven, og vitenproduksjonen i kunstfagene må anerkjennes i professorløpet.

Kommentarer til kapittel 2 i forslag til forskrift

§ 2-5 Førsteamanuensis

Kommentarer til a.: Her brukes begrepet «vitenskapelig arbeid», om vitenskapsgrenen, mens parallellbegrepet til forskning, kunstnerisk utviklingsarbeid, benyttes om kunstgrenen. Vi foreslår heller «vitenskapelig eller kunstnerisk arbeid» eller «vitenskapelig eller kunstnerisk virksomhet». En mulighet er også å bruke «forskning eller faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid» (som i UH-loven).

Kommentarer til b.: En doktorgrad bør fortsatt være tilstrekkelig kvalifikasjon på dette nivået for de relativt sett «nye» skapende og utøvende fagene i en universitetskontekst. KMD støtter ikke å forskriftsfeste at man skal ha relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt. Vi foreslår at punkt b ikke blir

med i endelig forskrift. Hvis punktet blir stående, er det nødvendig med en klargjøring av forståelsen av kunstnerisk utviklingsarbeid sett i forhold til relevant forskningserfaring.

§ 2-6 Professor

a.: Se første avsnitt under § 2-5 Førsteamanuensis.

Krav om å beherske norsk på minimum B2 nivå for alle stillingskategorier ved ansettelse, evt. i løpet av tre år fra ansettelsestidspunkt

KMD støtter forslaget til endringer. Når det gjelder språkkrav for åremålsansatte med hjemmel i ny UH-lov § 7-6 d., bør det etter KMDs syn være en mulighet for at institusjonene kan vurdere dette særskilt med mulighet for unntak.

Krav til utdanningsfaglig kompetanse beskrevet på overordnet nivå (§ 2-7)

KMD mener at forskriften bør angi minstekrav for de ulike stillingskategoriene. At institusjonene selv skal fastsette utfyllende krav med utgangspunkt i gjeldende krav er positivt, men vil etter KMDs oppfatning kunne gjøre samarbeid mellom institusjoner om felles- og omforente kriterier og nasjonale standarder vanskeligere.

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

§ 3-2 Sakkyndig komite

KMD vurderer det som positivt at sammensetningen av komiteene åpner for at ulike perspektiver kan ivaretas ved at bare to medlemmer må være ansatt i samme fagområde. Om forslaget skal forstås slik at det ikke er krav om vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse for medlem(mer) utover de to, bør det tydeliggjøres i forskrift ettersom dette vil være en radikal endring. KMD støtter ikke en slik endring. Vi mener at alle i komiteen må ha samme eller høyere formalkompetanse.

KMD mener at formuleringen «begge kjønn...» kan erstattes med «flere kjønn skal være representert.» Uavhengig av dette mener KMD at «skal» formuleringen knyttet til kjønnsrepresentasjon bør mykes opp, eksempelvis gjennom formuleringen «om mulig». Innenfor skapende og utøvende fag (mindre fagområder) er det ikke alltid mulig å finne habile og kompetente representanter av ulike kjønn.

KMD er positiv til at stillingskategoriene som er nevnt i § 3-2 kan ansettes uten vurdering fra sakkyndig komite.

§ 3-4 Adgang til å søke opprykk

KMD er positiv til at adgangen til å søke opprykk er åpnet for ansatte i deltidsstillinger >50 % og ansatte i midlertidige stillinger.

Som nevnt er KMD positiv til å tydeliggjøre skillet mellom dosent- og professorstigen.

I forslaget er muligheten for å søke opprykk fra høyskole- eller universitetslektor til førsteamanuensis fjernet. KMD støtter ikke denne endringen. Gjeldende ordning har vært motiverende for mange tilsatte i høyskole- eller universitetslektorstillinger med ambisjoner om å ta en ph.d.-grad, eller kvalifisere seg gjennom vitenskapelig eller kunstnerisk arbeid. Det er i dag dessuten mange universitetslektorer som har doktorgrad, og som er godt kvalifisert til å søke om opprykk i professorstigen. Vi mener altså at universitetslektor på forskrfts nivå bør være en inngangsport til begge løp.

Kapitel 4: Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

KMD støtter kravet om karriereplaner og tilbud om karriereveiledning for stipendiater og postdoktorer.

Vi støtter også kravet om at stipendiater og postdoktorer som ikke kan norsk ved ansettelse skal få tilbud om norskopplæring. Vi er imidlertid ikke enig i at det skal stilles krav til gjennomføring. KMD mener at norskopplæring for ansatte i rekrutteringsstillinger må være frivillig.

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 som vil medføre ytterligere tidsbruk. Forslaget om frist frem til 1. januar 2025 er etter all sannsynlighet for kort.

Vennlig hilsen

Frode Thorsen
dekan

Eli Neshavn Høie
fungerende fakultetsdirektør



HR-avdelingen

Referanse

2024/1203-ØRL

Dato

22.03.2024

Høringssvar fra MED - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Vi viser til brev i saken fra 6. februar 2024. Det medisinske fakultet takker for muligheten til å gi innspill i denne viktige høringen. Vi ønsker spesielt å kommentere disse hovedpunktene:

- utdanningsfaglig kompetanse for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger samt unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse i ekstraervert
- stipendiater: norskkompetanse, karrierefremmende arbeid, forpliktende avtale om opptak før ansettelse

Utdanningsfaglig kompetanse

Om institusjonelle særordninger

Det er positivt at ulike forskrifter og regelverk nå samles i én forskrift. Samtidig er det en betydelig ulempe at det legges opp til mer institusjonelle særordninger, jf. 3.4 og 4.3.1:

3.4 Utdanningsfaglig kompetanse for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger

Kravet til utdanningsfaglig kompetanse for undervisnings- og forskningsstillingene er foreslått forenklet. Selv om kravene i den nye forskriften er beskrevet på et mer overordnet nivå, innebærer ikke dette at kravene til kompetanse skal reduseres. Det vil imidlertid være behov for at institusjonene fastsetter utfyllende krav.

og

4.3.1 Generelle bestemmelser som ikke videreføres

[...] Institusjonene må i tillegg fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse for hver enkelt stillingskategori (forslaget § 2-7).

Når hver institusjon skal lage sine egne krav for utdanningsfaglig kompetanse, vil dette komplisere komitearbeid og gjøre prosessen ved ansettelser og opprykk mer uforutsigbar ettersom komitemedlemmer vil ha ulike kvalitetskrav.

Om lavere krav til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelser og opprykk

Vi har jobbet iherdig med å implementere kravene om utdanningsfaglig kompetanse som kom i 2019. Vi har etter hvert oppnådd forståelse for at utdanningsfaglig kompetanse er viktig for den enkelte underviser og essensielt for studentene og deres læringsmiljø. Det er veldig

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

uheldig at man ønsker å reversere denne prosessen nå. Det er også uheldig at en forskrift om «**undervisnings-** og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger» bare stiller kvalitetskrav til forskerkompetansen og ikke til undervisningskompetansen, jf. 4.3.12:

4.3.12 Utdanningsfaglig kompetanse (forslaget § 2-7)

Det kan også oppleves som uhensiktsmessig at stillinger som krever en stor grad av forskningserfaring, samtidig krever mer utdanningsfaglig kompetanse enn det som er kravet for andre stillingskategorier. HK-dir mener derfor det er mest hensiktsmessig at kravet tilpasses stillingskategorien, uten nødvendigvis å være stigende for alle kategorier.

Slik vi ser det, er det helt rimelig å forvente at en som har opparbeidet seg økt forskningskompetanse for å oppnå professorkompetanse, også skal opparbeide seg økt undervisnings- og veiledningskompetanse.

Videre bidrar dette forslaget under 4.3.12 også til kompliserende vurderingsprosesser:

[...] Institusjonene skal fastsette utfyllende retningslinjer for utdanningsfaglig kompetanse, og kan tilpasse kravene til hver enkelt stillingskategori. Kunnskapsdepartementet oppfordrer til samarbeid mellom institusjonene i dette arbeidet, for å så langt som mulig hindre ubegrunnede forskjeller og uklårheter for søkere.

Om unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse i ekstraervert

Det åpnes opp for at det kan gis unntak for visse kvalifikasjonskrav ved ansettelser i såkalte ekstraverter – blant annet for utdanningsfaglig kompetanse, jf. 4.3.13:

4.3.13 Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse (forslaget § 2-8)

Videre foreslås det at de som ansettes i ekstraervert (se forslaget til ny universitets- og høyskoleloven § 7-7), kan unntas fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse og kravet til norskferdigheter på nivå B2. Ekstraervert er en inntil 20 prosent åremålsstilling. Det er lite hensiktsmessig at ansatte i en deltidsstilling på inntil 20 prosent skal bruke arbeidstiden til å opparbeide seg utdanningsfaglig eller språklig kompetanse. Mange som ansettes i ekstraervert, vil ha hovedstilling ved en annen utdanningsinstitusjon, og dermed allerede oppfylle kravene. De andre kvalifikasjonskravene for stillingskategoriene må imidlertid være innfridd ved ansettelse.

Fakultetet støtter **ikke** forslaget om å gi unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse for denne typen åremålsstillinger som har undervisningsoppgaver. Vi vurderer det slik at det ikke er urimelig å kreve at en ansatt skal være kompetent på alle sine arbeidsoppgaver ved ansettelse eller innen en gitt tid etter ansettelse uavhengig av stillingsstørrelse. Man vil ikke akseptere å ansette en lege i 20 % stilling som bare har gjennomgått de to første årene av studiet med begrunnelse om at stillingsprosenten er lav. Mange fagområder har utstrakt bruk av personer med ekstraervert som har sin hovedstilling i helseforetak eller privat sektor. Dette gjelder i veldig stor grad medisinstudentens siste tre år. Det er essensielt at også medisinstudenter får undervisning med høy pedagogisk kvalitet gjennom hele studiet.

Alternativet her er å utvide fristen for å oppnå slik kompetanse fra to til tre år for førsteamanuensis. Dette vil gjøre det mer rimelig å få gjennomført. I tillegg kan det gjøres unntak for industriprofessorat, personer med essensiell spisskompetanse knyttet til metoder, utstyr e.l. En professor bør imidlertid ha innfridd kravet ved ansettelse eller ved opprykk.

Under 4.3.13 står det videre:

[...] HK-dir foreslår å videreføre to år som frist for å opparbeide seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse. HK-dir har vurdert å utvide fristen til tre år. En utvidet frist kan imidlertid sende signaler om at kravet til kompetanse er mindre viktig enn tidligere.

Dette virker underlig i og med at svært mye ved dette forslaget til forskriftsendringen sender sterke signaler om at kravet til kompetanse er mindre viktig enn tidligere. Snarere vil en utvidet frist på tre år vise at dette er kompetanse som det tar tid å opparbeide seg og at det derfor gis rom for dette.

Øvrige kommentarer til utdanningsfaglig kompetanse

Forslaget som nå er på høring, sidestiller erfaring med UH-ped-utdanning. Det undergraver det forskningsbaserte grunnlaget som UH-ped-kursene baserer seg på og vil kunne føre til at studieprogrammene stagnerer i utvikling uten input fra forskningsbasert kunnskap.

At kravene til utdanningsfaglig kompetanse gjøres utydelige gjennom å tas ut av forskriften, må ses i sammenheng med andre prosesser i sektoren, for eksempel at SFU-ordningen avvikles. Dette innebærer færre ressursmiljøer med særlig ansvar for å styrke kvaliteten i utdanningen. Disse miljøene har fungert som rollemodeller og handlingsagenter i sektoren. Når kravene til utdanningsfaglig kompetanse også svekkes, vil det totalt sett fremstå som en kraftig degradering av arbeid med kvalitet i utdanning.

Krav til norskkompetanse og karrierefremmende arbeid for stipendiater

Om norskkompetanse

Som omtalt i 4.5.2 (Regulering av språkkrav for postdoktorer og stipendiater), er det i den nye forskriften foreslått at dersom den ansatte ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal den ansatte gjennomføre opplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden.

Slik forslaget til forskriften er formulert, tolker vi dette som at kravet om norskferdigheter vil gjelde uavhengig av om stipendiaten tilsettes i 3-årig eller 4-årig stilling. Samtidig er det foreslått at norskopplæring skal kunne inngå som en del av det som nå skal hete karrierefremmende arbeid, dvs. det kan inngå i et fjerde år som er dedikert til arbeid utenom doktorgradsprosjektet.

På den ene siden er det foreslått krav om norskopplæring for alle stipendiater som ansettes uten norskkompetanse på lavere nivå enn A2, men på den annen side er det ikke i dag pliktarbeid for stipendiater i 3-årige stillinger. Spørsmålet blir om man kan ansette en 3-årig stipendiat som ikke har tilstrekkelig norskkompetanse da det er en forutsetning at stipendiaten skal ha tre år til selve doktorgradsarbeidet. Skal stipendiater i 3-årige stillinger ta norskopplæring på fritiden eller må disse ansettes i 4-årige stillinger? Det kan medføre en forskjellsbehandling hvor man kun finner det hensiktsmessig å tilsette norskkompetente stipendiater i 3-årige stillinger, eller at ansatte uten norskkompetanse pålegges en ekstra oppgave de ikke får uttelling/lønn for. Det kan komme til å forsterke en allerede fremtredende lokal og nasjonal rekrutteringen til stipendiatstillinger, og kan hindre mangfold og motvirke internasjonalisering. Dette kan være ekstra uheldig med tanke på NFR-finansierte eller EU-finansierte stipendiater, da disse finansieringskildene kun dekker 3 år.

Forslaget til forskriften, slik det er formulert, kan ha store konsekvenser for internasjonaliseringen. Det er allerede utfordrende for mange institusjoner i Norge å rekruttere internasjonale stipendiater, og dette forslaget kan potensielt forverre situasjonen. Norskopplæring kan være helt irrelevant for mange internasjonale stipendiater som kommer til Norge utelukkende for å ta en doktorgrad, og dermed kan norskopplæringen oppleves som unødvendig. Tankene bak forslaget er sikkert gode, men dette kan medføre flere ulemper enn fordeler for stipendiater uten noe vesentlig gevinst for institusjonene.

Dersom norsk språkkunnskap må inngå i annet karrierefremmende arbeid i det fjerde året hos alle ansatte stipendiater som ikke oppfyller A2-kravet ved ansettelse, kan det bli kostnadskrevenende for fakultetet/institusjonen, og vil potensielt medføre tap av arbeidsressurs tilsvarende rundt 400 timer. Disse vil i stedet brukes til forskriftsfestet norskopplæring (15 stp x 27 t/stp). Ved Det medisinske fakultet er det i Retningslinjer for pliktarbeid for 4-årige UiB-stipendiater satt 495 timer pr. år som ramme for pliktarbeid de tre første årene, det vil si at instituttet potensielt kan miste nærmere ett års arbeidsressurs fra stipendiaten.

Om karrierefremmende arbeid

I høringsforslaget skal begrepet «pliktarbeid» nå erstattes med «annet karrierefremmende arbeid». Stillingskategorien stipendiat er en rekrutteringsstilling, hvor tre hele år skal være doktorgradsarbeid og hvor man i tillegg kan ansettes i fire år dersom stillingen inkluderer annet karrierefremmende arbeid.

Annet karrierefremmende arbeid blir definert som «noe utover det som er en ordinær del av et postdoktor-, stipendiat- eller spesialistkandidatløp». Samtidig listes det opp eksempler hvor blant annet «formidling, hospitering eller samarbeid med offentlig eller private aktører» kan brukes til å gi uttelling for å få et fjerde år. Forskningsmobilitet og formidling er aktiviteter som det forventes at alle kandidater i ph.d.-programmet gjør, ofte som en del av selve doktorgradsarbeidet. Både formidling og hospitering gir uttelling i utdanningsplanen som inngår i de tre årene avsatt til doktorgraden. Disse eksemplene vil ha potensial til å skape ulikhet fordi det griper inn i ph.d.-arbeidets egenart, og burde ikke inngå i aktiviteter som kan ligge inn under annet karrierefremmende arbeid.

Forpliktende avtale om opptak før ansettelse

For stipendiater er det i ny forskrift foreslått (forslaget § 4-4) som vilkår for ansettelse at vedkommende er tatt opp i et doktorgradsprogram, eller at det foreligger forpliktende avtale om slikt opptak. Spørsmålet er hva som ligger i «en forpliktende avtale om opptak». Betyr dette at opptaket til doktorgradsprogrammet må forskyves til før stipendiaten kan bli ansatt? I dette tilfelle kan det bli en nødvendig innstramming som vil gjøre oppstarten av stipendiatperioden vanskeligere.

Vennlig hilsen

Per Bakke
dekan

Synnøve Myhre
fakultetsdirektør



HR-avdelingen

Referanse

2024/1203-MAYSKÅ

Dato

22.03.2024

Hørings svar forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Viser til internt høringsbrev av 06.02.2024.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har gått gjennom høringsbrev og høringsnotat fra Direktorat for høyere utdanning og kompetanse. Hørings svaret baserer seg på uttaler fra våre institutter og overordnede vurderinger ved fakultetet.

I hørings svaret ønsker vi å rette oppmerksomhet mot de mest inngripende endringene i forskriften, og omtaler derfor ikke alle endringsforslag. Den viktigste tilbakemeldingen fra MN-fakultetet er at fakultetet ikke støtter språkkrav for rekrutteringsstillingene. Det vil kreve store økonomiske ressurser, gå ut over institusjonenes kjerneoppgaver – forskning, undervisning, formidling og innovasjon foruten at det vil kunne gi en diskriminerende effekt for de berørte stipendiatene fordi de får mindre kvalifiseringstid. Se utdypende begrunnelse nedenfor.

Utover det har vi følgende innspill:

Kapittel 2 - Kvalifikasjonskrav for forsknings- og undervisningsstillinger

Språkkrav B2 innen 3 år

Fakultetet støtter at fristen for å oppnå B2-kompetanse i norsk for ikke norsk-talende utvides til tre år.

Utdanningsfaglig kompetanse

MN-fakultetet støtter en viss forenkling av de forskriftsfestede kravene til utdanningsfaglig kompetanse, men mener forenklingen er trukket for langt og er urolig for konsekvensen for kvaliteten i utdanningstilbudet.

Fakultetet støtter at ansatte i bistillinger kan unntas fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse og språkkrav på nivå B2.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

Det matematisk-naturvitenskapelige
fakultet
Telefon 55582062
post@mnfa.uib.no

Postadresse
Postboks 7803
5020 Bergen

Besøksadresse
Bergen

Saksbehandler
May-Britt Skåtøy

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

Opprykk

I forslaget til forskrift er regelen om karantenetid ved avslag på opprykksøknad foreslått økt til tre år for å hensynta behandlingstid og sikre likebehandling. MN- fakultet mener at dette er en urimelig lang periode, og støtter ikke at karantenetiden økes til tre år.

MN-Fakultetet støtter ikke at midlertidige og deltidsansatte i mindre enn 50 prosent stilling kan søke opprykk. Spesielt er dette forslaget problematisk for delte stillinger fordi de skal oppnå kompetanse innen både forskning og utdanningsfaglige kvalifikasjoner.

Adgang til å søke overgang

MN-Fakultetet stiller seg negativ til muligheten for å søke overgang mellom stigen for stillinger på samme nivå. Årsaken til dette er at det per i dag ansettes i disse stillingene med ulike kvalifikasjonskrav og formål med stillingen.

Kapittel 4 – Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

Åremåls lengde

Det er positivt med en harmonisering av lengden på åremål, men vi vil likevel be om at forskriften åpner for unntak for internasjonale stipendprogram som har en varighet på to år, eksempelvis MSCA-stillinger.

Språkkrav

Språkkravet på 15 stp framstår som urimelig og uhensiktsmessig. Det vil kreve store økonomiske ressurser og gå ut over institusjonenes kjerneoppgaver – forskning, undervisning, formidling og innovasjon. Språkopplæringen vil dessuten gå på bekostning av «pliktarbeidsdelen» /karrierefremmende arbeid for de internasjonale forskerrekruertene og i praksis gi en diskriminerende effekt.

Språkkravet slik det er foreslått vil gjøre stipendiat og postdoktorstillinger mindre attraktive for internasjonale kandidater og redusere verdien av den karrierefremmende delen av stillingen. Realfagene er internasjonale i sin karakter, og forskermobilitet på tvers av landegrensener er både ønskelig og nødvendig. For internasjonalt rekrutterte stipendiater eller postdoktorer som ikke planlegger å bli værende i Norge, vil et obligatorisk språkkurs ikke være karrierefremmende, snarere tvert imot.

Det er også slik at 15 stp ikke nok til at man blir i stand til å undervise og veilede på godt norsk. Språkkravet vil være en betydelig ulempe i konkurransen om å rekruttere de beste søkerne internasjonalt, noe som igjen vil påvirke nivå på forskning.

Innføring av språkkrav tilsvarende 15 studiepoeng vil kunne medføre store kostnader dersom det ikke skal gå på bekostning av forskningstid, da fakultetet vil kunne bli nødt til å forlenge disse ansettelsesperiodene. Eksempelvis ansatte MatNat 75 stipendiater og postdoktorer fra andre land enn Norge i 2023. Hvis vi antar at 60 av disse har behov for språkopplæring som inkluderer en tre måneders forlengelse av ansettelsestiden, vil bare rene lønnskostnader ligge på ca 11,25 MNOK. I tillegg kommer indirekte kostnader.

Fakultetet har også en bekymring for hva det vil koste å rigge norskopplæring ved institusjonen for å møte språkravene som er foreslått.

Stillingskategori for studentassistenter som «lovlig» midlertidig stilling

I tråd med tidligere henvendelse fra UiB til departementet vil fakultetet be om at det tas inn en egen stillingskategori for studentassistenter som tillater midlertidig ansettelse på månedskontrakter så lenge de er studenter. En slik stillingskategori må ikke kreve fullført bachelorgrad for ansettelse.

Oppsummering

Det viktigste for Matematisk-naturvitenskapelig fakultet å melde tilbake, er at språkravene til rekrutteringsstillinger i revidert forskrift vil kunne få svært negative konsekvenser for ansatte og fakultetet. Språkravene er omfattende. Ved å innføre slike absolutte krav vil vi tape i konkurransen om de beste internasjonale kandidatene, noe som vil gå utover forskning og undervisning, samt påvirke omdømme og rekruttering.

Vennlig hilsen

Gunn Mangerud
Dekan

Elisabeth Müller Lysebo
Fakultetsdirektør



HR-avdelingen

Referanse

2024/1203-ANEDA

Dato

18.03.2024

Det psykologiske fakultets innspill til UiB sitt hørings svar

Vi viser til internt høringsbrev datert 6.2.2024 hvor fakultetene bes om å komme med innspill til UiB sitt hørings svar på forslag til forskrift om undervisning- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger. Nedenfor følger innspill fra Det psykologiske fakultet. Vedlagt dette brevet ligger også et eget brev m/vedlegg fra Institutt for pedagogikk som især adresserer endringer som gjelder utdanningsfaglig kompetanse.

1. Institusjonene skal fastsette egne krav for utdanningsfaglig kompetanse. Videre står det: "Kunnskapsdepartementet oppfordrer til samarbeid mellom institusjonene i dette arbeidet, for å så langt som mulig hindre ubegrunnede forskjeller og uklarheter for søkere".

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Dersom det er et ønske om lik praksis, hvorfor ikke definere kravene i forskriften?
- Ulike krav ved de ulike institusjonene vil gjøre det problematisk å godkjenne sakkyndige vurderinger fra andre institusjoner ved søknad om professoropptrykk.
- Dette er to endringer som svekker både statusen til, og viktigheten av, utdanningsfaglig kompetanse. Det ene er at det spesifikke kravet til førsteamanuensis er tatt bort (200 timer). Det andre er at nå kommer det ikke til å være noe krav til videreutvikling av utdanningsfaglige kompetanse når man søker professorstilling/opptrykk. Dette er alvorlige konsekvenser.
- UH-sektoren har to kjerneoppgaver: forskning og undervisning. Studentenes læring og utdanning er like viktig som produksjon av ny kunnskap. Det gir feil signal å senke ambisjonene for hvor god sektoren skal være til utdanning. Man kan (som hovedregel) ikke bli førsteamanuensis eller professor uten doktorgrad, som i Norge betyr tre års solid forskningsopplæring og veiledet utøvelse. Universitets- og høyskolepedagogikk er et forskningsfelt, og vi vet mye om hvordan studenter lærer; skal ikke måten vi underviser på i UH-sektoren være forskningsbasert, og er det ikke da problematisk å svekke kravet til utdanningsfaglig kompetanse? Til syvende og sist går dette utover studentene.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

2. Skjerpede krav til førsteamanuensisstillinger.

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Vil krav om forskningskompetanse utover doktorgradsprosjektet gjøre rekrutteringen til førsteamanuensisstillinger innen klinisk psykologi, dvs. de som innehar dobbelkompetanse i psykologi, enda vanskeligere? Dobbeltkompetanseutdanningen er et kombinert utdanningsløp med til sammen tre år til doktorgradsprosjekt og til sammen fire til fem år til spesialistutdanning (se § 4-7). I forskriften bør det derfor presiseres i § 2-5 at spesialistutdanning i forbindelse med dobbelkompetanseutdanningen ansees som å være dekkende for påkrevd "*relevant forskningserfaring*".

3. «Dersom den ansatte ikke opparbeider seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse eller norskerfardigheter innen fristen i første og andre ledd, har ikke den ansatte kompetansen som kreves for stillingen. Vedkommende kan da som hovedregel ikke utføre undervisningsoppgaver. Institusjonen skal vurdere videre tiltak».

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Hva er aktuelle tiltak?
- Hvilke konsekvenser får det dersom en ansatt ikke skal utføre undervisningsoppgaver – hvem skal i så fall utføre de aktuelle undervisningsoppgavene?
- Hvilke andre oppgaver kan gis til disse ansatte?
- Det kan for noen bli en motivasjon for *ikke* å lære seg norsk.

4. Sammensetning av sakkyndige komiteer 1: «Leder av komiteen skal være ekstern».

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Det kan være gode grunner for dette, men er det en risiko for at eksterne komiteledere er mindre dedikert til oppgaven og at dette vil forlenge ansettelsesprosessene? Vil en ekstern komiteleder for eksempel være like opptatt av å drive prosessen fremover som en internt ansatt?
- Det kan være vanskeligere å finne eksterne som skal lede komiteen enn å finne personer som kun skal fungere som medlemmer.
- Det er viktig at den som leder komiteen kjenner det norske systemet. Det gjør ikke nødvendigvis utenlandske komiteemedlemmer.

5. Sammensetning av sakkyndige komiteer 2: «Begge kjønn skal være representert i komiteen.»

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Vil det ikke være mer hensiktsmessig å inkludere formuleringen at «så langt som mulig» skal begge kjønn være representert for å unngå urimelig stor mengde komitearbeid for det kjønn som er underrepresentert innen det aktuelle fagområdet?

6. Utarbeidelse av karriereplan og karriereveiledning

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Både for postdoktor og stipendiat presiseres det at det skal utarbeides karriereplan, og at den ansatte skal ha karriereveiledning gjennom hele postdoktorløpet/doktorgradsutdanningen. Begge disse stillingene er i seg selv klart karrierefremmende. Det vil kunne bli en betydelig ekstra belastning dersom veiledning om karriere etter endt løp skal tilfalle f.eks. instituttledere eller forskningsledere. Dette er et skal-punkt. Hvordan tenkes dette gjort? Av hvem og med hvilken tidshorisont?

7. Språkkrav for postdoktorer og stipendiater. Opparbeiding av norskkunnskaper defineres som karrierefremmende arbeid (tidligere pliktarbeid), og tid brukt på dette vil, i hvert fall for stipendiater, gi en forlengelse av ansettelsesperioden.

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Dette vil føre til økte kostnader for institusjonene i en tid hvor det er stadige kutt i tildelinger.
- Mange stipendiater og postdoktorer vil ikke bli værende i Norge etter endt åremål / fullføring av doktorgrad. Det fremstår derfor som lite hensiktsmessig at denne gruppen skal bruke tid og ressurser på å lære seg norsk.

8. Vitenskapelige assistenter skal ha minimum bachelorgrad.

Innspill fra Det psykologiske fakultet:

- Hva med profesjonsstudentene/integrerte utdanninger? En bachelorgrad ligger ikke i «løpet» til disse studentene.
- Hvorfor skal det i det hele tatt kravfestes at vitenskapelige assistenter ikke kan være bachelorstudenter? Vi ønsker at studenter skal ha en forskningsbasert OG forsknings-nær utdanning, og det kan også bety at studenter får engasjere seg i forskningsprosjekter gjennom å ansettes som vitenskapelige assistenter. Det er helt vanlig praksis i andre land at BA-studenter kan fylle disse rollene.
- Man bør ha egen stillingskategori for studentstillinger (seminarledere, mentorer osv.)

Vennlig hilsen

Anne Kristin Lamo Aanstad
fungerende fakultetsdirektør

Anette Bynes D'Arcy
seksjonssjef - HR

Vedlegg
Innspill fra Institutt for pedagogikk



Universitetet i Bergen

Referanse

2024/2704-ØYSLA

Dato

11.03.2024

Hørings svar fra IPED: Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger - Det psykologiske fakultet

Institutt for pedagogikk har hatt en bred prosess for denne høringen. Det ble opprettet en egen kanal for høringen i Teams-gruppen til instituttet der alle har kunnet komme med innspill. Etter diskusjon i instituttrådet ble det besluttet å la forskningsgrupelederne ta høringen ut i sine forskningsgrupper og legge innspillene i Teams-kanalen hvis de ønsker å komme med innspill. I tillegg har universitetspedagogikkmiljøet gjort en grundig jobb og utarbeidet et eget høringsinnspill som også er publisert i Teams-kanalen. Høringen ble også berørt i instituttets felles morgenseminar den 6. februar. Det har dernest vært opp til instituttledelsen å sammenfatte innspillene og sende dem over til fakultetsnivå.

I tillegg til høringsinnspillet fra universitetspedagogikkmiljøet, som her blir oversendt som et eget vedlegg, har instituttet fått inn følgende innspill fra to av forskningsgruppene våre som vi herved viderefremmer:

Fra forskningsgruppen Spesped:

Her er noen innspill fra Spesped til forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

I kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis § 2-5 kreves minst

1. doktorgrad innen relevant fagområde eller kompetanse på tilsvarende nivå
2. relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt
3. utdanningsfaglig kompetanse
4. norskerdigheter

Vi er meget kritiske til kriterium b). I kapittel 4.3.10 beskriver HK.dir bakgrunn til endringen "Bakgrunnen for forslaget er at erfaring kun med eget doktorgradsprosjekt ikke vurderes å være tilstrekkelig for å bli førsteamanuensis og kunne veilede stipendiater. Det stilles derfor krav om noe erfaring utover dette ene prosjektet". HK.dir har tidligere beskrevet at det ikke er krav om postdoktorerfaring, men at slik erfaring kan opparbeides som vitenskapelig assistent før man starter som stipendiat eller gjennom annet karrierefremmende arbeid i doktorgradsperioden. Det er to store problemer med dette nye kravet. For det første er det et meget uklart

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

kvalifikasjonskrav som er vanskelig å måle. For det andre er begrunnelsen med at kun erfaring med eget doktorgradsprosjekt blir for lite for å veilede stipendiater ikke holdbar. For å ta det på kornet så er du altså ikke kvalifisert til å veilede en stipendiat kun med å gjennomføre eget stort doktorgradsprosjekt, men har du i tillegg jobbet som vit.ass i et halvt år med å transkribere andres intervjuer så er du kvalifisert. Det faller på sin egen urimelighet. Hvordan det er på andre institutt skal ikke vi kommentere, men det er ekstremt sjeldent at helt ferske førstamanuensiser her hos oss får hovedansvar for å veilede nye stipendiater. Det vil uansett være instituttet sitt ansvar å vurdere når en ansatt har nødvendig kompetanse for å veilede. For stipendiatene sin del er det ikke manglende forskererfaring hos veileder som er problematisk i en veiledningssituasjon, men heller manglende veiledererfaring og veilederkompetanse. Dette krever helt andre grep enn å sette inn et svært utydelig krav om erfaring utover eget doktorgradsprosjekt. Det gir også inntrykk av en nedvurdering av det arbeidet som faktisk ligger i en doktorgrad.

Vi har også en kommentar til § 2-8 unntak fra kvalifikasjonskravene. I og med at tidligere § 6-5 første ledd er fjernet i ny UH-lov bør dette gå inn som en mulighet i unntak i forskriften. Enkelte små fagmiljøer, slik som vårt, har problemer med å skaffe seg ferdig kvalifiserte søkere ved utlysningstidspunkt, og det å ha muligheten for å ansette midlertidig som førsteamanuensis mens man ferdigstiller doktorgradsarbeidet gjør det lettere å finne og beholde kompetansen vi har behov for. Dette har blitt brukt ved flere anledninger ved vårt institutt.

Fra forskningsgruppen Kunnskap og styring:

Utdanningsfaglig kompetanse (s. 26 i høringsnotatet): Vi støtter forslaget om at institusjonene selv skal fastsette egne krav for utdanningsfaglig kompetanse. Det er ikke behov for at denne skal standardiseres ytterligere i forskrift. Spesifisering av krav vil ikke kunne baseres på et godt nok grunnlag til at det skal kunne forskriftsfestes. Det må være samsvar i kravene som stilles til utdanningsfaglig kompetanse til førsteamanuensis og til professor.

Utdanningsfaglig kompetanse eller norskferdigheter innen frist (s 58 i høringsnotatet): Her må fakultetets innspill være tydelig. Hvis ikke den ansatte har oppnådd kompetansekravet innen tre år, er jo ikke den ansatte kvalifisert for stillingen og tiltak må jo da bety enten omplassering i annen stilling hvis mulig, eller oppsigelse. Da kan en f.eks. ansette ny person som skal ta undervisningen.

Ekstern leder av sakkyndig komite: Ekstern leder av sakkyndig komite forutsetter at instituttleder etablerer gode rutiner for kontakt med komitéleder underveis i prosessen. Instituttet må være eksplisitt i sitt oppdrag til komiteen om faglige kriterier og prioriteringer for vurdering og eventuell rangering av søkere.

Skjerpede krav til førsteamanuensisstillinger: Forskningsgruppa Kunnskap og styring stiller i hovedsak seg bak innspillene fra forskningsgruppa SPESPED vedrørende §2.5 om tilsetting i førsteamanuensisstillinger og 2.8 unntak fra kvalifikasjonskravene. Krav til utvidet forskerkompetanse utover eget doktorgradsprosjekt er allerede vektlagt i tilsettingsprosesser og håndteres av institusjonen.

Vennlig hilsen

Kjersti Lea
instituttleder

Øystein Steine Larsen
administrasjonssjef

Vedlegg:

UPED uttalelse høring: Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger



Bergen, 11. mars 2024

Universitets- og høyskolepedagogisk kompetanse

Som en del av høringen om forslaget til Forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger, foreslått av den norske regjeringen i 2024, vil denne uttalelsen fokusere på et aspekt som foreløpig ikke er mye diskutert i (høyere utdannings-) offentligheten, men som kan ha omfattende konsekvenser for kvaliteten på undervisningen i det norske høyere utdanningssystemet. Vi vil først gå gjennom den mest relevante endringen, deretter evaluere målene som er lagt frem for å rettferdiggjøre denne endringen, så evaluere mulige negative konsekvenser av denne endringen, og til slutt foreslå alternative måter å endre forskriften på i samsvar med de uttalte målene.

Dagens situasjon og planlagte endringer

Gjeldende forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger har tydeliggjort Kompetansekrav for ansettelse i stilling som førsteamanuensis som:

§ 1-4: "Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevant kurs og egen praktisk undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå). Ferdighetene skal dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling som vurderes ved institusjonene. De som ikke oppfyller kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen. Institusjonene kan etter § 1-1 fastsette høyere krav og bestemme at disse skal gjelde i bedømming og rangering av søkere."

Som en konsekvens av denne forskriften har de norske høyere utdanningsinstitusjonene opprettet universitetspedagogiske programmer og kurs som tar minst 200 timer og som er designet for at førsteamanuenser skal få denne kompetansen. Disse programmene er vanligvis basert på Nasjonale veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse utviklet av Universitets- og Høyskolerådet (UHR), som utvikler ni kompetanseområder for lærere i høyere utdanning.

Denne nasjonale forskriften har vært i kraft siden høsten 2019, noe som betyr at den har vært retningsgivende for arbeidet ved de høyere utdanningsinstitusjonene de siste 4,5 årene. Så vidt vi vet, er effekten av den nåværende forskriften ennå ikke undersøkt i detalj. Basert på forskning om kulturendring i institusjoner mener vi dessuten at det vil være nesten umulig å oppnå de tilsktede positive effektene av å endre en forskrift etter så kort tid: Kulturelle endringer, spesielt når de skal øke verdien av undervisningsrelaterte aspekter i et høyere utdanningssystem som generelt verdsetter forskning høyere enn undervisning (f.eks. Shin & Cummings, 2014), tar tid (f.eks. Kezar, 2018). Forslaget til ny forskriftstekst er: § 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse: "Institusjonene skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen. Kravene skal tilpasses hver stillingskategori. Med utdanningsfaglig kompetanse menes kunnskap og ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå, opparbeidet på grunnlag av utdanning eller erfaring."

Etter vårt syn inneholder den juridiske definisjonen av utdanningsfaglig kompetanse aspekter som absolutt er relevante for undervisning i høyere utdanning. Et av de nye aspektene er at kompetansen også kan oppnås gjennom erfaring.

Begrunnelse for endring

De to mest fremtredende grunnene som trekkes frem for å støtte denne endringen i den nye forskriften er: "Kravet er harmonisert for alle stillingskategorier, og beskrivelsen er forenklet sammenlignet med dagens regler".

Det første målet, *harmonisering*, ser ut til å være oppnådd ved at forskriften definerer utdanningsfaglig kompetanse på samme måte for alle stillingskategorier. I dagens forskrift skiller det for eksempel mellom krav til førsteamanuenser (utdanningsfaglig basiskompetanse) og krav til professorer (utdanningsfaglig basiskompetanse og tilleggskriterier): § 1-4 "[...] Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ph.d.-nivå, Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap, Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid"). Den nye forskriften skiller ikke mellom disse to stillingene og deres krav til pedagogisk kompetanse. Den skiller imidlertid mellom disse stillingskategoriene når det gjelder forskningskompetanse (§ 2-6 b). Det er ikke berettiget å forvente mer av en professor i forskning, men ikke i undervisning. Det er mer sannsynlig at professorer er mer involvert (enn førsteamanuenser) i ph.d.-veiledning og i studieplan- og program(reform)arbeid, samt i andre undervisningsrelaterte lederroller og stillinger som (pro)dekan. Basert på all vår erfaring med å jobbe med disse kollegene og på publisert forskning om temaet, er det tydelig at professorer har behov for støtte og videreutvikling av sin undervisnings- og ledelsesrelaterte kompetanse i disse rollene (f.eks. Evans, 2017, Postareff et al., 2007). Vi er derfor imot forslaget om å harmonisere kravene til pedagogisk kompetanse, i det minste mellom disse to stillingstypene.

Det andre målet, *forenkling* av beskrivelsen, vil etter vårt syn ikke nås med den nye forskriften. Vi er enige i at den juridiske definisjonen av pedagogisk kompetanse som gis her, er kortere enn UHRs nåværende definisjon, men ved å forkorte definisjonen og fjerne det kvantitative aspektet (200 timer) gir den også betydelig mer rom for tolkning. Etter vår mening vil den økte autonomien til høyere utdanningsinstitusjoner føre til et mangfold av tolkninger: Hver institusjon vil for eksempel ha sin egen tolkning av hva det vil si å ha kunnskaper og ferdigheter innen planlegging av undervisning og veiledning. I praksis vil forenklingen på papiret ikke føre til et tydeligere krav, men til større variasjon og dermed mer forvirring. I tillegg er det svært kritisk at den foreslåtte juridiske definisjonen ikke ser ut til å omfatte alle aspekter som er relevante for undervisning i høyere utdanning. Sammenlignet med de nåværende kompetanseområdene i UHR mangler den nye definisjonen blant annet alle aspekter knyttet til videreutvikling av det pedagogiske feltet innenfor sin disiplinære kontekst, samt kunnskap om gjeldende regelverk og dokumenter som er relevante for undervisning i høyere utdanning. Så selv om målet om å forenkle forskriften ordrett ser ut til å være nådd med den nye forskriften, vil tolkningsarbeidet som den foreskriver, bli mye vanskeligere og mer komplekst enn i dag. Dette er enda mer alvorlig siden det per i dag ikke finnes noe instrument i det norske høyere utdanningssystemet som faktisk kan vurdere utdanningsfaglig kompetanse på en gyldig og pålitelig måte. På grunn av mangelen på dette vurderingsverktøyet spår vi at noen eller mange høyere utdanningsinstitusjoner vil falle tilbake til den gamle måten å vurdere utdanningsfaglig kompetanse på ved hjelp av (ugyldige) studentevalueringer av undervisningen.

Et tredje mål som den nye forskriften er ment å nå, kan utledes av høringsnotatet om den nye forskriften: å gi institusjonene større *autonomi* når det gjelder hvordan de definerer utdanningsfaglig kompetanse. Selv om mer autonomi for høyere utdanningsinstitusjoner i seg selv kan være ukritisk, er det viktig å påpeke at institusjonene allerede er gitt autonomi i den nåværende forskriften (§ 1-4 "Institusjonene kan [...] fastsette høyere krav"). Vi ser derfor ikke behovet for denne nye formuleringen.

Negative konsekvenser av ny regulering

Vi antar og frykter at det nye forslaget til forskrift om pedagogisk kompetanse vil kunne få negative konsekvenser på flere nivåer.

På *institusjonsnivå* frykter vi et kappløp mot bunnen (race to the bottom), en konkurranse mellom høyere utdanningsinstitusjoner om tolkningen med lavest krav og ressursbehov. Institusjonene kan senke kravene blant annet for å gjøre seg mer attraktive for søkere med sterke forskningsresultater, men mindre undervisningskompetanse, og dette kan være spesielt relevant for mindre institusjoner og høyskoler på mindre attraktive steder som sliter med å få gode søknader. Hvis for eksempel en mindre institusjon senker kravene sine, er det naturlig å forvente at større institusjoner som konkurrerer med dem, vil gjøre det samme, slik at vi på sikt kan forvente et kappløp mot bunnen. Dette vil også innebære at høyere utdanningsinstitusjoner vil være mindre motiverte til å finansiere betydelige universitetspedagogiske (og lignende) ressurser, som kurs, programmer og stillinger.

På det individuelle *undervisernivå* vil de foreslåtte endringene sannsynligvis bety både mindre vekt på undervisning og færre muligheter til å opparbeide seg pedagogisk kompetanse. De ansatte vil få klar beskjed om at det som teller (f.eks. når det gjelder opprykk til professor) er forskning og ikke undervisning i et system der de fleste universitetsundervisere begynner i sin stilling uten noen form for pedagogisk utdanning. Færre muligheter til å tilegne seg pedagogisk kompetanse vil også bety mindre utvikling av universitetsundviseres pedagogiske kompetanse i praksis. Det er vår velbegrunnede overbevisning at undervisning på mange måter er en sofistikert profesjonell aktivitet, og at den er nært knyttet til nøye planlagte, gjennomførte, vurderte og utviklede undervisningsopplegg. De fleste universitetslærere gjennomgår sin første pedagogiske læring gjennom universitetspedagogiske kurs, som blant annet vår enhet ved UiB tilbyr, og de engasjerer seg i pedagogisk refleksjon for å revurdere sine overbevisninger, revurdere antagelser om undervisning og læring og utvikle sin undervisning, vurdering, veiledning osv. praksis. I tillegg er det høyst uklart i hvilken grad den pedagogiske kompetansen faktisk vurderes allerede i dag, siden det ikke finnes noen pålitelige og gyldige instrumenter for å vurdere den pedagogiske kompetansen til undervisere i høyere utdanning, og siden den faktiske vurderingen av pedagogisk kompetanse gjøres av fagfeller i komiteer. Forvirringen rundt vurderingen av pedagogisk kompetanse vil øke med den nye forskriften, blant annet ved at det blir mulig å basere vurderingen på undervisningserfaring i stedet for universitetspedagogisk utdanning. Den foreslåtte endringen kan dermed gjøre vurderings- og ansettelsesprosessene enda mer urettferdige enn de er i dag.

For *studentene* i det norske høyere utdanningssystemet betyr dette mindre reflekterte og mindre velutdannede undervisere, siden forskning har vist positive effekter av kompetanseutvikling gjennom og i universitetspedagogikk (f.eks. Ilie et al., 2020). Uten en kvantitativ definisjon av pedagogisk kompetanse vil studentene for eksempel sannsynligvis oppleve færre muligheter for aktiv læring i studieplanene, noe som igjen betyr færre muligheter for dybdelæring og dermed mindre kompetanseutvikling; kursene vil vise mindre samsvar mellom læringsmål, undervisning og vurdering, og det vil sannsynligvis bli enda mindre kompetanseorientert vurdering eller eksamen i et system der skoleeksamen allerede er standard i mange studieprogrammer. I tillegg vil en fjerning av klare eller formelle krav til pedagogisk kompetanse med stor sannsynlighet også redusere implementeringen av andre, nyere forskrifter, som for eksempel likestillings- og diskrimineringsloven, som sier at institusjonene er forpliktet til å følge prinsippene om universell utforming for læring. Dette er et av aspektene som universitetspedagogikkursene inneholder, i hvert fall ved UiB. Uten plikt til å ta kurs i universell utforming er det å forvente at høyere utdanning i Norge vil bli mindre tilgjengelig for studenter med nedsatt funksjonsevne.

Til slutt, på *nasjonalt* nivå, forventer vi at alle de nevnte effektene vil føre til en enda lavere relevans for undervisning i høyere utdanning sammenlignet med forskning, også sammenlignet med andre land (jf. Shin & Cummings, 2014). Gitt UH-institusjonenes rolle i

både forskning og undervisning, er dette etter vår mening ikke berettiget: Ingen i Norge vil for eksempel foreslå at førsteamanuenser eller professorer skal kunne bevise sin forskningskompetanse uten noen formell forskerutdanning, for eksempel en doktorgrad. Dette er etter vårt syn enda mer alvorlig i en tid som den vi er inne i nå, når det å holde tritt med nye samfunnsutviklinger (som avkarbonisering, voldelige konflikter) og teknologisk utvikling (som kunstig intelligens) er nøkkelen til norsk økonomisk og samfunnsmessig utvikling. Å redusere norske universitets- og høyskolelæreres undervisningskompetanse er feil vei å gå i disse tider.

Alternativt forslag

I denne uttalelsen foreslår vi en alternativ måte å revidere den nåværende forskriften på, gitt behovene til interessentene i det høyere utdanningssystemet og evidensbasert kunnskap. Konkret foreslår vi å sette den nye, foreslåtte forskriften på vent og bruke de neste to årene til følgende trinn: Vi ser behovet for en mer resultatorientert definisjon av pedagogisk kompetanse (i motsetning til dagens 200-timers input-orienterte definisjon) som både inkluderer alle relevante aspekter som diskuteres, for eksempel i faglitteraturen på området, og som også kan knyttes til en pålitelig og gyldig måte å vurdere pedagogisk kompetanse på.

Vi foreslår derfor at det opprettes forskningsmidler for å undersøke to viktige aspekter knyttet til pedagogisk kompetanse: For det første forskningsprosjekter som undersøker implementeringen og effektene av de kvantitative kravene i den gjeldende forskriften, for det andre forskningsprosjekter som vurderer anvendelsen av det universitetslærere lærer i og gjennom universitetspedagogiske programmer i Norge, og for det tredje forskningsprosjekter som fokuserer på definisjon og vurdering av pedagogisk kompetanse i høyere utdanning. Sistnevnte type prosjekter bør også vurdere den nåværende tilstanden for pedagogisk kompetanse i norsk høyere utdanning, og dermed gi evidensbaserte forslag til en fremtidig reform av forskriften. Hvis forskningen som er foreslått her, indikerer at den nåværende forskriften anses som for lite fleksibel og ikke tilpasningsdyktig nok for institusjonene og deres deler, foreslår vi at det nedsettes et utvalg med både eksperter på feltet (f.eks. forskere innen høyere utdanning og universitetspedagogikk) og representanter fra alle typer høyere utdanningsinstitusjoner og fagfelt for å utvikle mer fleksible forskrifter for feltet. Denne nasjonale undersøkelsen kunne speile vår egen pågående evaluering av hvordan deltakerne i UiBs UPED-program faktisk bruker ferdighetene, verktøyene og kunnskapen de har tilegnet seg i programmet, i sin faktiske undervisning (våre tidligere kursevalueringer tyder på at kursene våre samsvarer med deltakernes forventninger, og at deltakerne er svært fornøyde med det de gjør og lærer på kursene). Vi anser det også som sannsynlig at kolleger ved andre institusjoner er i gang med lignende evalueringsprosjekter, slik at en kunnskapsbase kan bygges opp og brukes som grunnlag for mer informerte beslutninger.

Leder og undervisere ved Program for Universitetspedagogikk ved Universitet i Bergen:

Robert Kordts
Kenan Dikilitas
Robert Gray
Lucas Jenø
Marie van der Kloet
Arild Raaheim
Isabela Pires Darcie

Referanser

Evans, L. (2017). University professors as academic leaders: Professorial leadership development needs and provision. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(1), 123-140. <https://doi.org/10.1177/1741143215578449>

Ilie, M. D., Maricuțoiu, L. P., Iancu, D. E., Smarandache, I. G., Mladenovici, V., Stoia, D. C. M., & Toth, S., A. (2020). Reviewing the research on instructional development programs for academics. Trying to tell a different story: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 30, 100331. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100331>.

Kezar, A. (2018). *How Colleges Change: Understanding, Leading, and Enacting Change* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315121178>

Postareff, L., Lindblom-Ylänne, S., & Nevgi, A. (2007). The effect of pedagogical training on teaching in higher education. *Teaching and Teacher Education*, 23(5), 557-571. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.11.013>.

Shin, J. C., & Cummings, W. K. (2014). Teaching and research across higher education systems: Typology and implications. In J. C. Shin, A. Arimoto, W. K. Cummings, & U. /Teichler (eds.). (2014). *Teaching and research in contemporary higher education. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, vol 9. Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6830-7_20



HR-avdelingen

Referanse

2024/1203-BJPE

Dato

20.03.2024

Innspill til høringsvar til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger - SV-fakultetet

Vi viser til brev fra universitetsdirektørens kontor av 6. februar der det bes om innspill til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger.

Generelt er det er mange gode forslag til forbedringer i forskriften, og det er positivt at det er gjort forenklinger. 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. Overordnet mener vi at det må være et handlingsrom for den enkelte institusjon når det gjelder å tilpasse ordninger for stillingsvurderinger.

Kapittel 2: Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskerstillinger

Utdanningsfaglig kompetanse er beskrevet på en overordnet måte og det åpnes for stor grad av fleksibilitet i hva som skal vektlegges i ansettelse etter institusjonens eget behov. Institusjonene skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen, og kravene skal tilpasses hver stillingskategori.

- Vi er positive til fleksibilitet når det gjelder å definere krav til utdanningsfaglig kompetanse, og ønsker dermed denne endringen velkommen. Ideelt sett vil det være en fordel med en nasjonal anbefaling med kriterier som skal inngå i vurdering av kravene til utdanningsfaglig kompetanse. Det vil kunne bidra til å sikre et felles nivå innenfor de forskjellige stillingskategoriene på tvers av universitet og høyskoler i Norge. Med denne endringen vil vi understreke viktigheten av at institusjonen utvikler en tydelig standard og tydelige krav innenfor hver stillingskategori.

Styrket krav til norsk B2 innen tre år for å bli tilkjent kompetanse og få fast stilling.

- Det er behov for å ha et tydelig krav til norsk/skandinavisk språk ved ansettelser i en del tilfeller, særlig der undervisning skal være på norsk. Bestemmelsen er likevel problematisk fordi den står i sterk kontrast til universitetene som internasjonale forskningsinstitusjoner og mangfoldig arbeidsplass. Den virker ikke å ta høyde for at en del undervisning og studieprogrammer – av mange gode grunner – tilbys på engelsk (eller annet språk). Vi mener at det viktigste er fleksibilitet, at institusjonen selv har mulighet og myndighet til å sette krav om språk i stillingsutlysninger – enten norsk eller et annet språk – der det er behov for det.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

Tydeligere skille mellom professor- og dosentstigen. Dosentstigen uten krav til doktorgrad med vektlegging av faglig utviklingsarbeid og yrkeserfaring

- SV-fakultetet er positiv til at det skal være et skille mellom professor- og dosentstigen, men mener at det fremdeles bør kreves doktorgrad eller tilsvarende kompetanse for stilling som dosent og førstelektor og at det kreves forskningserfaring og vitenskapelig kompetanse fremfor faglig utviklingsarbeid og yrkeserfaring. Vi mener den foreslåtte endringen vil svekke den faglige kvaliteten i undervisning, veiledning og undervisningsarbeid, og i enda større grad enn nå skape et uheldig skille mellom stigene. Ved å ikke lenger kreve doktorgrad eller tilsvarende for opprykk til stilling som førstelektor eller dosent kan man over tid få ansatte som ikke kan bidra til veiledning av høyere grads studenter eller postdoktorer, og som ikke vil kunne bidra til forskning på nivå med ansatte i kombinerte stillinger.

Dersom den ansatte ikke opparbeider seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse eller norskferdigheter innen fristen (innen tre år) har ikke den ansatte kompetansen som kreves og skal da som hovedregel ikke utføre undervisningsoppgaver.

- Vi er i tvil om dette reelt sett er en styrking av norskkravet. Det er satt ned én tydelig konsekvens, at ansatte som ikke oppfyller kravet ikke skal ha undervisningsoppgaver, og dette gir et tydelig insentiv til *institusjonen* om å få oppfylt kravet, men det er vil ikke nødvendigvis ha den ønskede effekten på den enkelte *ansatte* som skal oppfylle kravet. Når det også er det eneste konkrete konsekvensen, og at det ut over det er *institusjonen som skal vurdere videre tiltak* (som ikke er så tydelig), så vil det i praksis kunne føre til at ansatte som ikke ønsker å undervise på norsk motiveres til å ikke oppfylle kravet. Dette vil kunne bidra til en utvikling bort fra ordningen med kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger. Forskningsbasert undervisning er nødvendig for å sikre god kvalitet i utdanningen.
- SV-fakultetet oppfatter altså koblingen mellom B2-kravet i norsk og utdanningsfaglig kompetanse som problematisk, ikke minst når konsekvensen av å ikke ha oppnådd dette skal være at man tas av undervisning. Selv om det er svært ønskelig at alle ansatte lærer seg norsk, så er ikke dette nødvendigvis av avgjørende betydning for undervisningsoppgavene, siden mange kurs uansett blir undervist på engelsk. Vi mener at det bør være opp til den enkelte institusjonen å vurdere behovet for norsk i undervisningssammenheng, og at det ikke er en del av den utdanningsfaglige kompetansen.
- Når det gjelder utdanningsfaglig kompetanse generelt (sett bort fra norskkravet), bør det komme tydelig frem av forskriften hvilke konsekvenser manglende oppfylting av krav vil få.
- Vi er positive til at ansatte etter regelen om ekstraverv kan unntas krav om utdanningsfaglig kompetanse.

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

Sammensetning av sakkyndige komiteer, leder av sakkyndig komite skal være ekstern

- Vi er bekymret for at ekstern leder av sakkyndig komite ved ansettelser vil gjøre det betydelig vanskeligere for institusjonen som ansetter å gjøre egne vurderinger om hvem som er best egnet til en stilling. Institusjonene er i en viss forstand i

konkurransen med hverandre om fremragende forskere og undervisere, og eksterne vil kunne ha motstridende interesser i en slik situasjon. Dette vil også potensielt kunne øke tidsbruken for disse komiteene, i tillegg til at det vil kunne føre til misforståelser rundt kvalifikasjonskrav og anvendelse av disse, som jo også i større grad enn tidligere vil være opp til hver enkelt institusjon å utforme. Videre mener vi at samtlige komiteemedlemmer bør ha minst samme kompetanse som gjelder for omsøkte stilling.

Kapittel 4: Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

Dersom den ansatte ikke kan dokumentere norskferdigheter skal det tilbys og gjennomføres norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng for alle i rekrutteringsstilling

- Vi er dypt bekymret for at krav om norskopplæring for ansatte i rekrutteringsstillinger vil føre til en urimelig forskjellsbehandling av norske og utenlandske ansatte. Dersom norskopplæring legges utenfor opplæringsdelen vil de som ikke trenger en slik komponent få en fordel: de vil ha større muligheter til å opparbeide seg annen viktig kompetansegivende og karrierefremmende erfaring, for eksempel undervisning. Dersom krav om 15 stp norsk innlemmes i opplæringsdelen kan det gå ut over andre ferdigheter og kompetanse som en stipendiat skal opparbeide seg i ph.d.-løpet, og den tiden stipendiaten har til å gjennomføre forskning. Norskopplæring bør være et tilbud, men ikke et krav.
- Vi er også bekymret for at innstramming av kravet til norskopplæring vil føre til at de beste søkerne ikke vil søke og heller se til andre muligheter i andre land.
- Det vil være behov for ekstra ressurser for å kunne møte den økte etterspørselen etter norskopplæring. Det bør allokeres ekstra ressurser til sektoren for dette formålet.
- I tillegg til dette stiller vi spørsmål om det i det hele tatt er *hensiktsmessig* å kreve at alle ansatte i rekrutteringsstillinger skal gjennomføre norskopplæring. Dette er en svært sammensatt gruppe, men en betydelig andel av de utenlandske ansatte vil ikke fortsette karrieren sin ved norske universitet og høyskoler, eller i Norge i det hele tatt. Når da i tillegg det enkelte universitet/høyskole som er pålagt å gi norskundervisningen i svært mange tilfeller ikke vil kunne nyttiggjøre seg denne i undervisning eller drift, siden det vil være grunn til å anta at de fleste ikke vil nå et adekvat nivå før mot slutten av ansettelsesperioden, må vi stille spørsmål om dette er riktig ressursbruk.

Vitenskapelig assistent

- Vi er positive til at vitenskapelig assistent videreføres som åremålsstilling, og at stillingen i større grad settes inn i en «forskerrekrutteringslogikk».
- Vi er uenig i at vitenskapelige assistenter skal ha rett til forlengelse på bakgrunn av permisjoner, redusert arbeidstid eller sykefravær. Vitenskapelige assistenter ansettes ofte i eller tilknyttet prosjekter som har begrenset varighet, der oppgavene også er tidsbegrenset. I mange tilfeller kan de også ansettes i kortere perioder for å gjennomføre spesifikke oppgaver. Med denne endringen kan det åpnes for at stillinger forlenges til langt utover prosjekters varighet, noe som vil ha kunne ha både praktiske og økonomiske konsekvenser.

- Vitenskapelige assistenter skiller seg også fra stilling som postdoktor og stipendiat ved at det i større grad er ansatt for å gjennomføre spesifikke oppgaver som det er behov for blir gjennomført innen gitte tidspunkt, og at man ved langvarige fravær derfor vil måtte rekruttere andre for å ta over oppgavene. Den vitenskapelige assistenten vil da potensielt returnere til en stilling som verken har finansiering eller oppgaver. Det vil da være opp til det enkelte fakultet/institutt både å finansiere forlengelsen og å finne passende oppgaver for den vitenskapelige assistenten.

Vennlig hilsen

Jan Erik Askildsen
dekan

Bjørn Arild Petersen
seksjonssjef HR



Bergen, 15. mars 2024

Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger – kommentar fra Institutt for politikk og forvaltning

Institutt for politikk og forvaltning takker for muligheten til å gi kommentarer til forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger. Nedenfor finner dere våre innspill til UiBs høringsvar.

- *Universitetslektorer skal ikke lenger kunne få opprykk til førsteamanuensis, men det foreslås at det er opp til institusjonene selv om man vil åpne for en overgang mellom de to karrierestigen (professor- og dosentstigen).*
 - Det er svært uheldig for mange som er i denne stillingskategorien dersom dette gjennomføres. Mange av dem er under forskerutdanning og har forskerambisjoner. Det vil være et kraftig disintensiv til å satse på forskning og ta doktorgrad. Vi er svært bekymret for at dette vil svekke kvaliteten på undervisningen betydelig.
 - Dersom dette vedtas, bør det etableres en raus overgangsordning slik at det ikke får uheldig tilbakevirkende kraft for ansatte som i dag er universitetslektor og som har planlagt søknad om opprykk til førsteamanuensis.

Kapittel 2: Kvalifikasjonskrav:

- *Utdanningsfaglig kompetanse er beskrevet på en overordnet måte, og det åpnes for stor grad av fleksibilitet i hva som skal vektlegges i ansettelse etter institusjonens eget behov.*
 - Kravet om utdanningsfaglig kompetanse på 200 timer UPED-utdanning foreslås kuttet, og det innføres større frihet til å bestemme selv. Vi ønsker fleksibilitet velkomment, men det er likevel behov for en viss standardisering slik at den samlede utdanningfaglige kompetanse blant vitenskapelig ansatte svekkes. Det bør etableres tydelige og gode retningslinjer for hva som skal gjelde på institusjonsnivå – det gir større forutsigbarhet og lik praksis. Det bør være like krav til utdanningsfaglig kompetanse ved opprykk, og særlig ved opprykk til professor.
- *Styrket krav til norsk B2 innen tre år for å bli tilkjent kompetanse og få fast stilling.*
 - Det er behov for å ha et tydelig krav til norsk/skandinavisk språk ved ansettelser i en del tilfeller, særlig der undervisning skal skje på norsk. Bestemmelsen er likevel problematisk fordi den står i sterk kontrast til universitetene som internasjonale forskningsinstitusjoner og mangfoldig arbeidsplass. Den virker ikke å ta høyde for at en del undervisning og studieprogrammer – av mange gode grunner – tilbys på engelsk (eller annet språk). Vi mener at det viktigste er fleksibilitet, at institusjonen selv har

mulighet og myndighet til å sette krav om språk i stillingsutlysninger – enten norsk eller et annet språk – der det er behov for det.

- *Tydligere skille mellom professor- og dosentstigen. Dosentstigen uten krav til doktorgrad med vektlegging av faglig utviklingsarbeid og yrkeserfaring*
 - Forslaget vil endre dosentstigen ved å vektlegge faglig utviklingsarbeid og yrkeserfaring fremfor forskningserfaring og vitenskapelig kompetanse. Dette fjerner viktige krav som sikrer nødvendig vitenskapelig standard for ansatte i høyere utdanning. Det argumenteres for at dette vil åpne for en bredere vurdering, men vi ser det som en innsnevring. Mange søkere til slike stillinger har en lang/omfattende publiseringshistorikk og erfaring fra oppdragsforskning. Ansatte i denne stillingskategorien har ofte ansvar for høyere grads studenter, og det er svært uheldig å nedprioritere vitenskapelig kompetanse og forskning. Skjerpning av krav til yrkeserfaring kan resultere i faglig svakere kandidater. Det er uheldig at forskningserfaring kun skal være et krav i professorløpet. Forslaget vil svekke kvaliteten i undervisning, veiledning og utviklingsarbeid.

- *Dersom den ansatte ikke opparbeider seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse eller norskerdigheter innen fristen (innen tre år) har ikke den ansatte kompetansen som kreves og skal da som hovedregel ikke utføre undervisningsoppgaver.*
 - Dette oppfatter vi som svært problematisk. En uheldig konsekvens kan være at det motiverer ansatte som ikke ønsker å undervise (på norsk), til å ikke opparbeide seg den kompetansen som trengs, og dermed få «fritak» fra undervisning. Dette vil kunne bidra til en utvikling bort fra ordningen med kombinerte forsknings- og undervisningsstillinger, noe vi mener vil være svært uheldig. Forskningsbasert undervisning – og ansatte som både underviser og forsker – er nødvendig for å sikre god kvalitet i utdanningen.

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

- *Sammensetning av sakkyndige komiteer, leder av sakkyndig komite skal være ekstern*
 - Vi er dypt bekymret for at ekstern leder av sakkyndig komite ved ansettelser vil det gjøre det betydelig vanskeligere for institusjonen som ansetter å gjøre egne vurderinger om hvem som er best egnet til en stilling. Institusjonene er i en viss forstand i konkurranse med hverandre om fremragende forskere og undervisere, og eksterne vil kunne ha motstridende interesser i en slik situasjon.

Kapittel 4 Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

- *Dersom den ansatte ikke kan dokumentere norskerdigheter skal det tilbys og gjennomføres norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng for alle i rekrutteringsstilling*
 - Vi er dypt bekymret for at krav om norskopplæring for ansatte i rekrutteringsstillinger vil føre til en urimelig forskjellsbehandling av norske og utenlandske ansatte. Dersom norskopplæring legges utenfor opplæringsdelen vil de som ikke trenger en slik komponent få en fordel: de vil ha større muligheter til å opparbeide seg annen viktig kompetansegivende og karrierefremmende erfaring, for eksempel undervisning. Dersom

krav om 15 stp norsk innlemmes i opplæringsdelen kan det gå ut over andre ferdigheter og kompetanse som en stipendiat skal opparbeide seg i PhD-løpet, og den tiden stipendiaten har til å gjennomføre forskning. Norskopplæring bør være et tilbud, men ikke et krav.

- Vi er også dypt bekymret for at innstramming av kravet til norskopplæring vil føre til at de beste søkerne ikke vil søke og heller se til andre muligheter i andre land.
- Det vil være behov for ekstra ressurser for å kunne møte den økte etterspørselen etter norskopplæring. Det bør allokeres ekstra ressurser til sektoren for dette formålet.

Vi håper disse innspillene kan være til nytte.

Med vennlig hilsen

Lise H. Rykkja
Instituttleder, Institutt for politikk og forvaltning



Universitetet i Bergen

Referanse

2024/1203-WEF

Dato

22.03.2024

Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger – innspill fra Universitetsmuseet (UM)

Vi viser til internt høringsbrev av 06.02.2024 der fakultetene og Universitetsmuseet (UM) inviteres til å komme med innspill til endringsforslagene i forslag til forskrift.

UM støtter i hovedsak forskriften som vil innebære en forenkling av dagens regelverk, og tydeliggjør begrepsbruk og bestemmelser knyttet til kvalifikasjonskrav i undervisnings-, - forsknings- og rekrutteringsstillinger. Strukturelt oppfattes forskriften som tydelig og godt bygget opp. UM anser en rekke av endringene som gode, men er også kritisk til enkelte endringer. Innspillet er derfor delt opp i forhold til hva UM oppfatter som positive og negative endringer i forskriften.

UM er positive til forskriftsendringene når det gjelder:

Høringen 4.3.10 Førsteamanuensis (forslaget § 2-5) og 4.3.11 Professor (forslaget § 2-6)

UM støtter forslaget om krav til norsk doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå, og at formuleringen knyttet til norsk doktorgrad er fjernet.

Videre støtter UM kravet om forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt for å bli ansatt som førsteamanuensis. I forslaget er det påpekt at stipendiater ansatt mer enn tre år vil kunne ha opparbeidet utvidet forskningserfaring gjennom «annet karrierefremmende arbeid» (tidligere «pliktarbeid»). Her må en være oppmerksom på at dette vil skape en forskjell mellom treårige og fireårige stipendiatstillinger. UM mener det bør presiseres at karrierefremmende arbeid i forbindelse med stipendiatperiode heller ikke er tilstrekkelig til å oppnå kravet til førsteamanuensis.

UM støtter presiseringen av at krav til professor er *vesentlige* bidrag til forskning ut over førsteamanuensisnivå.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

Høringen 4.3.12 Utdanningsfaglig kompetanse (forslaget § 2-7)

UM ser positivt på at kvalifikasjonskrav for ansettelse og opprykk til professor for universitetsmuseene blir endret fra «museal formidlingskompetanse» til «museumsfaglig kompetanse». UM støtter videre at utdanningsfaglig kompetanse kan erstattes av museumsfaglig kompetanse. Ifølge forslaget må institusjonene utvikle kriterier for hva som er relevant museumsfaglig kompetanse, og kan avgrense hvilke stillingskategorier bestemmelsen skal gjelde for. Det gir universitetsmuseene rom for å definere hva som er relevant kompetanse for den enkelte institusjon ut fra egne behov og strategiske tilnærminger. Dette gir også mulighet for å differensiere kravene mellom de ulike stillingskategoriene, samt stille krav til pedagogisk basiskompetanse på linje med kravene ved fakultetene for førsteamanuensis.

Høringen 4.5.4 Ansettelse i rekrutteringsstillinger på åremål (forslaget § 4-1)

UM ser det som positivt med den språklige endringen (forslaget § 4-1 andre ledd) hvor begrepet «pliktarbeid» endres til «annet karrierefremmede arbeid» for stipendiater som er ansatt i mer enn tre år og postdoktorer. Dette tydeliggjør relevansen av arbeidet som stipendiater og postdoktorer gjør, som på den måten inngår i en karriereplan for den enkelte stipendiat/postdoktor i dialog med den enkelte institusjon. At det karrierefremmende arbeidet skal kunne gi relevant kunnskap og erfaring, og at denne arbeidstiden ikke skal kunne benyttes til administrative plikter, ser UM på som positivt.

UM er kritisk til følgende deler i forskriftsendringen:

Høringen 4.4.5 Vurderings- og beslutningsprosess ved opprykk (forslaget § 3-5)

UM mener det er uheldig å kreve at leder av sakkyndig komité alltid skal være ekstern, uavhengig av om komiteen behandler ansettelse eller opprykk. En ansettelse er en så viktig prosess at institusjonen må kunne sikre fremdrift i arbeidet og at gjeldende regler og praksiser blir fulgt gjennom at lederen av komitéen er intern.

Det er også uheldig at det ikke lenger vil være krav til at alle tre komitémedlemmene skal være innen samme fagområde og i stillinger på samme eller høyere nivå enn stillingskategorien det skal ansettes i.

Videre under punkt 4.4.5 blir det fremhevet at man ikke viderefører dagens krav om at vurderingen må være enstemmig for at det skal tildeles opprykk. Dette punktet er ikke videre presisert under punkt 7 i høringen (samlet utkast § 3-5). Selv om man ønsker en harmonisering av ansettelses- og opprykks-prosedyrer, kan dette skape tvetydighet i ansettelsesorganer som ikke har den samme faglige kompetansen som fakultetsstyrer og ansettelsesråd.

Høringen 4.5.2 Regulering av språkkrav for postdoktorer og stipendiater (forslaget § 4-3 og § 4-4)

UM er kritisk til at norskopplæring skal inngå som en del av karrierefremmende tiltak for postdoktorer og stipendiater. Begrunnelsen for dette er at mange stipendiater i dag er fra utlandet og vil bruke uforholdsmessig mye tid på å lære seg et språk de i liten grad har behov for i sin karriere i andre land, og vil virke hemmende på rekrutteringen av stipendiater og postdoktorer. UM er tvilende til at opplæring i norsk tilsvarende 15 stp. tidlig i løpet er karrierefremmende, men er trolig mer karrierehemmende og bør benyttes til andre karrierefremmende tiltak for stipendiater og postdoktorer. UM er ikke imot at det tilbys norskopplæring, og forholdene må legges til rette for studenter som ønsker eller trenger opplæring i norsk, men ser på det som urealistisk å forvente at internasjonalt rekrutterte stipendiater og postdoktorer skal oppnå norskkompetanse på nivå B2 i den tiden de er ansatt.

For eksternt finansierte stipendiater med et tre-årlig løp vil det være svært uheldig at de i tillegg skal benytte 15 stp. til språkopplæring i norsk. Det er også uklart om det er institusjonene eller forskningsprosjektene som skal finansiere denne språkopplæringen i norsk.

Kari Loe Hjelle
Dekan/Museumsdirektør

Wenche Førre
Underdirektør