

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

Rapport fra ekspertgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet

Forord

Kunnskapsdepartementet oppnevnte 16.06.2017 en ekspertgruppe for å vurdere stillingsstrukturen ved norske universiteter og høyskoler. Oppdraget var konsentrert om to problemstillinger: Ivaretar dagens stillingsstruktur i tilstrekkelig grad det spektrumet av oppgaver som universiteter og høyskoler forventes å ivareta? Legger stillingsstrukturen godt nok til rette for karriereveier som gjør det attraktivt, for både norske og utenlandske statsborgere, å søke seg til norske universiteter og høyskoler, samtidig som den stimulerer den enkelte medarbeider til å engasjere seg aktivt i faglig utvikling gjennom hele karrieren?

Utvalget fikk følgende sammensetning:

- Professor emeritus Arild Underdal, Institutt for statsvitenskap, Universitetet i Oslo (UiO) og Centre for International Climate Research (CICERO) (leder)
- Forsker Herdis Hølleland, Avdeling for kulturarv og samfunn, Norsk institutt for kulturminneforskning (NIKU)
- Dosent Tine Arntzen Hestbek, Prodekan for utdanning, Fakultetet for samfunns- og utdanningsvitenskap, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
- Professor Morten Dæhlen, Dekan, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo (UiO)
- Utvalgets sekretær har vært Stein Erlend Arge, Simula Research Laboratory AS.

Fristen for fullføring av oppdraget ble satt til 01.05.2018. Utvalget leverte en foreløpig versjon innen fristen, men har i forståelse med Kunnskapsdepartementet fått tid til å foreta en redaksjonell bearbeidelse etter fristen. Endelig rapport ble derfor levert 09.05.2018.

Gruppens arbeid har vært godt forberedt gjennom en undersøkelse av seks andre europeiske land, utført av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). Gruppen har hatt 11 ordinære møter. I tillegg har gruppens leder og sekretær – i de fleste tilfellene etter invitasjon – hatt en rekke møter med organisasjoner i U&H-sektoren, representanter for arbeids- og næringsliv, og representanter for enkelte norske universiteter og høyskoler.

Gruppen oversender med dette sin rapport. Gruppen står samlet om de rådene som gis.

Oslo, 9. mai 2018

Arild Underdal

Innhold

1. SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	4
2. UTVIKLING OG STATUS	5
2.1. BEGREPENE "STILLINGSSTRUKTUR" OG "KARRIEREVEIER"	5
2.2. VIRKSOMHET UNDER ENDRING	6
2.2.1. Mål- og resultatstyring.....	6
2.2.2. Større enheter	7
2.2.3. Internasjonal orientering	7
2.2.4. Hardere konkurranse og utvidet breddeansvar	8
2.3. STILLINGSSTRUKTUREN	9
2.3.1. Integrering av stillingskategoriene.....	9
2.3.2. Doktorstipendiater	11
2.3.3. Postdoktorer.....	11
2.3.4. Dosent-stigen	12
2.3.5. Professor-stigen	13
2.3.6. Forskerkategorien	13
2.3.7. Fagstøtte	13
3. STILLINGSSTRUKTUR, SAMFUNN OG INDIVID	14
3.1. U&H-SEKTORENS SAMFUNNSOPPDRAG	14
3.1.1. Generelt om samfunnsoppdraget	14
3.1.2. Stillinger i et samfunnsperspektiv	14
3.1.3. Innspill fra NHO/LO	15
3.1.4. Innspill fra organisasjoner i U&H-sektoren	16
3.2. UTFORDRINGER PÅ INDIVID- OG GRUPPENIVÅ	16
3.2.1. Rekruttering av unge forskere.....	17
3.2.2. Rekruttering av og karriereutvikling blant kvinner	17
3.2.3. Rekruttering og karriereutvikling hos forskere med innvandrerbakgrunn.....	18
3.3. SAMMENLIGNING MED ANDRE LANDS SYSTEMER	19
4. KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER	21
4.1. FORUTSETNINGER FOR EN NY STILLINGSSTRUKTUR I U&H-SEKTOREN	21
4.2. NYTT STILLINGSKART U&H-SEKTOREN	22
4.2.1. Doktorgradsstipendiat	23
4.2.2. Postdoktor/innstegsstilling	24
4.2.3. Stillingsstiger	24
4.2.4. Fagstøtte-stigen	25
4.2.5. Forsker-lektor-stigen (FL-stigen)	25
4.2.6. Professor-stigen	27
4.3. UTFYLLENDE KOMMENTARER TIL STILLINGSKARTET	28

1. Sammendrag og konklusjoner

Kunnskapsdepartementets oppdrag formulerer to hovedspørsmål. Det ene fokuserer primært på samfunnsnivå: Ivaretar dagens stillingsstruktur i tilstrekkelig grad det spektrumet av oppgaver som universiteter og høyskoler forventes å ivareta? Det andre gjelder primært individ- og institusjonsnivå: Legger stillingsstrukturen godt nok til rette for karriereveier som gjør det attraktivt, for både norske og utenlandske statsborgere, å søke seg til norske universiteter og høyskoler? Stimulerer den også den enkelte medarbeider til å engasjere seg aktivt i faglig utvikling gjennom hele karrieren?

Flere tidligere utredninger har belyst ulike aspekter ved begge disse hovedspørsmålene, så dette utvalgets oppdrag er avgrenset til å vurdere hva norske myndigheter og U&H-sektoren selv kan lære av modeller som andre europeiske land har valgt for sine universiteter og høyskoler. For å bedre kunnskapsgrunnlaget for en slik vurdering, engasjerte departementet Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (heretter NIFU) til å foreta en sammenlignende studie av seks andre europeiske land.¹ Utvalget har hatt god kontakt med NIFUs forskergruppe underveis. Sluttrapporten forelå i månedsskiftet januar/februar 2018, og har vært til god hjelp i utvalgets arbeid. På utvalgets vegne har leder og sekretær hatt en rekke møter med aktører, både innenfor og utenfor U&H-sektoren, og det har kommet inn flere skriftlige innspill. Møtene og innspillene har vært til stor nytte for utvalget.

U&H-sektoren er bredt engasjert i ulike samfunnsoppdrag, med særlig vekt på utdanning og forskning. Over tid har det utviklet seg en rekke faglige stillingstyper for å dekke dette oppdraget, og fusjoner der en eller flere høyskoler lemmer inn i et universitet stiller særlige krav til hensiktsmessige tilpasninger. Utvalget har funnet det riktig å plassere hele dette spekteret av stillinger inn i tre kategorier, hver kategori med en egen karrierestige. Disse tre stigenes er henholdsvis en *professor-stige*, en *forsker-lektor-stige* og en *fagstøtte-stige*. I tillegg til disse stigenes kommer utdannings- og kvalifiseringstillinger (stipendiat-, postdoktor og innstegsstillinger). Nivåene i hver stige bygger på EUs rammeverk for klassifisering av forskere, og er tilpasset dette slik at det også gjelder undervisningspersonell.

Utvalget foreslår at *professor-stigen* forblir som i dag med de justeringer som innføres gjennom nye forskrifter, men at stigen utvides med ett trinn – fakultetsprofessor (*Faculty professor*) – med faglige krav som ligger over det som kreves i dagens ordinære professorstillinger. En variant av et slikt nivå er allerede lagt inn i dagens stillingskodesystem, men dette nivået er relativt lite brukt.

Utvalget foreslår videre at det etableres en *forsker-lektor-stige* ved siden av professor-stigen. Dette er en ny konstruksjon, som skal inneholde både forskere og undervisere og ansatte som både forsker og underviser. Denne stigen har to formål. Det ene er økt fleksibilitet i bruk av arbeidskraft på tvers av forskning og utdanning. Det andre er at forskere og undervisere får en tydeligere karrierevei uavhengig av professor-stigen. En viktig tilleggseffekt ved å definere denne stigen er også å sidestille karriereveier innen forskning og utdanning.

Utvalgets forslag tilsier at den nåværende *dosent-stigen* fases ut ettersom professor-stigen og forsker-lektor-stigen til sammen vil dekke de behovene som i dag dekkes av dosent-stigen. Ansatte som tidligere er tilsatt i dosent-stigen skal kunne velge å beholde stillingsbetegnelsen etter overgang til ny struktur.

¹ I alfabetisk rekkefølge: Danmark, Finland, Nederland, Storbritannia, Sverige og Østerrike.

En stor andel av sektorens fagansatte utfører arbeid som understøtter forskning og utdanning og andre deler av sektorens samfunnsoppdrag. Eksempler på slike er ingeniører, teknikere, feltarkeologer, bibliotekarer og programmerere. Utvalget foreslår derfor at det etableres en egen *fagstøtte-stige*, både for å understreke viktigheten av dette arbeidet og for å gi de ansatte i disse kategoriene synlige karriereveier innenfor sektoren. I tråd med ønsket om å tydeliggjøre roller og karriereveier i tre stiger, foreslår utvalget også en spissing av postdoktorstillingen slik at den blir en reell kvalifiseringsstilling. Det er utvalgets oppfatning at de tre stigenes, både hver for seg og til sammen, har den fleksibiliteten som er nødvendig for å dekke sektorens brede samfunnsoppdrag, gi plass for det nødvendige mangfoldet av stillingstyper på tvers av institusjoner og innad i hver enkelt institusjon, samt gi flere tydelige karriereveier for alle grupper av fagansatte i sektoren.

Tilgjengelighet, popularitet og faktisk bruk av mulige karriereveier påvirkes av en rekke forhold som er uavhengig av stillingsstrukturen. Blant slike forhold er tilgangen på ekstern finansiering, arbeidsmarkedet, kjønnsbalanse, og stillingers attraktivitet (herunder lønnsnivå og øvrige arbeidsbetingelser). Noen av disse faktorene er vanskelige å påvirke, andre kan la seg endre ved politiske beslutninger, andre igjen kan endres gjennom ledelsesbeslutninger i institusjonene, og noen kan stimuleres ved endringer i selve stillingsstrukturen. Det vil si at effekten av de foreslåtte endringer i stillingsstrukturen vil være avhengig av ytre faktorer så vel som institusjonelt lederskap.

2. Utvikling og status

I dette kapittelet definerer vi begrepene “stillingsstrukturer” og “karriereveier” i U&H-sektoren. Vi gir en kort oversikt over utviklingen siden midten av 1990-tallet og går deretter nærmere igjennom situasjonen slik den ser ut i 2018.

2.1. Begrepene “stillingsstruktur” og “karriereveier”

Når vi snakker om *stillingsstruktur*, mener vi de stillinger som er i bruk i U&H-sektoren i kombinasjon med regelverket som styrer hvordan stillingene kan brukes. Mer presist bruker vi betegnelsen om en innbyrdes ordning av en samling stillingskategorier, vertikalt i form av en stige, og horisontalt i form av ansvar for ulike arbeidsoppgaver og roller. Når vi snakker om *karriereveier*, mener vi de mulige veiene som ansatte i sektoren kan følge fra stilling til stilling i henhold til regelverket for skifte av stilling eller opprykk. Karriereveier innbefatter bevegelser innenfor institusjon eller sektoren, men også ut av og inn i, U&H-sektoren. Vi ser altså på stillingsstrukturen som det formelle rammeverket for ansettelse og karriereutvikling, mens vi ser på karriereveiene som et resultat av stillingsstrukturen. Vi kan si det slik at formålet med stillingsstrukturen er å legge grunnlaget for gode og hensiktsmessige karriereveier.

Når vi stiller spørsmål om karriereveiene i det norske systemet er hensiktsmessige og effektive, legger utvalget til grunn to hovedperspektiver. Fra et samfunnsperspektiv kan karriereveiene betraktes som et vesentlig element i U&H-sektorens arbeid for å løse sitt lovfestede samfunnsoppdrag. Fra dette perspektivet kan karriereveiene ses på som mekanismer for å skape hensiktsmessige kontaktflater mellom institusjonens kompetanse og samfunnets behov. Fra den ansattes perspektiv er karriereveiene grunnleggende for at den enkelte medarbeider skal kunne oppfylle personlige ambisjoner og behov. Dette dreier seg om å skape en ramme om arbeidssituasjonen som underbygger trivsel, trygghet, forutsigbarhet, stabilitet, kreativitet og produktivitet. Sett fra disse to perspektivene kan svarene på spørsmål

om hensiktsmessighet i noen tilfeller være forskjellige eller i konflikt. Utvalget har derfor lagt vekt på å arbeide for en balanse mellom disse to perspektivene i sine vurderinger.

Selv om det finnes veldefinerte stillingskategorier, er ”stillingsstruktur” ikke en konstant størrelse på tvers av institusjoner og institusjonstyper. Variabiliteten er et resultat av ulik praktisering av dagens stillingskategorier i sektoren. I tillegg er det etablert stillingskategorier tilpasset spesielle forhold ved den enkelte institusjon. Disse forskjellene har utviklet seg over tid, og speiler i høy grad reelle forskjeller som vanskelig lar seg innordne i en snever felles stillingsstruktur. Utvalget legger vekt på å respektere slike forskjeller, og legger til grunn at en revisjon av stillingsstrukturen må tillate en fleksibilitet som er tilpasset de ulike institusjonenes egenart.

2.2. Virksomhet under endring

U&H-sektoren har gjennomgått store endringer de siste tre tiårene. Et kort tilbakeblikk på et utvalg av disse endringene kan tjene som et utgangspunkt for å vurdere nå-tilstanden og mulige endringer i stillingsstrukturer og karriereveier. Vi konsentrerer fremstillingen om et fåtall overordnede tendenser og noen av de viktigste reformene som – hvis de *ikke* allerede hadde blitt gjennomført – ville ha gitt myndighetene, U&H-sektoren og dette utvalget et annet utgangspunkt for å foreslå endringer²

2.2.1. Mål- og resultatstyring

1980-årene var preget av en internasjonal bølge av reformer i retning av bl.a. friere markeder og en omlegging av offentlig styring, særlig drevet av politiske reformer i USA og Storbritannia. Denne bølgen slo, i moderert form, inn også i Norge. I 1984 la Haga-utvalget fram utredningen *Produktivitetsfremmende reformer i statens budsjettssystem* – den første systematiske utredning om innføring av mål- og resultatstyring i offentlig forvaltning.³ Utredningen foreslo å styrke den offentlige ledelsen i departementene samt formulere klare målsettinger med tilhørende resultatansvar i offentlig virksomhet. Innstillingen ble fulgt opp i 1987 av stortingsmeldingen *Den nye staten*⁴, som resulterte i vedtak om at alle offentlige virksomheter skulle benytte mål- og resultatstyring samt virksomhetsplanlegging som styringsprinsipp fra utgangen av 1990. Departementene skulle i mindre utstrekning involvere seg i detaljstyring. I stedet skulle bevilgningene gis som rammebevilgninger, og virksomhetene skulle selv gis frihet til og ansvar for å formulere og innfri egne målsettinger i tråd med overordnede politiske føringer.

De nye styringsprinsippene fikk konsekvenser også for U&H-sektoren. I 1989 ble de enkelte lovene for hvert universitet erstattet av en ny universitetslov som omfattet alle de fire universitetene og åtte høyskoler med universitetsstatus. Departementet utarbeidet også en *Veiledning i virksomhetsplanlegging for universiteter og høyskoler* som skulle legge til rette for omstillinger i tråd med de nye styringsprinsippene.

Mjøs-utvalgets rapport *Frihet med ansvar* (2002) ledet til en ganske omfattende bearbeiding av utdanningstilbudet ved alle universiteter og høyskoler fra høsten 2003 (Kvalitetsreformen). Endringene hadde som hovedformål å korte ned studietiden gjennom å øke kvaliteten på

² I arbeidet med teksten i del 2.2. har utvalget hatt god nytt av Kim Helsvig 2017. *Reform og rutine. Kunnskapsdepartementets historie (1945-2017)*. Oslo: Pax forlag.

³ NOU 1984:23 *Produktivitetsfremmende reformer i statens budsjettssystem*. Fra et utvalg oppnevnt av Finansdepartementet i januar 1983. Avgitt Finansdepartementet 5. september 1984.

⁴ St.meld. nr. 4 (1987 – 1988) *Perspektiver og reformer i den økonomiske politikken*

undervisningen. Samtidig la departementet om finansieringssystemet til en resultatbasert modell hvor institusjonene fikk en større del av bevilgningen knyttet til antall studieplasser og produksjon av studiepoeng. Med bakgrunn i Kvalitetsreformen opprettet Kirke-, utdannings- og forskningsdepartement (heretter departementet)⁵ Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT), med formål å evaluere og kontrollere kvaliteten på norske høyere utdanningsinstitusjoner.

2.2.2. Større enheter

Ved inngangen til 1990-tallet fantes det i Norge i alt 98 statlige høyskoler. Hernes-utvalgets innstilling *Med viten og vilje* (1988) fant flere mangler hva gjaldt både kvalitet og ambisjoner i U&H-sektoren, og i tillegg tegn til at dette forplantet seg nedover i utdanningssystemet, til videregående skole og grunnskole. Utvalgets viktigste råd var å utvikle en bedre koordinert og styrbar institusjonsstruktur. Som statsråd i departementet i perioden 1990 – 1995 fikk Hernes en meget gunstig utgangsposisjon for å følge opp sine egne råd. I mai 1993 vedtok regjeringen at 98 statlige høyskoler skulle slås sammen til 26 regionale høyskoler. Sammenslåing fikk virkning fra og med august 1994. Stortinget vedtok i 1995 en ny universitets- og høyskolelov som omfattet alle institusjonene innenfor U&H-sektoren. I tillegg til omstruktureringen av de akademiske institusjonene ble også de fem separate forskningsrådene som hadde blitt etablert over tid, slått sammen til ett, Norges forskningsråd, i 1992. Disse og andre reformer ga departementet viktige verktøy til støtte for en styrket mål- og resultatstyrt utvikling av utdannings- og forskningssektorene.

Rundt 20 år senere (i 2014) la departementet, ved statsråd Torbjørn Røe Isaksen, frem planer for en ny gjennomgang av strukturen i U&H-sektoren. Departementet mente at kvalitetsforskjellene i sektoren fortsatt var for store. Flere fagevalueringer viste at Norge ikke hadde miljøer som konkurrerte med de beste internasjonalt, og at det var for tynn spredning av ressursene til forskning og høyere utdanning. I mars 2015 la departementet frem stortingsmeldingen *Konsentrasjon for kvalitet*, også kalt strukturmeldingen. Meldingen la opp til å samle ressursene på færre institusjoner, og gjennom det følgende året ble en rekke fusjoner vedtatt. Ved utgangen av 2016 var 33 statlige universiteter og høyskoler slått sammen til 21 enheter, og prosessen er ennå ikke bragt helt i havn.

2.2.3. Internasjonal orientering

Fra midten av 1990-tallet økte den politiske oppmerksomheten omkring kunnskapssamfunnet og utdannings- og forskningssektorenes roller som motorer for økonomisk vekst. Dette var en internasjonal trend med gjenklang i land som Storbritannia, USA og Tyskland. Akademisk kunnskap stod frem som en meget viktig faktor for nasjonenes konkurranseevne, bredt forstått. Den viktigste utfordringen var å finne egnede kontakt- og samarbeidsformer mellom U&H-sektoren og “brukere” innenfor næringsliv, forvaltning og andre sektorer. I Norge la Mjøs-utvalgets innstilling, *Frihet med ansvar* (2000), vekt på at universiteter og høyskoler burde innrette seg mer etter studentenes ønsker og behov, og i tillegg utforme sine utdanningstilbud etter krav og forventninger i arbeids- og næringsliv. Disse rådene vil sannsynligvis langt på vei være forenlige, men på noen områder – eksempelvis miljøvern – vil ulike preferanser kunne sette utdanningsinstitusjoner under krysspress.

⁵ Departementet har gått under flere navn i perioden som diskuteres: Kirke- og utdanningsdepartementet (fram til 1989), Kirke, utdannings- og forskningsdepartementet (1990-2001), Utdannings- og forskningsdepartementet (2002-2006) og Kunnskapsdepartementet (2006-).

Norge har gjennom EØS-avtalen deltatt i rammeprogrammene fra 1994. Etter EUs toppmøte i 2000 ble rammeprogrammenes betydning ytterligere styrket gjennom en erklært ambisjon om å gjøre EU-området til verdens mest forskningsbaserte og innovative økonomi innen 2010. Disse ambisjonene fikk sterk innvirkning på departementets strategier, og knyttet forskningen enda nærmere til teknologisk utvikling, næringsutvikling og økonomisk vekst. EUs ambisiøse strategi innebar en dobling av den årlige finansieringen av rammeprogrammene fra 2007. Departementet har oppfordret universitets-, høyskole- og instituttmiljøer til å gå offensivt inn som søkere av prosjektstøtte, gjerne i samarbeid med bedrifter og enheter i offentlig sektor. For rammeprogrammene 5, 6 og 7 har Norge lyktes å hente tilbake bare 80 – 90 % av det landet har betalt inn. For FP7 bidro imidlertid EU med en ekstern finansiering av norsk forskning med i overkant av 1 milliard kroner per år. I 2017 hentet norske fagmiljøer inn drøyt 2% av EUs samlede Horisont 2020-bevilgning, noe som er godt over det nivået folketallet i Norge skulle tilsi.

Norge ble også med i den såkalte Bologna-prosessen, som var et samarbeid på ministernivå mellom 46 land for å gi studenter og akademisk personale på universitets- og høyskolenivå bedre muligheter til internasjonal utveksling. Som resultat av dette samarbeidet harmoniserte Norge sin gradstildeling innen de tre ”syklusene” bachelorgrad, mastergrad og doktorgrad. Norge adopterte også det felles karaktersystemet ETCS (A – F).

2.2.4. Hardere konkurranse og utvidet breddeansvar

Fra 1970-årene hadde norsk forskningspolitikk satt mye inn på å bygge ut forskningsmiljøer over hele landet. Med krav om konkurransedyktighet også på internasjonale arenaer, fulgte ambisjoner om å kunne måle seg med de beste fagmiljøene utenlands. Det Norske Videnskaps-Akademi publiserte i 1999 utredningen *Norsk forskning ved sekelskiftet*, hvor akademiet kritiserte den eksisterende egalitære kulturen og argumenterte for en spissing av stillingsstrukturen og en sterkere premiering av kvalitet ved tildeling av forskningsmidler. Jon Lilletun, som var statsråd i departementet fra 1997 til 2000, tok imot utfordringen, og argumenterte for at norsk forskning måtte ta mål av seg til å spille også i en mer krevende internasjonal divisjon. Etter videreutvikling av disse initiativene, ble de 13 første sentrene for fremragende forskning (SFF) etablert høsten 2002, under Kristin Clemet. Senere har nye ”elitearenaer” kommet til, og flere av institusjonene prioriterer i dag toppforskning høyere ved fordeling av egne midler. For å unngå at et lite antall fremragende forskningsmiljøer favoriseres så langt at andre forskere i tilnærmet samme ”divisjon” ikke får mulighet til å realisere egne prosjekter (i mindre omfang), har Norges forskningsråd satt av midler til ”frie prosjekter” som i 2017 utgjorde drøyt en milliard kroner. For rekruttering av de fremste unge talentene til norsk forskning har slike åpne arenaer blitt særlig viktige på områder der de klart største investeringer går i favør av enheter ledet av landets aller fremste (senior)forskere.

Videre er ordningen med sentre for fremragende forskning (SFF) fulgt opp med, blant annet, lignende ordninger rettet mot innovasjon (Sentre for forskningsdrevet innovasjon, SFI) og miljøvennlig energi (Forskningssentre for miljøvennlig energi, FME). I 2014 fikk Norge sin første langtidsplan for forskning og høyere utdanning, en plan som nå er under revisjon. Forskningsmeldingene og Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning⁶ tegner et behovsbilde der universiteter og høyskoler tildeles et omfattende og bredt ansvar for kunnskapsutviklingen i Norge (i samhandling med resten av verden). Sistnevnte reflekteres også i økt fokus på utdanningskvalitet gjennom Sentre for fremragende utdanning (SFU) og

⁶ Meld. St. 7 (2014 – 2015) *Langtidsplan for høyere utdanning 2015 - 2024*

oppfølging av *Kvalitetsmeldingen*⁷ samtidig som en ny studietilsynsforskrift trådte i kraft i februar 2017.⁸ Kontinuerlig utvikling av pedagogisk kompetanse og utdanningsledelse skal vektlegges tyngre for å bidra til utvikling av studiekvalitet og læringsutbytte. Kvalitetsmeldingen foreslår tiltak som blant annet omfatter utvikling av meritteringssystemer med premiering av pedagogiske ferdigheter, mer bruk av fagfelleevaluering i undervisning, bedre kontakt og samarbeid med arbeidsliv i utvikling av studier, mer forskning på egen utdanning, og bedre koordinering og samarbeid i sektoren om utdanningstilbud.

2.3. Stillingsstrukturen

Stillingsstrukturen i U&H-sektoren har utviklet seg noenlunde i takt med endringene i sektoren. Vi gir her en kort gjennomgang av denne utviklingen samt diskuterer kort karaktertrekk ved viktige stillingskategorier slik det ser ut i dag.

Tall oppgitt i %	Universiteter	Statlige høyskoler	Vitenskapelig høyskoler
Doktorgradsstipendiat	18	7	10
Postdoktor	6	0	2
Amanuensis	1	1	0
Førsteamanuensis	10	14	14
Professor	13	6	12
Høgskolelærer	1	2	2
Universitets- og høgskolelektor	7	23	15
Førstelektor	2	6	3
Dosent	0	1	0
Forsker uten doktorgrad	1	2	1
Forsker med doktorgrad	4	2	1
Faglig leder	1	3	1
Annen vitenskapelig/faglig stilling	2	0	4
Sum vitenskapelig og faglig personale	65	67	64
Teknisk personale med høyere utdanning	11	3	2
Herav teknisk personale med doktorgrad	1	0	-
Administrativt personale med høyere utdanning	25	29	34
Herav administrativt personale med doktorgrad	1	1	1
Totalt	100	100	100

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Tabell 1. Fordeling av stillinger i U&H-sektoren i 2016.

2.3.1. Integrering av stillingskategoriene

De statlige høyskolene, med unntak av distriktshøyskolene, var opprinnelig kommunale, fylkeskommunale og private fagskoler med stillingsstruktur og personalpolitikk tilpasset funksjonen som en del av skoleverket. Høyskolene var rene undervisningsinstitusjoner som dekket et bredt spekter av profesjoner, slik som helse- og sosialfag, ingeniørfag, lærerutdanning og pedagogikk og andre mer spesialiserte yrkesfag med eksempler som

⁷ Meld. St. 16 (2016 – 2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*

⁸ Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforskriften). www.lovdata.no

journalistfag, musikkfag og bibliotekfag. Distriktshøyskolene var i utgangspunktet ikke tillagt forskningsoppgaver, men hadde likevel fått bruke titler og arbeidsordninger etter mønster fra universitetene. Stillingsstrukturer som opprinnelig ga klare skillelinjer mellom de tidligere fagskolene og universitetene begynte gjennom 1970- og 80-årene å bli stadig mer integrert, og denne utviklingen har fortsatt frem til i dag.

Tabell 1 viser hvordan bruken av stillingene er fordelt i 2016 innen U&H-sektorens tre segmenter; universiteter, statlige høyskoler og vitenskapelige høyskoler. Vi observerer at alle betegnelseene er i flittig bruk i alle disse tre segmentene. Dette skyldes delvis de fusjoner og omstruktureringer som er blitt foretatt i sektoren, og delvis utvidelsen i bruk av stillingsbetegnelsene som startet i 1970- og 80-årene. Hernes-utvalget mente i 1988 at systemet hadde blitt inkonsistent, og at det utviklet seg en uønsket mangfoldighet i bruk av stillingsbetegnelser med ulike kompetansekrav til stillinger på samme nivå og med samme tittel. Hernes-utvalget foreslo derfor en rekke tiltak og virkemidler for å motvirke denne utviklingen gjennom å knytte felles krav til kompetanse til samme stillingskategori. Det er imidlertid nokså klart at utviklingen med en stadig mer mangfoldig bruk av stillingstitler har fortsatt frem til i dag, og at lokal praksis har påvirket kriteriene ved tilsetninger i flere av disse stillingskategoriene.

I Tabell 2 har vi tabulert antall årsverk i de ulike stillingskategoriene for perioden 1995 – 2016. Som det går frem har antall vitenskapelig årsverk doblet seg i perioden, teknisk-administrative årsverk har nær firedoblet seg, og sektoren som helhet har vokst mer enn 130%.

Tall oppgir antall individer	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2016
Doktorgradsstipendiat	2 539	2 608	2 764	2 952	3 152	3 696	4 107	4 652	4 744	4 636	4 819	5 092
Postdoktor	135	176	265	468	704	883	1 002	1 049	1 115	1 205	1 422	1 496
Amanuensis	1 075	816	588	483	428	344	290	238	197	174	172	165
Førsteamanuensis	2 282	2 545	2 675	2 682	2 630	2 762	2 936	3 086	3 157	3 356	3 733	3 976
Professor	2 151	2 085	2 193	2 348	2 636	2 760	2 964	3 089	3 285	3 559	3 763	3 884
Høgskolelærer	..	..	..	..	..	..	628	517	442	379	358	338
Universitets- og høgskolelektor	2 421	3 075	3 244	3 403	3 480	3 560	3 636	3 487	3 564	3 713	3 670	3 748
Førstelektor	14	154	304	397	489	604	738	812	838	898	948	950
Dosent	84	71	58	45	38	23	29	56	85	113	159	167
Forsker3 uten doktorgrad	498	425	417	394	446	508	550	517	430	391	398	454
Forsker3 med doktorgrad	292	318	330	355	390	527	538	632	775	792	998	1 071
Faglig leder4	13	22	24	9	106	219	339	363	394	458	523	551
Annen vitenskapelig/faglig stilling	361	334	341	354	400	425	405	347	317	313	511	518
Sum vitenskapelig og faglig personale	11 865	12 629	13 203	13 890	14 899	16 311	18 162	18 845	19 343	19 987	21 474	22 410
Teknisk personale med høyere utdanning	..	..	..	..	..	..	1 122	1 365	1 512	2 591	2 871	2 901
Herav teknisk personale med doktorgrad	..	..	..	..	..	..	56	101	117	180	241	277
Administrativt personale med høyere utdanning	2 899	3 490	3 958	4 733	5 538	5 603	5 780	6 518	7 218	7 957	8 923	9 110
Herav administrativt personale med doktorgrad	62	57	69	87	125	179	158	192	235	293	348	362
Totalt	14 764	16 119	17 161	18 623	20 437	21 914	25 064	26 728	28 073	30 535	33 268	34 421

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Tabell 2. Utvikling av stillingskategoriene i U&H-sektoren i perioden 1995 – 2016.

Kjønnsbalansen på doktorgradsnivå har ligget stabilt rundt 50/50 de siste årene, men med en liten overvekt av kvinnelige stipendiater i 2017 (53%). For førsteamanuenser er det 47,5% kvinner mot 52,5 % menn i 2017, og blant professorene var andelen kvinner 29,2%. I løpet av de siste ti årene har andelen kvinner økt med ca. 1% per år.⁹

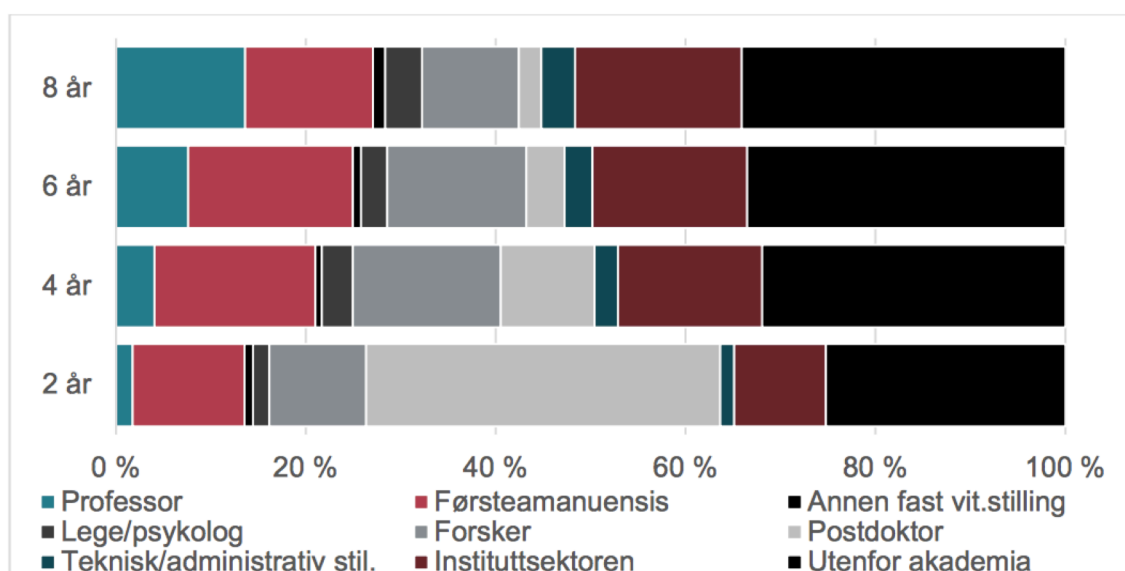
Andelen av forskerpersonalet som er innvandrere og etterkommere av innvandrere har økt med 80% mellom 2007 og 2014, og i 2014 utgjorde denne gruppen nærmere 20% av

⁹ KIF 2018. Kjønnsstatistikk og mangfold i akademien.

forskerpersonalet i U&H-sektoren.¹⁰ Den høyeste andelen innvandrere finnes blant de som er midlertidig tilsatt, primært i stipendiat-, postdoktor- og forskerstillinger.¹¹

2.3.2. Doktorstipendiater

Et viktig aspekt i utvikling av stillingsstrukturen er utviklingen blant doktorstipendiater. Antallet dr. disputaser er 8-doblet fra 1980 til 2017. Veksten kan tilskrives innføringen av forskeropplæring gjennom et standardisert 3-4 års doktorgradsopplegg som først ble innført med dr. scient. graden i 1977. I 1980 var en disputas for doktorgraden noe som i første rekke var forbeholdt etablerte universitetsansatte, mens det i senere faser, og spesielt med innføring av PhD-graden i 2002/2003, er blitt transformert til en forskerutdanning på toppen av mastergraden. Som det går frem av Tabell 2, var det over 5000 aktive doktorgradsstipendiater i 2016, og denne gruppen utgjør nå omlag 20% av de vitenskapelige årsverkene i sektoren. En nærmere analyse av doktorandenes videre karriereutvikling viser at ca. 35% av alle som disputerer viderefører sin karriere innenfor U&H-sektoren, ca. 15% går til instituttsektoren og resten, ca. 50%, går til andre sektorer. Denne fordelingen har holdt seg konstant i 20-årsperioden fra 1995 til i dag.



Figur 1. Karriereutvikling for postdoktorer registrert i 2001 og 2005 hhv. 2, 4, 6 og 8 år etter registrering.

2.3.3. Postdoktorer

Tabell 2 viser at antallet postdoktorer har vokst fra 135 i 1995 til 1 496 i 2016, dvs. mer enn en 10-dobling. Postdoktorstilling, som i dag er en midlertidig stilling med ansettelsestid normalt mellom 2 og 4 år, ble i utgangspunktet innført som et virkemiddel til kvalifisering for fast vitenskapelig stilling. I praksis har imidlertid postdoktorkategorien fått en mye mer omfattende utbredelse, og benyttes i dag i akademia og instituttsektor som en bredspektret midlertidig ressurs innen forskning og utvikling. Denne praksisen har ledet til kritikk fra flere

¹⁰ NIFU 2017. Mer mangfoldstatistikk. Arbeidsnotat 2017:4, side 17.

¹¹ Referanse nevnt i fotnote 10 side 23.

hold, bl.a. fra Akademiet for yngre forskere¹² og fra Forskerforbundet¹³, som argumenterer generelt for at omfanget av midlertidige stillinger i sektoren bør senkes, og spesielt for at bruk av postdoktorstillingen bør begrenses til å være en reell kvalifiseringstilling for fast vitenskapelig stilling.

Figur 1, som er gjengitt fra et notat utgitt av NIFU¹⁴, viser karriereutvikling for postdoktorer fra 2 til 8 år etter oppstart for to spesifikke årganger (2001 og 2005). Figuren viser at etter 8 år har ca. 1/3 av postdoktorene oppnådd fast vitenskapelig stilling, ytterligere 1/3 har andre stillinger i akademia (inkludert instituttsektor), mens den siste tredelen ikke lenger finnes i forskerpersonalregisteret og enten har arbeid utenfor akademia eller i utlandet.

2.3.4. Dosent-stigen

Med unntak for amanuensisstillingen, hvor nyrekruttering ble avsluttet på 1990-tallet, er dosentstillingen den klart minst brukte vitenskapelige stilling i sektoren. Som det fremkommer i Tabell 2 var det i 2016 ansatt totalt 167 dosenter, noe som utgjør mindre enn 1 prosent av det samlede vitenskapelige personalet. Til sammenligning var det i 2016 ansatt 3 884 professorer.

I Kvalitetsmeldingen¹⁵ kan en lese: “Formelt er de to karriereløpene likestilte, likevel er det mye som tyder på at dosentløpet de facto har lavere status enn professorløpet”. Det synes å være en riktig observasjon. En del institusjoner lyser fortsatt ut stillinger av typen førsteamanuensis, eventuelt førstelektor, hvor det ikke framgår av utlysningen at de to kategoriene er likestilte. Et utvalg ved NTNU¹⁶ som vurderte dosentløpet som karrierevei skriver følgende:

Det samme gjelder utlysninger i toppkategorien, som symptomatisk har rekkefølgen professor, eventuelt dosent. At denne måten å oppfatte de to karriereveiene på ikke bare begrenser seg til aktører i søknadsprosessene, dokumenteres ved at Forskerforbundet i sin høringsuttalelse til den nye dosentstillingen i 2006 ønsket å legge inn en passus om at det burde være mulig å søke opprykk fra dosent til professor, m.a.o. en klar misforståelse av forskriftens intensjon om likestilling mellom de to kategoriene.

I et innspill til arbeidet med denne rapporten skriver administrasjonen i Universitets- og høyskolerådet følgende¹⁷:

Med forslaget om økte krav til utdanningsfaglig kompetanse både ved ansettelse i førsteamanuensisstilling og ansettelse/opprykk til professorstilling kan det være grunn til å spørre om det er hensiktsmessig med inndeling av kombinerte stillinger i to karriereløp. Som det framgår ... utføres det aller meste av utdannings- og undervisningsoppgaver i U&H-sektoren av førsteamanuenser og professorer. Både endringer i forskriften for ansettelse og opprykk og det pågående arbeidet for et meritteringssystem for utdanning vil bidra til å minske forskjellene mellom de to løpene ... også i dosentløpet skal det gis forskningsbasert/FoU-basert utdanning, samtidig som forventninger om forskning og publisering øker også her. Etterhvert er det mange i dette løpet med doktorgrad (uten at vi har gode tall på dette nå). Også her minsker forskjellene mellom de to karriereløpene.

¹² Guro Lind, Anders Schomacker og Herdis Hølleland 2016. Karriereweier for framtidens postdoktorer. *Forskningspolitikk* 1/2016: 32-33.

¹³ Skriftlig innspill til utvalget mars 2018.

¹⁴ Hebe Gunnes og Pål Børing. *Veien fra postdoktor til akademia. En statistisk analyse av postdoktorenes karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjonene*. Arbeidsnotat 2015:15. NIFU.

¹⁵ Referanse nevnt i fotnote 7, side 75.

¹⁶ NTNU (2018): Dosentløpet som karrierevei. Rapport fra NTNU-utvalg datert 19.04.2017

¹⁷ Skriftlig innspill fra administrasjonen i UHR til karriereutvalget i april 2018.

For kandidater som ønsker å kvalifisere seg til stillinger innenfor professor-stigen eksisterer det gode vilkår: Egne stipendiatstillinger, med lønn, som skal lede til doktorgrad, og dermed oppfylle hovedkriteriet for ansettelse i eller opprykk til førsteamanuensisstilling. Det eksisterer ikke noen slik ordning for de som ønsker å kvalifisere seg til stillinger i dosent-stigen.

Dosent-stigen framstår med denne bakgrunnen som utydelig både når det gjelder kriterier, karrieremuligheter og U&H-sektorenes anvendelse av stigen. I kapittel 4 vil vi skissere alternative ordninger.

2.3.5. Professor-stigen

Professor-stigen er i dag den mest fremtredende av stillingsstigen både ved universiteter og høyskoler. I perioden 1995 til 2016 har antallet ansatte i stigen økt fra 4 433 til 7 886, det vil en vekst på i overkant av 40%. Gjennom hele perioden utgjør andelen ansatte i professor-stigen (førsteamanuensis og professor) mellom 32-37% av totalt antall ansatte i sektoren. Fordelingen veksler mellom 16-19% i hver av stillingene. Førsteamanuensisgruppen er gjennomgående 1% større enn professorgruppen. Det er noen tydelige forskjeller mellom utviklingsmønstrene ved universitetene og de statlige høyskolene: I løpet av perioden 1995-2016 har andelen ansatte i stigen ved universitetene sunket fra 44% til 37%. Nedgangen er størst blant ansatte i professorstillingen hvor en har gått fra 27% i toppåret 1995 til 20% i 2016. Nedgangen skjer hovedsakelig i perioden 1995-2005, og får en ytterligere reduksjon fra 22 til 20% i perioden etter de store fusjonene. Andelen førsteamanuenser fluktuerer noe i perioden, men har ligget stabilt på ca. 15% siden 2003. For de statlige høyskolene har derimot andelen i professorstillinger økt fra 2% i 1995 til 9% i 2016. Andelen førsteamanuenser har ligget stabilt på rundt 20%. De vitenskapelige høyskolene representerer en slags kryssning med en professorandel på rundt 19-22% gjennom hele perioden, mens andelen førsteamanuenser har ligget stabilt på 20-22% siden 2007.

2.3.6. Forskerkategorien

En annen stillingsgruppe som har fått økende betydning de siste 20 år, er forskerkategorien. Denne kategorien har doblet seg fra 790 individer i 1995 til 1 525 i 2016 (se Figur 2), og omfatter personer tilsatt i forskerstillinger, samt vitenskapelig eller faglig personale hvor mer enn halvparten av stillingen er eksternt finansiert. Et annet kjennetegn ved forskerkategorien er stort innslag av midlertidige arbeidskontrakter. Bruk av forskerstillingen reflekterer den stadig økende andelen av eksternt prosjektfinansiering i sektoren, og representerer i dag en gruppe av de vitenskapelige ansatte som, på bakgrunn av fortrinnsretten i regelverket, ikke deltar i undervisningen ved institusjonene. Denne praksisen er under press. For det første representerer forskerne en ubrukt faglig ressurs som vil kunne styrke bredden i undervisningstilbudet. For det andre hindrer fortrinnsretten denne gruppen i å kvalifisere seg til *faste* vitenskapelige stillinger da de er forhindret fra utføre meritterende undervisningsarbeid.

2.3.7. Fagstøtte

Tabell 2 inneholder to stillingskategorier referert til som "Annen vitenskapelig/faglig stilling" og "Teknisk personale med høyere utdanning". Disse ansatte omfatter spesialiststillinger tilknyttet profesjonsutdanningene, vitenskapelige assistenter, feltarbeidere, vitenskapelige programmerere, ingeniører og andre tekniske og vitenskapelige støttestillinger som samarbeider tett med de øvrige vitenskapelige ansatte. Denne kategorien har i 2016 vokst til ca. 3 400 personer, og representerer funksjoner med betydning innen stadig flere fagområder. Et eksempel er utviklingen innen de humanistiske og samfunnsvitenskapelige fagene, hvor vi

i dag ser en økende aktivitet knyttet til datainnsamling, dataanalyse og databasehåndtering, og hvor ingeniørrettede støttefunksjoner blir stadig viktigere. Det er sannsynlig at vesentlige deler av det arbeidet mange postdoktorer gjør i dag naturlig kunne blitt løst innenfor rammen av slik fagstøtte.

3. Stillingsstruktur, samfunn og individ

I dette kapitlet går vi nærmere inn på U&H-sektorens samfunnsoppdrag slik det er gitt av lovverket og reflektert i stortingsmeldinger. Stillingsstruktur og karriereveier er underliggende faktorer med sterk påvirkning på sektorens yteevne i forhold til samfunnsoppdraget, og vi diskuterer her hvordan endringer i stillingsstruktur og karriereveier kan påvirke denne yteevnen. Spesielt vurderer vi mulige endringer i stillingsstrukturen som kan bidra til større verdiskaping i andre sektorer, herunder forslaget om ”praksisprofessor”. Vi ser også på sektoren fra et individ/gruppe perspektiv, og diskuterer enkelte av de utfordringer knyttet til stillingsstruktur og karriereveier som blir fremhevet av sektorens egne organisasjoner og grupperinger. Til sist ser vi nærmere på disse aspektene fra et internasjonalt perspektiv.

3.1. U&H-sektorens samfunnsoppdrag

3.1.1. Generelt om samfunnsoppdraget

Kjernen i samfunnsoppdraget i U&H-sektoren er utdanning og forskning. Gjennom historien har dette oppdraget, på ulikt vis, bidratt til sosial, kulturell og økonomisk utvikling av den velferdsstaten vi kjenner i dag. Dette brede samfunnsoppdraget har etter hvert blitt tydeliggjort gjennom lovverk, forskrifter og reguleringer, gjennom hvordan sektorens virksomhet finansieres, og gjennom en stadig større interaksjon med aktører i næringslivet, enheter i offentlig sektor og borgere.

Samfunnsoppdraget kan tydeliggjøres langs flere akser. Sektorens bidrag til verdiskaping og innovasjon i næringsliv og offentlig sektor står sentralt. Det samme gjør allmennrettet formidling og målrettet kommunikasjon av kunnskap, men også bidrag til politikkutforming og sektorens frie/uavhengige kritiske røst i samfunnsdebatten er viktige deler av samfunnsoppdraget. Sektoren har også et iboende ansvar for utviklingen av skolen, både gjennom lærerutdanningene og gjennom utviklingen av fagene i skolen. Sektoren skal også bidra regionalt, nasjonalt og utgjøre en toveis kanal mot den samlede globale kunnskapsutvikling. En viktig del av samfunnsoppdraget er også å sikre mobilitet, både innenfor sektoren og i forhold samfunnet for øvrig.

Samfunnsoppdraget, slik det ofte beskrives, knyttes til umiddelbar nytte eller en eller annen form for nytteverdi i nær fremtid. Det er imidlertid viktig å understreke at den viktigste delen av samfunnsoppdraget for U&H-sektoren er å hegne om og drive den frie, uavhengige og langsiktige kunnskapsutviklingen. Historien har vist at investeringer i fri forskning samlet sett gir store samfunnsmessige gevinster, ikke minst når den knyttes tett til utdanning. Selv i en tid der de fleste institusjonene gjennomgår betydelige endringer i fagportefølje og samarbeidsformer, er det god grunn til å tro at denne sammenhengen vil bestå.

3.1.2. Stillinger i et samfunnsperspektiv

For å ivareta dette brede samfunnsoppdraget har institusjonene over tid utviklet stillingsstrukturer bygget på definisjoner og begreper som delvis har en global anvendelse,

delvis er av nasjonal karakter og forståes i norsk språkdrakt, og delvis er basert på begreper og titler med faglig innhold eller er knyttet til bestemte profesjoner.

Det er videre slik at institusjonene i sektoren vekter elementene i samfunnsoppdraget ulikt, noe som i et nasjonalt perspektiv er nødvendig for å dekke samfunnets samlede etterspørsel etter kunnskap og kompetanse. Som vist i kapittel 2 har disse ulikhetene mellom institusjonene gitt store variasjoner i bruk av stillingstyper mellom institusjonene. Gjennom de siste års fusjoner har disse variasjonene også forplantet seg inn i institusjonene. Utfordringen ligger i å definere en helhetlig stillingsstruktur som reflekterer det mangfoldet som er nødvendig for at institusjonene skal kunne ivareta sine oppgaver, og som samtidig har en tydelig innretning i forhold ansattes karrierperspektiver. Et viktig element må være at en ny stillingsstruktur er fleksibel og tydelig og samtidig kommuniserer godt, både nasjonalt og internasjonalt.

3.1.3. Innspill fra NHO/LO

Som et innspill til behandlingen av regjeringens melding om kvalitet i høyere utdanning¹⁸ foreslo NHO (i forståelse med LO) bl.a. å opprette en ny stillingskategori som skal bidra til å styrke samarbeidet mellom næringsliv/offentlig sektor på den ene siden og universiteter og høyskoler på den andre. I det notatet vi fikk presentert i vårt møte med NHO og LO, ble denne nye stillingstypen beskrevet slik (utdrag):

... en stilling som gjør at personer som primært har sin erfaring fra næringslivet eller offentlig sektor, kan ansettes som en såkalt praksisprofessor. [...] Praksisprofessor vil være en fulltidsstilling eller deltidsstilling med ansvar for undervisning og veiledning ved siden av dagens professor og dosent. NHO tenker seg at forskriften for tilsetting utvides, slik at vi får en tredje stillingskategori, ved siden av dagens professor og dosent. Praksisprofessorene må ha tilsvarende lang og solid erfaring fra arbeidslivet, som tradisjonelle professorer har innen akademien. Det må være kvalifikasjoner på et høyt nivå. Det er naturlig at praksisprofessor er en åremålsstilling, for eksempel for 6 år. [...] Praksisprofessorene vil fungere som brobyggere til arbeids- og næringsliv, noe som igjen kan stimulere arbeidsrelevant og anvendt forskning. Begge deler vil tjene studentene.

NIFUs undersøkelse viser at stillingsbetegnelsen “praksisprofessor” enten er tilnærmet ukjent eller blir lite brukt i de seks europeiske landene som inngår i undersøkelsen. Stillinger som delvis fanger opp intensjonene i NHOs/LOs forslag finnes likevel ved flere institusjoner. Vår vurdering er at forslaget fortjener nærmere overveielse på grunnlag av konkrete vurderinger, der vi begynner med relasjoner hvor begge parter har uttrykt interesse for å videreutvikle eller etablere (nærmere) samarbeid.

I flere av de samtalene vi har hatt med arbeidstakerorganisasjoner og andre interessenter, har NHO/LOs forslag blitt møtt med en viss skepsis. Den viktigste grunnen som er anført er skepsis mot bruk av tittelen “professor” der det ikke foreligger en bekreftende kompetansevurdering. Det vil i noen tilfelle være en gyldig innvending, og den tilsier at også andre stillingsbetegnelser – eksempelvis “praksisveileder” eller “praksisinstruktør” – bør kunne tas i bruk der det er snakk om medarbeidere som ikke har ordinær professorkompetanse, men er tilsatt i kraft av sitt grep på selve “håndverket”.

De aller fleste fag som undervises ved norske universiteter og høyskoler inneholder en eller annen “praksiskomponent”, men innhold, omfang og plassering innenfor studieopplegget varierer mye avhengig av hvilke yrker utdanningen er rettet inn mot. Gjennomgående har trening i selve håndverket en mer sentral plass i profesjonsutdanninger (eksempelvis til yrker

¹⁸ Meld. St. 16 2016-2017. *Kultur for kvalitet i høyere utdanning.*

som lege, lærer og et bredt spekter av ingeniørstillinger) enn i utdanningsprogrammer som har et bredere allmenndannende formål (eksempelvis filosofi og sosiologi). Der vi har å gjøre med trening i presis utføring av bestemte arbeidsoperasjoner, vil studentene få slik opplæring under kyndig veiledning ved institusjoner eller bedrifter som er sterkt avhengig av slik kompetanse. NHO/LO presiserer at stilling som praksisprofessor etter deres forslag vil skille seg fra dagens professor II-stilling ved at et praksisprofessorat *ikke* skal kreve "... samme bakgrunn som professor når det gjelder forskningskompetanse"; praksisprofessorens bidrag skal ligge dels i inngående kjennskap til og et sikkert grep på selve håndverket, dels i rollen som kontaktbygger mellom universitet eller høyskole og bedrift/arbeidsliv.

En videre oppfølging av NHO/LOs initiativ bør begynne med å vurdere fagområder der begge parter er interessert i nærmere samarbeid, uten på forhånd å avskrive andre institutter og fakulteter som kan ha interessante ideer om mer avgrenset samarbeid.

3.1.4. Innspill fra organisasjoner i U&H-sektoren

Fra møtene med representanter for organisasjoner som har til oppgave å ivareta interessene til arbeidstakere innenfor U&H-sektoren, har utvalget fått en rekke konstruktive innspill og synspunkter om hva som må tas hensyn til i utviklingen av en ny stillingsstruktur med tilhørende karriereveier i U&H-sektoren. Disse samtalepartnerne har særlig fremhevet følgende elementer:

- Utdanning og forskning må ses i sammenheng i hele bredden av en ny stillingsstruktur.
- Ansatte som driver profesjons- og praksisbasert utdanning med tilhørende forskning må få sin plass i strukturen på lik linje med ansatte i de klassiske kombinerte stillingene.
- En ny stillingsstruktur må legge til rette for attraktive stillinger i skjæringsfeltet mellom U&H-sektoren og øvrig arbeidsliv.
- En ny stillingsstruktur på nasjonalt nivå må ta hensyn til mangfoldet i sektoren, herunder regionale behov.
- En ny stillingsstruktur må være så fleksibel at den dekker behovet i aksen fra svært forskningsintensive enheter til svært utdanningsintensive enheter.

I tillegg til disse mer spesifikke tilbakemeldingene oppfatter utvalget at det eksisterer en god felles forståelse for sektorens brede og sammensatte samfunnsoppdrag, selv om ulike institusjoner vektlegger ulike aspekter ved dette samfunnsoppdraget.

3.2. Utfordringer på individ- og gruppenivå

God forvaltning av de menneskelige ressursene i U&H-sektoren – de ansatte i alle faser av karrieren – er nøkkelen til at sektoren kan levere god forskning og undervisning. Skal sektoren tiltrekke seg og holde på dyktige medarbeider, må betingelsene for å tre inn og bli værende framstå som attraktive. Tre kilder til egen motivasjon synes å være særlig viktige over tid. Den ene består av individuelle drivkrefter, i første rekke en genuin og sterk egeninteresse for faget. Den andre består av eksterne insentiver, i første rekke høyere faglig anerkjennelse og/eller bedre lønns- eller arbeidsvilkår. Muligheten for opprykk til professor når egen kompetanse er dokumentert er et slikt insentiv. Endelig hører et godt arbeidsmiljø kolleger imellom med - utviklet spontant og/eller stimulert av dyktige ledere.

3.2.1. Rekruttering av unge forskere

Selv om antallet doktorstudenter har hatt en jevn vekst på 3 – 4 % pr. år de siste 20 årene, og om lag 1/3 av disse viderefører sin karriere i U&H-sektoren, er det likevel tydelige tegn på at sektoren har utfordringer med å tiltrekke seg og beholde unge mennesker. Færre masterstudenter vil bli forskere,¹⁹ og bare halvparten av yngre forskere ville anbefalt forskerspirer en forskerkarriere.²⁰ En viktig årsak til at U&H-sektoren framstår som mindre attraktiv er usikre arbeidsforhold preget av uønsket midlertidighet og uklare karriereveier internt i sektoren. Usikkerheten blir ekstra problematisk i en periode i livet hvor de fleste er i en etableringsfase. Ettersom forskerkarrieren i akademisk i økende grad framstår som en karriere med usikre framtidsutsikter, er særlig stipendiater på utkikk etter spennende og mer stabile arbeidsmuligheter i andre sektorer.²¹ Konkurransen om de ferdigutdannede forskerne blir med andre ord hardere når arbeidet i andre sektorer framstår som mer attraktive.

Flere av representantene for de organisasjonene utvalget har snakket med trekker fram behovet for å synliggjøre heterogenitet i forsknings- og undervisningsarbeidet gjennom flere tydeligere karriereveier. Akademiet for yngre forskere fremholder at ikke alle forskerutdannende aspirerer til en toppstilling som professor, men fraværet av et større mangfold av karriereveier gjør at flere trekkes mot og tvinges inn i et professorløp de kanskje ikke ønsker å ta del i. Det kan være uheldig for dem det gjelder så vel som for sektoren. Mange ønsker først og fremst å arbeide med forskning fordi de brenner for faget, men forsvinner ut fordi alternative faglige veier ikke er synliggjort eller tilstrekkelig anerkjent. Dette kan medføre at sektoren mister kompetanse og stabilitet som trengs for å levere forskning og undervisningen av høy kvalitet. En tydeliggjøring og differensiering av stillingsstrukturen er derfor et viktig grep for den enkelte ansatte, samtidig som det vil gjøre at sektoren som helhet er bedre i stand til å holde på kompetanse som er avgjørende for å bygge og opprettholde gode forsknings- og undervisningsmiljøer.

Et viktig middel for å holde på kompetanse så vel som å realitetsorientere yngre forskere om muligheter i og utenfor sektoren er karriereveiledning. I dag er det lite systematisk karriereveiledning i sektoren og i en nyere undersøkelse oppgir over 80% av yngre forskere at de ikke har fått karriereveiledning.^{20,22} Flere tydelige karriereveier i kombinasjon med økt og mer profesjonalsert karriereveiledning vil bidra til å gjøre sektoren enklere å navigere i for enkeltindividet.

3.2.2. Rekruttering av og karriereutvikling blant kvinner

Andelen kvinnelige studenter i høyere utdanning var i 2017 nær 60%. Når man følger kvinneandelens videre utvikling oppover karrierestigene er det frafall på hvert nivå, og kvinneandelen på professornivå i 2016 var 28%. KIF-komiteen ved UHR legger vekt på kulturelle aspekter ved forvaltningen av stillingssystemet. KIF viser til forskningsresultater når de påpeker at kvinner og menn ofte blir forskjellsbehandlet i søknads- og evalueringsprosesser. Herunder finner man at kvinner venter lenger enn menn før de søker opprykk, til tross for at de er kvalifisert. Krav om utenlandsopphold slår også ofte negativt ut for kvinner fordi det er en kulturell skjevhet mot at det er vanskeligere for kvinner å få med seg mannen til utlandet enn omvendt. Situasjonen reflekteres også i yngre kvinners syn på

¹⁹ Forskerforum 6. september 2016. Færre studenter vil bli forskere.

²⁰ Akademiet for yngre forskere 2016. Når usikkerheten rår. Notat, side 6.

²¹ Akademiet for yngre forskere 2018. Unge forskere i Norge. Ambisjoner og karriereveier.

²² Tatiana Maximova Mentzoni, Cathrine Egeland, Tanja Askvik, Ida Drange, Liv Anne Støren, Trude Røsdal og Agnete Vabø 2016. "Å være innvandrere er ingen fordel". Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademisk. AFIs rapportserie 2016(3), side 60-61.

karriereutsikter: Yngre kvinner vil i mindre grad enn menn anbefale en forskerkarriere og er mer usikre på om de vil bli værende i sektoren de neste ti årene.²¹ Dette kommer tydelige til uttrykk gjennom et sitat fra en ung kvinnelig stipendiat i Akademiet for yngre forskeres rapport *Unge forskere i Norge*:

Jeg har talent, arbeidsomhet og erfaring. Grunner til at jeg er usikker på om jeg vil fortsette som forsker: det er nært sagt umulig å få fast stilling før man er ~40; arbeidsmiljøloven brytes konsekvent (ansatte er ikke kjent med rettigheter, fortsetter å jobbe uten kontrakt og lønn); lønnen stemmer ikke overens med utdanning og innsats; som kvinne forventes det at man ønsker barn og kommer til å gi mindre innsats over tid enn menn; kalkulerer man realistisk med flere perioder uten lønn har dette over tid en svært ugunstig effekt på pensjon og inntekt.²³

At sektoren ikke klarer å holde på kvinner er ikke særnorsk.²⁴ I tillegg til usikre arbeidsforhold, er det mye som tyder på at praktisering av ulike stillingsrelaterte mekanismer gjør sektoren mindre attraktiv for kvinner. Kvinner er lavere lønnet enn menn i tilsvarende stillinger,²⁵ samtidig som studier fra utlandet også har også kartlagt andre mekanismer som skjevheter i ansettelsesprosesser²⁶ og opprykk²⁷ i favør av menn. Stillingsstrukturen kan ikke alene adressere disse problemene, men kan i kombinasjon med kulturendringer og justeringer av kontekstuelle faktorer bidra til at sektoren framstår som mer attraktiv for kommende generasjoner av kvinner.

3.2.3. Rekruttering og karriereutvikling hos forskere med innvandrerbakgrunn

Som nevnt i 2.3.1 har andelen av forskerpersonalet som er innvandrere og etterkommere av innvandrere økt betraktelige de siste ti årene.²⁸ Det er likevel først de siste par årene mer systematiske studier av personer med innvandrerbakgrunn sine karriereveier og ambisjoner i norsk U&H-sektor er blitt gjennomført. AFI-NIFUs rapport *Å være innvandrer er ingen fordel*²⁹ gir et innblikk i dagens situasjon, og viser at mastere med innvandrerbakgrunn har sterkere ønsker om å ta en PhD og arbeide med forskning enn mastere uten innvandrerbakgrunn. Rapporten peker derfor på at det ligger et stort potensial for å rekruttere særlig ikke-vestlige innvandrere videre inn i forskning etter endt master. Samtidig viser rapporten at selv om potensial er der, er det i dag flere barrierer som gjør at “personer med innvandrerbakgrunn har lavere sannsynlighet for å ha en stilling i academia, sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn”.²⁹

Barrierer som trekkes fram inkluderer både rekrutteringsfasen, integrering ved arbeidsplassene og karriereutvikling. Forskere med innvandrerbakgrunn opplever “eksklusjon som følge av intern rekruttering og uskrevne regler”.³⁰ Rekrutteringsutfordringene er både språklige og kulturelle: Det kan være manglende eller fraværende norskkunnskaper, nettverk, referanser og/eller kulturforståelse i kombinasjon med ulike stiler for søknadsskriving og forutinntatthet ved rekruttering. Videre opplever personer med innvandrerbakgrunn at det

²³ Akademiet for yngre forskere 2018. *Unge forskere i Norge*. Ambisjoner og karriereveier, side 23.

²⁴ EU 2015. *She figures*.

²⁵ KIF 2018. *Kjønnsstatistikk og mangfold i academia*.

²⁶ Corinne A. Moss-Racusin, John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham and Jo Handelsman 2012. Science faculty's subtle gender biases favor male students. *PNAS* 109 (41) 16474-16479.

²⁷ Umyc 2015. *White Paper on the position of women in science in Spain*.

²⁸ Begrepen som brukes her er hentet fra dokumentet referert i fotnote 22: *Innvandrere* er født i utlandet, og begge deres foreldre er født i utlandet. *Norskfødt med innvandrerforeldre* er født i Norge, men begge deres foreldre er født i utlandet. Til sammen utgjør disse gruppene personer *med innvandringsbakgrunn*.

²⁹ Referanse nevnt i fotnote 22, side ii. For flere detaljer se side 30 - 34 i samme rapport.

³⁰ Referanse nevnt i fotnote 22, side vii.

gjøres lite for å skape inkluderende arbeidsmiljø når de er blitt ansatt³¹, og at det er reelle forskjeller mellom karriereutviklingen til forskere med innvandrerbakgrunn og majoritetsbakgrunn: Relativt færre postdoktorer med utenlandsk bakgrunn har oppnådd professor/forsker II/I-kompetanse enn norske postdoktorer fra samme kull.³² Tilsvarende forskjeller ser en også når en sammenlikner personer med om lag samme ansiennitet: Personer med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn er overrepresentert i forskerstillinger og lavere undervisningsstillinger og underrepresentert i professorater i U&H-sektoren.³³

Rapporten får fram at norsk U&H-sektor har utfordringer hva gjelder både rekruttering, integrering og karriereutvikling for forskere med innvandrerbakgrunn. På individnivå bidrar barrierene til at sektoren kan framstå som mindre attraktiv og kan gjøre det utfordrende for norske universiteter og høyskoler å rekruttere, og enda mer å holde på, forskere med innvandrerbakgrunn.

3.3. Sammenligning med andre lands systemer

*Thus, the overall picture in this report is that of diversity – both across and within systems*³⁴

Valget av seks vest-europeiske land som studieobjekter for NIFUs utredning ble gjort ut fra antakelser om at disse landenes universitets- og høyskolesystemer ville vise en interessant kombinasjon av likheter og forskjeller med det norske systemet (og også seg imellom). Den antakelsen må sies å være innfridd; enkelte av forskjellene – bl.a. mellom Storbritannia og de andre landene – synes å være dypere forankret og til dels mer komplekse enn forventet. NIFUs rapport bidrar med veiledning som gjør det lettere å forstå mangfoldet, men samtidig vanskeligere å trekke konklusjoner om hvordan en bestemt modell vil virke hvis den overføres fra en kontekst til en annen.

I oversikten nedenfor rykker vi frem i to etapper. Den første konsentreres om viktige egenskaper som – med Storbritannia som unntak på flere områder – kan sies å være tilnærmet like for de landene NIFU har studert. Den andre starter hjemme i Norge, og trekker frem viktige egenskaper ved det norske U&H-systemet som skiller seg tilstrekkelig klart fra hovedmønsteret blant de landene som inngår i NIFUs undersøkelse. Ved å kople disse to perspektivene kan vi danne oss et bilde av norske (og andre lands) særtrekk, men forskjellene mellom Norge og de andre landene gir ikke i seg selv grunnlag for å trekke konklusjoner om hvilken modell som er “best”. For å kunne gjøre slike vurderinger, må vi kjenne ikke bare sammenhengen mellom stillingsstruktur og karriereveier på den ene siden og prestasjonsnivå på den andre, men også hvordan andre faktorer (eksempelvis bevilgningsnivå og –fordeling) påvirker resultatet. NIFU finner at grunnlaget for å trekke slike slutninger er for tynt, og utvalget er enig i den vurderingen.

Kulepunktene nedenfor sammenfatter særlig interessante fellestrekk for minst fem av de landene NIFU-rapporten analyserer.

³¹ Referanse nevnt i fotnote 22, side viii samt side 45 - 60.

³² Referanse nevnt i fotnote 22, side 3.

³³ Referanse nevnt i fotnote 22, side viii.

³⁴ ”Academic career structures in Europe”. Rapport 2018:4 from NIFU, side 109.

- I alle seks landene er utviklingen over tid klart preget av forankring i nasjonal “identitet” og tilpasning til nasjonale behov og nasjonal kapasitet. Det foreligger altså betydelige innslag av “*stiavhengighet*”; hvordan en institusjon i dag fremstår og fungerer, avhenger ikke så rent lite av dens kontekst og forhistorie.
- Alle seks landene har mer enn én institusjonstype for høyere utdanning, og de viktigste kategoriene er universiteter og høyskoler.³⁵ Mellom disse kategoriene finnes en mer eller mindre klar arbeidsdeling, der universiteter leder an i forskning og forskerutdanning mens høyskoler tar tyngre løft i utdanning, særlig for (profesjons)studier under masternivå.
- I alle landene finner NIFU fire mer eller mindre sidestilte akademiske stillingskategorier, hierarkisk ordnet fra “(universitets)professor” / “dosent” (høyeste kategori, A) til forskningsassistent, doktorgradsstudent e.l. (laveste kategori, D). Sverige og Finland har (noe) høyere andeler av ansatte i kategori D enn de andre landene, mens Storbritannia har færrest. Grunnstrukturen med de klassiske akademiske stillingene synes likevel å være rimelig sammenfallende på tvers av landegrenser.
- Alle seks landene har de senere årene gjennomført flere reformer i U&H-sektoren. Vanlige tiltak er endringer i lovgivning som (i varierende grad) har gitt utvidet selvstyre for den enkelte institusjon, omlegging av offentlig finansiering, og fusjoner. NIFU advarer mot å trekke konklusjoner om entydige effekter av slike institusjonelle reformer på stillingsstrukturer og karriereveier.
- I alle landene får U&H-institusjonene offentlig støtte, men andelen varierer fra litt over 60% (Storbritannia)³⁶ til nærmere 90% (Norge). De andre landene lå mellom 75 og 85% i 2015.

Det norske systemet har noen distinkte særtrekk som skiller det fra U&H-systemene i de (fleste) landene som var med i NIFUs undersøkelse.

- En høyere andel offentlig finansiering av U&H-sektoren (nær 90%), og tilsvarende lave studieutgifter for studenter.
- En høyere andel professorer (ca. 21% ved universitetene og 14% ved høyskolene). En viktig del av forklaringen er at det norske systemet gir opprykk til professor (dosent) så snart *minstekravene* er dokumentert oppfylt, mens andre land (eksempelvis Østerrike) går atskillig lengre i å utlyse åpne konkurranser og så premiere *vinnerne*.
- En lavere andel midlertidige tilsetninger. Når rekrutteringsstillingene (PhD og postdoktor) holdes utenfor, hadde Norge 18% midlertidige stillinger i 2015. Nærmest ligger Sverige, som året etter rapporterte 28%.
- Til forskjell fra de fleste andre land er stipendiater ansatt i lønnede i PhD-stillinger i Norge. Denne forskjellen gir Norge et konkurransemessig fortrinn i rekrutteringsfasen. Andelen utenlandske PhD-studenter var 37% i 2015; bare Nederland kom høyere (47%).

³⁵ Storbritannia avviker ved at 97% av institusjonene går under betegnelsen “universitet”.

³⁶ For Storbritannia ligger den offentlige finansieringen på ca. 60%, men høye studieavgifter og betydelig finansiering av forskning fra EU og andre eksterne kilder (ca. 16%) bidrar til å sikre et rimelig handlingsrom for (anerkjente) universiteter.

- Mobilitet på øverste nivå (professor) mellom universiteter på den ene siden og høyskoler på den andre har vært relativt lav - 7% årlig gjennom de siste åtte årene.

Når vi forsøker å stille sammen funnene i NIFUs rapport synes en plausibel tolkning å være at Norges fremste utfordring består i å etablere en relativt enkel og felles stillingsstruktur, og – med den som ramme – gi større frihet for den enkelte institusjon til å finne sin egen variant av denne strukturen.

4. Konklusjoner og anbefalinger

Basert på den historiske gjennomgangen av utviklingen i sektoren, en vurdering av dagens situasjon, innspill fra flere aktører, og innsikt i hvordan tilstanden er i sammenlignbare land, inneholder dette kapitlet utvalgets anbefalinger og vurderinger av en revidert stillingsstruktur med tilhørende karriereveier. Formålet med den nye stillingsstrukturen er at den bedre skal dekke helheten i sektorens samfunnsoppdrag, og synliggjøre klare og tydelige karriereveier i sektoren for alle ansatte i faglige stillinger. Både institusjoners og individers behov ligger derfor som konstituerende premisser for ny stillingsstruktur. Utvalget presiserer at det ikke er snakk om et radikalt brudd med nåværende stillingsstrukturer; forslaget bør snarere sees som et svar på de til dels nye og krevende utfordringene institusjonene og deres medarbeidere vil stå overfor de nærmeste årene.

4.1. Forutsetninger for en ny stillingsstruktur i U&H-sektoren

Gjennom pågående og avsluttede fusjoner har flere U&H-institusjoner fått en større faglig bredde, både i arbeidsoppgaver og stillingskategorier. En vesentlig forutsetning for en ny stillingsstruktur er at denne bredden ivaretas. Det fordrer en nærmere spesifisering av hvilke stillingstyper som skal benyttes for å utføre ulike oppgaver, og en klargjøring av hvordan tid og innsats skal fordeles mellom forskning og undervisning. Flere institusjoner har fått en bredere studieportefølje, blant annet med flere praksisorienterte profesjonsstudier på bachelornivå. Utviklingen i Norge, som i mange andre land, har ført til relativt få store institusjoner med et bredt samfunnsansvar. Bredden i studieporteføljen, kombinert med høye forskningsambisjoner, har konsekvenser for sammensetningen av den faglige staben og av hvilke karriereveier som er mulig for den enkelte. I tillegg medfører økning i profesjonsstudier for enkelte institusjoner et større og mer omfattende behov for tettere samhandling med arbeidslivet (profesjonen).

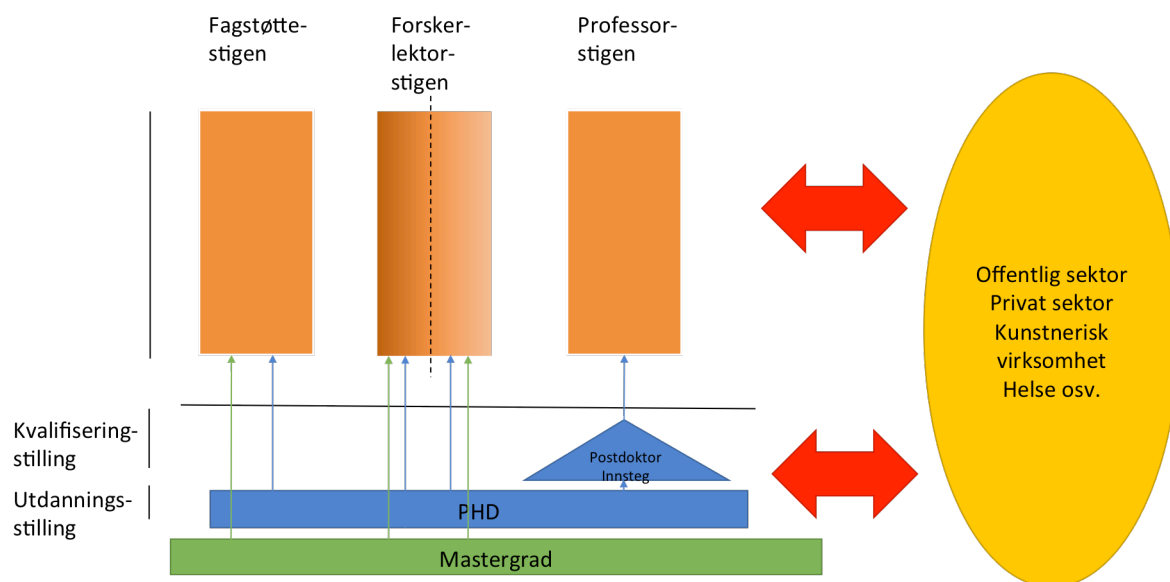
Samtidig er det institusjoner, noen store og noen relativt små, som bare ganske marginalt gjennomgår endringer på grunn av fusjoner. Disse skal selvfølgelig også ivaretas i en ny stillingsstruktur. I tillegg skiller noen institusjoner seg ut ved å være klart forskningsintensive, mens andre har en klart utdanningsintensiv profil. Noen forsøker også å balansere mellom disse to profilene. Diversiteten mellom institusjoner, type utdanninger og innretningen av forskningen må ivaretas når ny stillingsstruktur skal etableres. Dette tilsier at et av de viktigste prinsippene for en ny stillingsstruktur er at den er tilstrekkelig fleksibel til å fange opp denne variasjonen.

Stillingsstrukturen skal dekke sektorens kjerneoppgaver – utdanning og forskning, samt de tilleggsoppgavene som er nødvendig for å utføre det brede samfunnsoppdraget slik det er beskrevet i kapittel 3. Fra et institusjonelt ståsted er det også viktig at en ny stillingsstruktur er robust, men samtidig fleksibel nok til å håndtere ytre og indre påvirkninger – det være seg politiske føringer som endrer eller justerer samfunnsoppdraget, nye fusjoner i sektoren, eller et endret finansieringsmønster i fremtiden.

Den nye stillingsstrukturen må, i større grad enn dagens struktur, sikre forutsigbarhet for den enkelte medarbeider ved å legge til rette for og synliggjøre tydelige karriereveier i sektoren. Det skal bidra til at sektoren holder på kompetanse og til at denne kompetansen (videre)utvikles over tid. Samtidig er det viktig at strukturen er tilstrekkelig fleksibel til at ansatte kan utvikle seg gjennom karrieren, og at det er mulig å ha *både* forskning og utdanning som sentrale arbeidsoppgaver. Det er også behov for å sikre at enkeltindivider som har delte stillinger (for eksempel mellom helseinstitusjoner og universiteter/høyskoler) ivaretas og synliggjøres.

4.2. Nytt stillingskart U&H-sektoren

Kombinasjonen av institusjoners og individers behov gjør at utvalget foreslår et utvidet, men tydeligere stillingskart. Kartet viser mangfoldet av stillingstyper som er avgjørende for at sektoren som helhet kan levere utdanning og forskning av høyest mulig kvalitet. Innenfor disse rammene er det opp til hver enkelt institusjon å bestemme hvilke stiger som tas i bruk, i hvilket omfang de brukes, og hvordan de brukes.



Figur 2. Prinsippskisse for den foreslåtte stillingsstrukturen

De viktigste endringer/justeringer er:

- En synliggjøring av ansatte som arbeider i stillinger som understøtter forskning og utdanning med en egen karrierestige (*fagstøtte-stigen*).
- En ny fleksibel stige som kombinerer forskning og undervisning (*FL-stigen*). Denne konstruksjonen har som formål (1) å gi forskere og undervisere i sektoren flere mulige karriereveier, og (2) å gi institusjonene større fleksibilitet i utnyttelsen av arbeidskraft, særlig til de store primær oppgavene forskning og utdanning.
- En spissere og mer entydig bruk av *postdoktor- og innstegsstillinger*, slik at disse stillingene blir brukt som reelle kvalifiseringsstillinger.
- Professor-stigen* beholdes, men med en klarere definisjon av nivået over dagens professornivå (dette nivået eksisterer allerede i stillingskodesystemet i sektoren).

Anvendt riktig, vil en kombinasjon av A, B og C kunne bidra til å redusere uønsket midlertidighet, men ikke avskaffe denne tilstanden helt. En mer stabil arbeidssituasjon vil i

sin tur kunne bidra til å heve kvaliteten på forskning og utdanning gjennom økt kontinuitet i grupper av forskere og lektorer i sektoren. Den nye fagstøtte-stigen er trukket frem både for å synliggjøre en viktig karrierevei for mange ansatte som allerede er i denne type stillinger i dag, men også fordi forsknings- og utdanningsprosjekter i stadig større utstrekning er avhengig av støtte fra godt skolert faglig personell som ikke er i professor-stigen eller FL-stigen.

Hver av stigenes vil få flere nivåer som beskrives mer inngående i tabellen nedenfor. Ved å ta utgangspunkt i EUs klassifisering av forskere (og utvide den til også å gjelde undervisere), vil den nye norske strukturen inkludere utdannings- og kvalifiseringsstillinger, samt professor og FL-stigen:

Tilpasset EU-rammeverk	Utdannings- og kvalifiseringsstillinger	Professor-stigen	Forsker-lektor-stigen
R4 Leading researcher and/or leading lecturer		Fakultetsprofessor	Fakultetslektor Fakultetsforsker
R3 Established researcher and/or leading lecturer		Professor	Seniorlektor Seniorforsker
R2 Recognised researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent) and/or lecturer	Postdoktor	Førsteamanuensis	Førstelektor Forsker
R1 First stage researcher and/or lecturer (up to the point of PhD or equivalent)	Stipendiat		Forskningsassistent Lektor

Under følger en mer detaljert beskrivelse av innholdet i de ulike stillingene og nivåinndelingen i hver stige.

4.2.1. Doktorgradsstipendiat

PhD-stillinger er utdanningsstillinger. I dag er stillingen som oftest enten tre år uten pliktarbeid, fire år med 25% pliktarbeid, eller tre år pluss ett år hvor det siste året utløses dersom kandidaten leverer avhandling på normert tid og i dette siste året fungerer i en kombinert stilling med forskning og undervisning. Utvalget mener det er opp til institusjonene å bestemme hvordan et fjerde pliktår skal anvendes og anbefaler at dagens fleksibilitet opprettholdes.

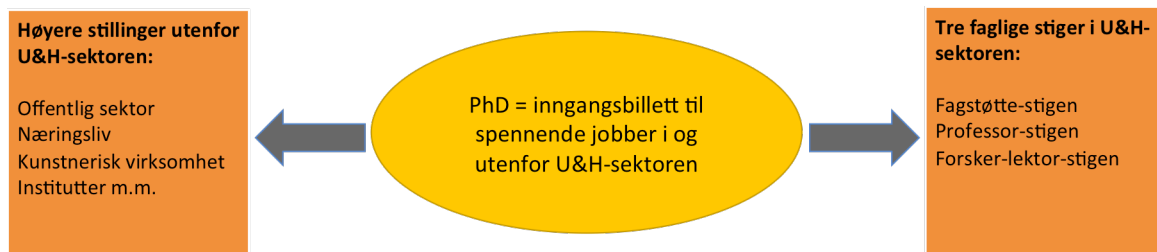
I dag finnes to hovedtyper doktorgrader: Den tradisjonelle ”disiplingraden” og en nyere doktorgrad tilpasset kunstnerisk virksomhet. For å få en mer strømlinjeformet stillingsstruktur vil utvalget, i tråd med blant annet NTNUs utvalg for dosentløpet³⁷, åpne for en tredje type grad innrettet mot profesjonsfag. Karriereveien innen kunstnerisk virksomhet er blitt klar og tydelig gjennom et eget PhD-løp innen kunstnerisk utviklingsarbeid. Den kompetansen som profesjonsrettet undervisnings- og FoU-kompetanse representerer for de tradisjonelle profesjonsutdanningene, er på tilsvarende måte viktig for å sikre høy relevans for utøvelsen av de aktuelle yrkene. Dette vil innebære en vektlegging av kobling mellom forskning, profesjonsrettet kunnskap og pedagogisk utviklingsarbeid som er rettet inn mot yrkesfeltet og den utdanningsvirksomheten som skal produsere kandidater for dette yrkesfeltet. Et slikt PhD-løp vil kunne sikre både den vitenskapelige standarden, og samtidig sikre viktig nærhet til

³⁷ Dosentløpet som karrierevei. Rapport fra NTNU utvalg datert 19.04.2018.

yrkesfeltet. Dosent-stigen foreslås faset ut, og erstattet med et PhD-løp innrettet mot profesjonsfag som grunnlag for karrierevei i professor-stigen eller i FL-stigen. En nærmere begrunnelse for dette forslaget er gitt i seksjon 2.3.4.

Dersom man samtidig sikrer at kriteriene for ansettelse og opprykk er like klare, krevende og tydelige for alle tre løpene – den klassiske disiplingraden, den kunstneriske graden og den profesjonsrettede graden – vil det bli lettere å sikre likeverd. Dette forutsetter imidlertid at de tre løpene i PhD-utdanningen klart kan skilles fra hverandre hva gjelder den faglige innretningen.

En PhD skal gi flere muligheter. Internt i U&H-sektoren er en PhD-grad en inngangsbillett til en kvalifiseringsstilling, samt til alle stigenes beskrevet under. Siden 1990-tallet og fram til i dag har rundt 70% av PhD-kandidatene tatt med seg forskningskompetansen ut i samfunnet – enten det er i offentlig sektor, instituttsektoren, i næringsliv eller i kunstnerisk virksomhet. Karriereveiene for en person med PhD kan derfor gå i ulike retninger, og en viktig oppgave for institusjonene og veilederne er å drive systematisk karriereveiledning av PhD-studenter, både for karrierer i U&H-sektoren og for karrierer i det øvrige arbeidslivet.



Figur 3. Gode karriereveier både i og utenfor U&H-sektoren for doktorgradsstudenter er et sentralt mål for den nye stillingsstrukturen

4.2.2. Postdoktor/innstegsstilling

Postdoktorstillingen er en midlertidig kvalifiseringsstilling som skal gi kandidater mulighet til å gå videre i professor- og FL-stigen. Utvalget anbefaler at bruken av postdoktorstillingen snevres inn, men at postdoktorperioden til gjengjeld generelt bør økes til 4 år med 25% deltagelse i undervisning og veiledning. En så vidt lang periode er viktig for å kunne være godt kvalifisert i konkurransen om faste stillinger i professor-stigen og høyere stillinger i FL-stigen. Utvalget er videre klar over at innstegsstillinger er en prøveordning, og at det er for tidlig å si om denne stillingstypen vil få stor utbredelse. Litt forenklet fremstår innstegsstillinger som en utvidet postdoktorstilling der den ansatte i denne stillingen, innen utgangen av innstegsperioden (normalt 6 år), trer inn i fast stilling i professor-stigen dersom visse, på forhånd definerte kriterier er oppfylt.

4.2.3. Stillingsstiger

I tillegg til utdannings- og kvalifiseringsstillingene foreslår utvalget tre stillingsstiger for faglig ansatte i U&H-sektoren: Fagstøtte-stigen, forsker-lektor-stigen (FL-stigen) og professor-stigen. Hver stige har flere nivåer slik at det skal være mulig å rykke opp i stigen basert på gitte kriterier. Innenfor de rammene som gjelder for hver av de tre stigenes, må det være opp til den enkelte institusjonen å fastsette disse kriteriene. Det skal ikke være vanntette skott mellom stigenes. Kandidater kan søke seg over i en annen stige ved åpne utlysninger. Det vil si at ingen kan kreve fortrinn på tvers av stiger ved utlysning av stillinger. Ved åpne utlysninger vektlegges den veiledningen som er gitt i "San Francisco Declaration on Research

Assessment” (DORA). Den enkelte institusjon må selv kunne avgjøre om den vil åpne for kallelse fra en stige til en annen.

4.2.4. Fagstøtte-stigen

Dagens forskningsmiljøer er avhengig av kompetente ansatte som på ulikt vis bidrar i forskning og utdanning, dvs. understøtter ansatte i FL- og professor-stigene. Hva som vil være en fagstøttefunksjon vil variere fra fag til fag, mellom institusjoner, og mellom enheter innenfor samme institusjon. I naturvitenskaplige og teknologiske fag kan det for eksempel være snakk om personell som arbeider i laboratorier og drifter komplisert vitenskapelig utstyr. For humanistiske fag kan det derimot dreie seg om feltarbeidere, samlingsforvaltere, bibliotekarere eller arkivarer. Det kan eksempelvis også være personell som kurser ansatte i bruk av ny teknologi knyttet til undervisning og forskning. Fellestrekk for ansatte i denne uensartede gruppen er at de sitter med kompetanse som er avgjørende for å sikre kontinuitet og kvalitet i institusjonen virksomhet. I dag anerkjenner forsknings- og undervisningsmiljøer nytten av disse medarbeiderne, blant annet gjennom at stadig flere av dem er medforfattere på artikler og bidrar direkte i undervisning. Likevel har denne gruppen medarbeidere fram til nå ikke blitt tilstrekkelig synliggjort i stillingsstrukturen. Utvalget foreslår å tydeliggjøre denne viktige gruppen ansatte ved at det etableres en egen fagstøtte-stige med tre nivåer, som illustrert i tabellen nedenfor.

Nivå	Rolle	Utdanningskrav
Fagansatt 1 (lederstilling)	Vedkommende er i en lederfunksjon i forhold til andre ansatte i denne stigen, eller har en omfattende koordinerende rolle i disponering av ansatte som understøtter institusjonenes faglig aktiviteter.	Mastergrad
Fagansatt 2 (seniorstilling)	Vedkommende har opparbeidet viktig spesialkompetanse og arbeider selvstendig med å utføre arbeid som understøtter institusjonenes faglig aktiviteter.	Mastergrad
Fagansatt 3	Vedkommende er medarbeider i prosjekter ledet av andre	Mastergrad eller tilsvarende realkompetanse

Den enkelte stillingstittelen vil variere fra fag til fag. Typiske titler vil være ingeniør, feltarbeider, spesialpedagog, samlingsforvalter, vitenskapelig programmer (*scientific programmer*) osv.

Det bør ikke stilles krav til doktorgrad i denne stigen, men det blir stadig flere personer i denne kategorien ansatte som har doktorgrad. Det er ikke uvanlig at personer som har vært forskere en tid trer inn i denne type stillinger, for eksempel ved at forskere innen IKT-feltet går inn og blir *scientific programmers*, eller ved at tidligere forskere tar på seg lederansvar i viktige utviklingsprosjekter som understøtter forskning og utdanning. Under denne stigen må det åpnes for meningsfull differensiering av titler, både på norsk og engelsk.

4.2.5. Forsker-lektor-stigen (FL-stigen)

Dette er en ny kombinert stige som har som formål å anerkjenne og synliggjøre innsatsen til forskere og undervisere, samt sikre at U&H-sektoren er fleksibel nok til å svare på et stadig større og mer sammensatt samfunnsoppdrag.

Stigen er konstruert som et kontinuum hvor en kombinerer trekk fra den tidligere dosent-stigen samtidig som det lages en stige for den voksende gruppen av forskere i U&H-sektoren. Ansatte i stigen har mulighet til å drive både forskning og utdanning, men vektingen vil

varierte og styres etter institusjonenes behov og den ansattes interesser og kompetanse. Ved å se forskning og utdanning mer i sammenheng, adresserer stigen også institusjonenes behov for økt fleksibilitet i bruken av ansatte. Dette er særlig viktig for institusjoner som satser tungt på forskningsbasert eller forskningsnær utdanning, samt for de som har et særlig behov for å kombinere forskningsbasert og praksisnær utdanning. Det vil også være viktig for institusjoner og enheter i sektoren som er særlig avhengige av eksterne inntekter, enten dette er forskningsmidler eller midler til etter- og videreutdanning (EVU). Noen institusjoner vil først og fremst bruke lektorsiden av stigen, mens andre institusjoner i hovedsakelig vil bruke forskersiden. Dette vil også kunne variere mellom enheter innenfor institusjonene. Likevel er det avgjørende å se lektor- og forskerstillingene i sammenheng slik at institusjonene får den fleksibiliteten som gjør at de som helhet kan settes bedre i stand til å ivareta hele sitt spekter av oppgaver. Samtidig er det utvalgets oppfatning at denne stigen vil legge godt til rette for økt bruk av faste stillinger siden ansatte i større grad enn i dag kan anvendes bredere enn tilfelle ellers ville være.

I tillegg svarer denne stigen til flere profesjonsutdanningers behov for et delt (og likeverdig) ansvar mellom utdanningsinstitusjon og arbeidsliv/praksissted i opplæringen av profesjonsstudenter. Flere profesjonsutdanninger har delte stillinger for å sikre sterk praksisnær utdanning som oppfyller utdanningenes formål. Et eksempel er at kandidatenes praksisopplæring foregår i praksisfeltet under veiledning og vurdering av kompetente praksisveiledere fra arbeidslivet. Et annet eksempel er at profesjonsutdanninger knytter til seg profesjonsutøvere i undervisning for å bidra til relevant sammenheng mellom teori og praksis. Flere som har slike delte stillinger bidrar også inn i forskningen i U&H-sektoren.

For den enkelte medarbeider vil stigen gi mer stabile ansettelsesforhold og mulighet for mer varierte oppgaver. Ved å ha flere nivåer vil ansatte også kunne utvikle seg i stigen. Eksempelvis vil de tre øverste nivåene kunne gi muligheter til å ha høyere lederverv på institutt- og fakultetsnivå på lik linje med ansatte i professor-stigen. Dette vil kunne gjelde lederoppgaver både innen forskning og undervisning. Videre bør stigen fokus på ledelse i de to øverste nivåene være med å bygge en kultur for mer aktiv ledelse i hele sektoren. Stigen skal i seg selv være attraktiv nok til at ansatte utfordres gjennom hele karrieren. Samtidig gis forskere og lektorer mulighet til å delta i undervisning og forskning og kan dermed kvalifisere seg i konkurransen om stillinger i professor-stigen.

FL-stigen vil bestå av to stillingstyper med glidende overganger: forsker og lektor. Hvorvidt den ansatte er ansatt som forsker eller lektor vil variere av vektingen oppgavene, for eksempel slik:

- Ansatte i denne stigen som i sin stilling utfører forskningsoppgaver i mer enn 50% av normert arbeidstid i stillingen, kan bruke stillingsbetegnelsene som *forsker* i stigen.
- Ansatte i denne stigen som i sin stilling utfører undervisningsoppgaver i mer enn 50% av normert arbeidstid i stillingen, kan bruke stillingsbetegnelsene som *lektor* i stigen.
- Ansatte som har en (tilnærmet) 50-50 fordeling mellom forskning og undervisning kan bruke betegnelsen *forskningslektor* i stigen.

Stigen vil ha fire nivåer ettersom inngangsnivået forskningsassistent og lektor krever doktorgrad eller tilsvarende. De tre øvre nivåene tilsvarer de tre nivåene i professor-stigen.

Nivå	Rolle	Utdanningskrav	EUs rammeverk
Fakultetslektor	Har en ledende stilling innenfor	PhD eller	R4 Leading researcher and/or

Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler

Fakultetsforsker	forskning eller utdanning, og kan lede grupper av ansatte på lavere nivå i stigen. Bør også kunne ha et særlig ansvar for å skaffe eksterne midler, for eksempel til forskning og EVU.	tilsvarende	leading lecturer
Seniorlektor Seniorforsker	Vedkommende er en erfaren forsker og/eller underviser. Er aktivt med i utviklingen av forskningsprosjekter og undervisning. Leder delprosjekter i forskning, samt er en naturlig leder av utdanningsprogram eller utdanningsprosjekter.	PhD eller tilsvarende	R3 Established researcher and/or established lecturer
Forsker Førstelektor	Bidrar inn i andres forsknings og undervisning med spesialkompetanse.	PhD eller tilsvarende	R2 Recognised researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent) and or recognised lecturer
Forskningsassistent Lektor	Assisterer i forsknings- og undervisningsarbeid.	Mastergrad	R1 First stage researcher and/or lecturer (up to the point of PhD or equivalent)

Inngangsnivået i stigen krever ikke doktorgrad i dag. Fra nivå to og oppover kreves doktorgrad eller tilsvarende.

Mulige engelske titler vil på “forsknersiden” av FL-stigen kunne være *research assistant*, *research scientist*, *senior research scientist*, *faculty research scientist* og på den andre siden av stigen *assistant lecturer*, *research lecturer* (førstelektor), *senior research lecturer* og *faculty research lecturer*. Her kan det utvikles ulike varianter avhengig av forståelsen av disse begrepene, men dette er en tittelbruk som er rimelig konsistent med internasjonal praksis og med det utvalget oppfatter er innholdet i de arbeidsoppgaver som de ansatte i denne stigen utfører.

4.2.6. Professor-stigen

Utvalget foreslår at professor-stigen ikke endres, men at et tredje nivå over vanlig professor, som i dag ligger inne med en variant i stillingskodesystemet, utvikles og synliggjøres bedre. Dette betyr en stige med tre trinn mot det som i dag er eller oppfattes som to trinn. Et forslag er å bruke tittelen fakultetsprofessor (*faculty professor*) på dette topptrinnet. I FL-stigen er institusjonenes kontinuerlige behov for fleksibilitet av stor betydning, eksempelvis når det gjelder tidsavgrensede forskningsprosjekter og undervisningsoppgaver. I professor-stigen har ansatte en fastere definert forskningstid, og det gir i sin tur et bedre forsvar for den individuelle friheten som eksisterer i dag.

Nivå	Rolle	Utdanningskrav	EUs rammeverk
Fakultetsprofessor	Vedkommende er en sterkt merittet vitenskapsperson, og har gitt solide bidrag i utviklingen av en institusjons vitenskapelige grunnlag gjennom å ha ledet oppbygging av viktige forsknings- og	PhD	R4 Leading researcher and/or leading lecturer

	utdanningsaktiviteter.		
Professor	Som i dag.	PhD	R3 Established researcher and/or established lecturer
Førsteamanuensis	Som i dag.	PhD	R2 Recognised researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent) and/or recognized lecturer

Utvalget anbefaler minstekravet på PhD for å tre inn i professor-stigen, men økt konkurranse tilsier at det reelle kravet vil bli betydelig høyere hos de fleste institusjoner. I en overgangsfase vil kandidater fra dosent-stigen med kompetanse tilsvarende PhD kunne gå over i denne stigen. Bruken av engelske titler vi være som i dag, bortsett fra utvalgets forslag om å bruke tittelen *faculty professor* på øverste nivå.

4.3. Utfyllende kommentarer til stillingskartet

En viktig forutsetning for å få til den fleksibiliteten som stillingskartet er laget for å bidra til, er at selve *stigene* betraktes som faglig likeverdige i minst tre betydninger. Den ene sier at det skal være en åpning for en som er ansatt på et bestemt nivå i en av stigen til å søke seg over til samme nivå i en av de andre stigen. Der forskjellene i arbeidsoppgaver (på dette nivået) i utgangspunktet er store, vil det likevel – i enkelte tilfelle fra begge parter – kunne bli behov for å klargjøre arbeidsforpliktelsene i den nye stillingsstrukturen ved å forhandle frem en ny avtale.

Den andre betydningen av faglig likeverdighet sier at siden utvalget foreslår en utfasing av den nåværende dosent-stigen, må de som i dag befinner seg i denne stigen selv kunne velge mellom å være der ut sin arbeidstid eller å bli innplassert i den nye stillingsstrukturen etter forslag fra den institusjonen vedkommende tilhører.

Den tredje betydningen tar utgangspunkt i vilkårene innenfor den stigen som tradisjonelt har hatt (og fortsatt har) gode insentivordninger, nemlig professor-stigen. For å gjøre de ulike stigen og nivåene attraktive og mulige, mener utvalget at institusjonene må utarbeide insentivordninger også for de andre stigen. Disse ordningene bør tilpasses arbeidsoppgavene innenfor den stige arbeidstakeren befinner seg i, og kan ta form av f.eks. lønn, arbeidsvilkår, karriereutviklingsprogram/kurs, forskning-/studietermin og teamarbeid. Målet er at ansatte skal oppleve at hver stige og kategori er likeverdig i form av status og mulighet til videreutvikling basert på formaliserte insentiver. Eksempelvis vil det å kunne rykke opp fra lektor til førstelektor innebære at den ansatte får tilgang og tid til å kunne kvalifisere seg videre. Et annet eksempel kan være at ansatte i de tre øverste nivåene i FL-stigen får tilgang til forsknings- og/eller undervisningstermin for vedlikehold og videreutvikling av sin kompetanse. I tillegg er det av stor betydning at lederoppgaver gjøres tydelig meritterende og inngår som en viktig del av opprykk eller ved søkning over til annen stige.

Eksisterende og forventede finansieringsmønstre tilsier at en stadig større andel av forskningsfinansieringen vil komme gjennom prosjekter finansiert av eksterne kilder. Dette gjelder personell i alle stiger, selv om det i overskuelig fremtid vil ha et større omfang i FL- og fagstøtte-stigen enn i professor-stigen. Dette krever aktiv og forutseende ledelse på alle nivåer, bl.a. for å fremme en felles forståelse av at personell i større utstrekning enn i dag kan brukes på tvers av prosjekter og aktiviteter. Et viktig argument for FL-stigen er også behovet for å bruke forskere og lektorer i større grad på tvers av forskning og utdanning, samt ansatte i delte stillinger.

Utvalget foreslår også en snevrere bruk av postdoktorstillinger. Grunnen er at den primære oppgave for en postdoktor er å gjøre seg selv, under kyndig veiledning, best mulig kvalifisert for en stilling i professor-stigen, ikke å svare ut et gitt prosjekts målsettinger. Den sistnevnte oppgaven tilhører forskere i FL-stigen, selv om det selvfølgelig også er slik at en gitt postdoktor i et gitt prosjekt kan svare ut begge deler. Utvalget mener også at en postdoktor bør, med mindre det er særskilte grunner for det, ansettes for en periode på 4 år med 25% undervisning, for bedre å kunne kvalifisere seg til å søke stillinger i professor-stigen.

Karriereveiledning har over de siste årene blitt satt tydelig på dagsorden, og flere institusjoner har etablert eller er i gang med å etablere opplegg for karriereveiledning for PhD og postdoktorer. Den omlegging utvalget foreslår i denne rapporten tilsier at dette arbeidet fortsetter og videreutvikles for en stadig større gruppe mennesker i forskerutdanning og kvalifiseringsstillinger. I dette bildet er det særlig viktig å ha fokus på likestilling mellom kjønnene og å sikre (etnisk) mangfold i sektoren, jf. drøftingene i seksjon 3.2.