

Kunnskapsdepartementet
postmottak@kd.dep.no

Postboks 1025 Sentrum, 0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00
Besøksadresse Tullins gate 2
Kontingentkonto 8380 08 68621
Bankkonto annet 8380 08 68605
post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no
Foretaksnr 971 422 505

Deres ref: 17/3202-3

Vår ref: 177259

Vår dato: 15.03.18

Høringsuttalelse - Endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Det vises til høring om forskriftsendring om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Forskerforbundet stiller seg bak intensjonen i Meld. St. 16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* om at utdanningsfaglig kompetanse skal verdsettes høyere, og at utdanningsfaglig kompetanse og undervisningserfaring i større grad skal vektlegges ved ansettelser og opprykk. Det er viktig at institusjonene driver et kontinuerlig arbeid for undervisningskvaliteten og at de ansatte får tid og anledning til å utvikle seg selv og sitt fagmiljø til å gi stadig bedre tilpasset undervisning til nye studentkull med andre krav, forutsetninger og framtidige muligheter. Forbundet mener videre at krav til U/H-pedagogisk basiskompetanse for alle i faste kombinerte stillinger er riktig, samt at det må arbeides aktivt med utviklingen av undervisningskompetansen gjennom karrieren.

Likevel – eller derfor - er Forskerforbundet imot å forskriftsfeste skjerpede nasjonale krav til kompetanse for ansettelse, slik det nå er foreslått. Dette av fire grunner:

1. *Det medfører en merbelastning for den enkelte ansatte/søker.* Arbeidet med økt undervisningskompetanse skyves på denne måten over på den enkelte søker som en individuell merbelastning, uten at krav til annen kompetanse senkes.
2. *Forholdet mellom dosentløpet og professorløpet blir uklart.* Forslaget forholder seg ikke til dosentløpet og gjør tilsynelatende de to karriereveiene likere med fare for å redusere interessen for dosentløpet.
3. *Det er unødvendig.* Dagens forskrift gir den enkelte institusjon anledning til å innføre slike krav tilpasset egen virksomhet.
4. *Standardisering erstatter vurdering.* Man risikerer at kravet blir redusert til gjennomføringen av et standard kurs og ikke til et kontinuerlig arbeid med undervisningskvalitet som blir vurdert skikkelig ved tilsetning, opprykk og annen merittering.

I tillegg mener Forskerforbundet at det er svært uheldig å fremme forslag om endringer i forskriften samtidig som det er igangsatt en full gjennomgang av den vitenskapelige stillingsstrukturen. Regjeringen har selv nedsatt et utvalg for å gjennomgå dagens vitenskapelig stillingsstruktur og komme med forslag til ny (Underdal-utvalget). Spørsmålet om vekting av undervisningsoppgaver, forskning,

innovasjon og formidling vil nødvendigvis måtte bli en del av behandlingen av ny vitenskapelig stillingsstruktur. Kompetansekravene til alle stillingskategorier vil derfor antagelig måtte endres eller iallfall ses i lys av dette arbeidet. For å kunne etablere en god stillingsstruktur som skal kunne stå seg over tid er det nødvendig å se disse endringene i sammenheng.

I tillegg til dette er nytt lønssystem i staten et sentralt tema ved årets hovedtariffoppgjør. Forskerforbundet mener at et krav om mer omfattende kompetanse bør ledsages av en endring i lønn og lønnspolitikk, og at dette derfor må ses i sammenheng med det pågående arbeidet med å forhandle nytt lønssystem og stillingskoder i staten.

Forskerforbundet vil i det følgende utdype argumentasjonen rundt disse punktene og gi utfyllende kommentarer til enkelte av forslagene især.

1 Argumentasjon mot forskriftsendring

1.1 Belastningen med høyere krav hviler på den enkelte forskeren

Forbundet støtter tiltak som kan øke undervisningskvaliteten, men forslaget medfører ikke noen lettelse i kravet til forskningskompetansen for ansettelse eller opprykk; dagens krav består og nye kommer i tillegg. Det betyr at kravene til professoransettelse og -opprykk skjerpes. Dette betyr videre at professoropprikket vil komme senere og at livsinntekten til forskeren blir lavere – noe som svekker muligheten for god rekruttering internasjonalt og utenfor sektoren.

Slik forskriftsendringen nå er formulert, vil ansvaret for utvikling av undervisningskompetansen skyves over på den som skal ansettes, og (med mulig unntak for § 1-4.(3) alternativ 2) komme i tillegg til de kravene myndighetene og institusjonene legger på de vitenskapelig ansatte om å søke og innhente ekstern finansiering, publisere forskningsresultater i riktige tidsskrifter, formidle faglige innsikter til offentligheten og drive innovasjon og samarbeid med næringslivet.

Et nytt nasjonalt krav er uheldig også ettersom denne undervisningskompetansen i liten grad lar seg bygge opp innenfor rammen av rekrutteringsstillingene. De fleste stipendiater og postdoktorer blir i dag ansatt uten pliktarbeid, og blant dem med pliktarbeid er det få som får tilbud om å gjennomføre et universitetspedagogisk kurs og enda færre som faktisk kan gjøre det innenfor rammen av pliktarbeidsdelen. Ved å innføre dette som et nasjonalt krav for ansettelse, vil man dermed forfordele rekruttene som ikke har fått muligheten til å utvikle undervisningskompetanse underveis i mer eller mindre obligatoriske åremålsstillinger. Dersom dette innføres må man samtidig besørge at alle stipendiater og postdoktorer får tilbud om pliktarbeid, med relevante UH-pedagogiske kurs og undervisningspraksis.

Dette forslaget vil dermed også forlenge allerede lange midlertidige karrierer i UH-sektoren. Det er en forunderlig og uheldig oppfatning som synes å gjelde for det vitenskapelige personalet at man ikke fortjener fast jobb før man er ferdig utlært og kompetent i alle stillingens funksjoner; dessuten at man selv er ansvarlig for å skaffe seg den nødvendige kompetansen. Slik er det ikke i resten av arbeidslivet, hvor man utvikler seg profesjonelt innenfor rammen av fast ansettelse og arbeidsplikten. Forskerforbundet er sterkt imot ytterligere krav som forsinker muligheten til fast stilling og dermed gjør karriereveien enda mindre attraktiv. En forutsetning må derfor være at pedagogisk kvalifiseringsarbeid legges inn i timeregnskap/arbeidsplaner som undervisningstid, slik at pedagogisk kvalifiseringsarbeid ikke fortrenger tiden til FoU.

Institusjonene står fritt å vektlegge undervisningskompetanse ved tilsetning i dag. På samme måte som man også kan tillegge personlig egnethet og evnen til fagformidling til en norsk offentlighet, kan man velge å tillegge undervisningskompetanse stor betydning eller også tenke at man kan utvikle dette hos en person som ellers har et stort faglig potensial. Forskerforbundet mener dette tilstrekkelig sikrer behovet for undervisningskompetanse.

1.2 Forholdet mellom dosentløpet og professorløpet blir uklart

Undervisningskompetansen av den sort som nå etterlyses, har lenge vært grunnpilaren i karriereløpet fra lektor til førstelektor og dosent. Det foreligger ingen overveielser om hva dette nye forskriftskravet vil føre med seg for dosentløpet. Det synes klart at de to karriereløpene blir likere, og vi mener en helhetlig vurdering av stillingsstrukturen bør ligge til grunn ved en forskriftsendring. Kvalifisering til førsteamanuensis og professor bør fremdeles først og fremst skje gjennom vitenskapelig kompetanseheving. Slik forslaget er utformet, kan det se ut til at professorkompetanse blir mer som dosentkompetanse, med den forskjellen at professorkompetanse krever doktorgrad og internasjonalt forskningsnivå. Da blir det et spørsmål om disse stillingskategoriene kan sies å være likestilte. Det vil antagelig ytterligere svekke interessen for dosentløpet. Kravet til forskning, større miljøer, fusjoner og visjoner om universitetsstatus, med påfølgende akkrediteringsystemer som fordrer doktorgradsprogrammer (hvor førstelektor og dosent ikke kan medregnes) har allerede ført til at dosentløpet er nedprioritert.¹

En konsekvens av forslaget er at undervisningskompetansekravet til en kombinert stilling som førsteamanuensis på denne måten blir høyere enn for en høyskole-/universitetslektor som faktisk underviser mer enn en førsteamanuensis. For lektorstillingen er kravet fremdeles begrenset til «Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning» (§ 1-6.3). Dette virker ulogisk og lite gjennomtenkt.

1.3 Forskriftsendringene er unødvendige og inkonsekvente

Forslaget om å innføre spesifikke krav til undervisningskompetanse framstår som lite konsistent med Kunnskapsdepartementets politikk og argumentasjon rundt forrige endring av denne forskriften i 2015. Da ble forskriften endret for å sikre institusjonenes mulighet til å etablere egne standarder og «legge lista høyere» enn de nasjonale minimumskravene. Forskerforbundet og andre fagforeninger fremmet et alternativt forslag om en god nasjonal forskrift med utdypede stillingsspesifikke krav og standarder. Regjeringen avviste dette med henvisning til institusjonenes autonomi og at nasjonale krav til forskningskvalitet var uhensiktsmessige. For en professor er dermed forskriftens ordlyd når det gjelder *forskningskompetanse* begrenset til «vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder». Det virker derfor lite gjennomtenkt og merkelig inkonsekvent at departementet nå mener at det er presserende å etablere mer spesifikke kompetansekrav til *undervisningskompetanse* for de kombinerte stillingene i samme forskrift.

Dagens forskrift § 1-1(1) lyder:

¹ Det er om lag like mange førsteamanuenser som professorer, men bare drøyt 160 årsverk i dosentstillinger, 840 førstelektorer og om lag 3 750 i lektorstillinger (inkl. høyskolelærere) ved landets UH-institusjoner. Det indikerer at institusjonene har lavere ambisjoner for, og legger færre ressurser inn i, kvalifiseringsløp fram mot dosent enn mot professor.

Forskriften fastsetter generelle kriterier for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger ved institusjonene under lov om universiteter og høyskoler. Institusjonene kan fastsette krav for den enkelte stillingstype ut over disse kravene for hele eller deler av institusjonen. Ved kunngjøring av den enkelte stilling kan det stilles mer spesifiserte krav. Ansettelsesmyndigheten kan stille krav om at den som blir ansatt, forplikter seg til å gjennomgå en bestemt opplæring, innen en viss tidsfrist.

Virksomhetene har derfor i dag – i tråd med regjeringens ønske – fullmakt til selv å kunne reglementefeste den undervisningskompetansen de ønsker for de kombinerte stillingene på ulike nivåer. Institusjonene står også fritt å spisse kompetansen ytterligere i selve utlysningen ved behov. Det er store forskjeller på eksempelvis museumsvirksomhet, profesjonsutdanning, samfunnsvitenskapelige disiplinary og odontologi – antagelig også til hvilken type undervisnings- og veilederkompetanse det er behov for.

Endringsforslaget til §1-1(1) som nå fremmes («*Alle utdanningsinstitusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes undervisningskompetanse og hvordan denne skal dokumenteres*»), bidrar ytterligere til å fastslå at dette er institusjonens plikt og ansvar.² Med dagens forskrift og praksis framstår det som unødvendig å forskriftsfeste felles nasjonale kriterier for undervisning. Med det foreslåtte tillegget til §1-1(1), hvor institusjonene pålegges å utvikle egne kriterier, virker det direkte u hensiktsmessig å stille opp nasjonale.

1.4 Standardisering kan erstatte faglig vurdering

Det er en fare knyttet til nasjonale krav at de blir standardiserte minimumsløsninger. De eksisterende U/H-pedagogiske kursene har stedvis hatt preg av obligatoriske opplegg som tilfredsstiller minimumskravene til kompetanseoppnåelse ved registrert deltagelse. Slike standardiserte kursopplegg kan dermed raskt utvikle seg til å bli en akseptabel minstestandard som alle må gjennom og et opplegg hvor ressursene til utdanningskvalitet kanaliseres. Det er dermed en fare for at nye standardkrav til kurs erstatter det kontinuerlige arbeidet med undervisningskvalitet og en skikkelig vurdering av undervisningskompetanse ved ansettelse, opprykk og annen merittering. Slik sett kan resultatet av forslaget være at ansettelsesorganer og opprykkskomiteer kontrollerer dokumentasjon på gjennomførte kurs og ikke vurderer vedkommendes undervisningskvalitet.

Det er i sum ikke sikkert at økt formell kompetanse gir bedre undervisnings- og veiledningskompetanse, og bedre læringsutbytte for studentene. Vi støtter arbeidsgruppens ønske om forskningsbasert kunnskap om effekter av de tiltak universitet og høyskoler har satt i verk for å styrke de ansattes undervisnings- og veiledningskompetanse. Når arbeidsgruppen konkluderer med at vi «vet for eksempel lite sikkert om slike tiltak har hatt betydning for den enkeltes faktiske adferd som underviser», er det underlig at svaret er å forskriftsfeste slike krav.

2 Kommentarer til enkeltforslag

§1-1. Generelt

² UHRs *Nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse* gir et godt bilde av hva basiskompetansen bør inneholde og hvordan man kan organisere videreutviklingen av den

Til nytt punkt under §1-1: *Alle utdanningsinstitusjoner **skal** utvikle nærmere kriterier for ansattes undervisningskompetanse og hvordan denne skal dokumenteres.*

Forskerforbundet er åpent for at en passus om at institusjonene selv skal følge opp de ansatte med fastlagte krav og kriterier til undervisningskompetanse. En slik nedfelt referanseramme vil være til stor hjelp for bedømmelseskomiteer. Vi mener likevel – basert på det som er sagt over om kompetanse ved ansettelse – at dette må være begrenset til opprykksordninger og utviklingsplaner etter ansettelse, og at dette bør komme fram i ordlyden. Forbundet ønsker videre at det kunne framkomme her at det er institusjonenes ansvar å tilby relevante kompetansehevende program/kurs innenfor arbeidsplikten. Et forslag til ny ordlyd kan være:

Alle utdanningsinstitusjoner er ansvarlige for å utvikle de ansattes undervisningskompetanse, og skal etablere nærmere kriterier for kompetansens innhold og hvordan den skal dokumenteres.

§ 1-2 Kriterier for ansettelse i stilling som professor

Til nytt punkt (3). Forskerforbundet er imot å forskriftsfeste dette tillegget, av grunner som allerede er beskrevet. I tillegg vil vi påpeke noe som er svært uheldig med de foreslåtte kriteriene.

Det framstår som uklart hvordan en søker skal dokumentere og en ansettelsesorgan skal vurdere «*kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid*». Ved en ansettelse må man kunne vurdere og bedømme kompetansen vedkommende har på det tidspunktet, og ikke hvilken utvikling søkeren har hatt over tid.

Passusen om «*bred erfaring med veiledning fortrinnsvis både på master- og ph.d.-nivå*» er meget uheldig. En rekke institusjoner har ikke forskerutdanningsprogrammer og få masterprogrammer. Ved de institusjonene som har det, vil det ofte være store begrensninger på hvilke fagområder som er involvert med veiledning av ph.d.-kandidater. Med en slik bestemmelse vil man begrense ansettelsen av (og personlig opprykk til) professorer til de som har hatt et ansettelsesforhold ved en institusjon med et så vidt stort fagmiljøer at de faktisk har hatt anledning til å virke som veileder for doktorgradskandidater. Man kan dermed aldri bli professor om man er ansatt ved en institusjon som ikke har en doktorgrad tilpasset eget fagområdet, uansett hvor mye god forskning vedkommende publiserer. Det kan ikke Forskerforbundet akseptere. I den store undersøkelsen om stipendiater og doktorgradskandidater i Norge (NIFU Rapport 2017:10) kommer det dessuten fram at få har fått karriereveiledning og mange er usikre på en framtidig karriere. En hovedgrunn til dette er at institusjonene har opprettet forskerutdanning først og fremst med henblikk på institusjonell merittering, og ikke å sikre samfunnet og arbeidslivet etterspurt forskerkompetanse. Et krav om veiledning på ph.d.-nivå for professoropprykk vil føre til ytterligere press fra fagmiljøer og enkeltpersoner for å få flere stipendiater basert i personlige ambisjoner, og ikke i samfunnsbehov. Adverbet «*fortrinnsvis*» er langt fra tilstrekkelig dempende på dette kravet. Dersom departementet insisterer på en ordlyd som inkluderer veiledning må det inn en passus som kvalifiserer dette videre, eksempelvis «*eller annen type veiledning på samme nivå, f.eks. kollegaveiledning og fagfellevurdering*».

Dette punkt (3) vil dessuten være med å sette formelle stengsler for mobilitet mellom sektorene og mellom ulike stillingsinnehaver i sektoren (eks. forsker 1183), ettersom det bare vil være innenfor kombinerte løp i UH-sektoren man kan få dokumentert utvikling av undervisnings- og veiledningskompetanse. Dette synes ikke å være i tråd med regjeringens politikk for mobilitet for øvrig. Det framkommer ikke om departementet har tenkt at egne krav skal gjøres gjeldende for bistillinger

som professor II, men så lenge slike ikke er formulert, vil dette forslaget ha direkte innvirkning på, og sterkt begrense muligheten for den typen ansettelser utenfra UH-sektoren.

I høringsbrevet legges det til grunn at forskningskvalifiserte personer kan søke seg inn på førsteamanuensisnivå, for der å utvikle undervisningskompetanse for kvalifisering til professor. Forskerforbundet vil påpeke at denne muligheten er klart begrenset. Vedkommende søker vil være ukvalifisert til et utlyst professorat, og for mange fagområder ikke vil komme en annen tilsvarende utlysning på førsteamanuensisnivå.

§ 1-4 Kriterier for ansettelse i stilling som førsteamanuensis

Til nytt punkt (3). Forskerforbundet ønsker heller ikke dette tillegget velkomment, av grunner som allerede er beskrevet. Det framkommer også av argumentasjonen så langt at vi vurderer alternativ 1 som direkte uheldig. Forbundet er enig i at en nyansatt førsteamanuensis må få tid og anledning til å utvikle undervisningskompetansen innenfor rammen av fast tilsetting og at det kan settes krav om dette innen en gitt tidsfrist. Således er alternativ 2 klart å foretrekke. Dette synes imidlertid å være noe den aktuelle institusjonen selv kan bestemme og beskrive ut fra egne forhold og behov. Uansett er to år antagelig noe lite, særlig kombinert med andre krav til kvalifisering, for eksempel språkkompetanse. Spørsmålet om hvilke sanksjonsmyndighet som skal tre i kraft om man ikke har gjennomført de krav forskriften legger opp til innen tidsfristen, melder seg også.

Når det gjelder alternativ a opp mot alternativ b, vil det framkomme at alternativ 1a vil være det som låser institusjonene aller mest og i praksis vil hindre alle kandidater som ikke har gjennomført et slikt kurs (som antagelig er ganske særnorsk). Det vil være svært negativt for rekrutteringen. I alternativ 2, som Forskerforbundet er minst skeptisk til, er det imidlertid gode argumenter for 2a. Ved å legge et slikt krav i forskriften om at tilsatte skal erverve seg pedagogisk basiskompetanse gjennom «relevante program/kurs (minimum 200 t)» innen en tidsfrist og samtidige pålegge institusjonen å tilby dette som en del av arbeidsplikten, vil man sikre arbeidsgivers ansvar for i alle fall den første kompetanseutviklingen og dermed også like krav til pedagogisk basiskompetanse ved alle institusjonene.

Som nevnt over framkommer det ikke om kravet skal gjøres gjeldende for bistillinger og vikarer. Ettersom disse ikke er eksplisitt unntatt, vil samme krav gjelde. Det vil medføre en betydelig begrensning av bruken av førsteamanuensis II utenfra UH-sektoren og gjøre situasjonen vanskelig for førstekompetente forskere å kunne tre inn i et ledig vikariat som førsteamanuensis. Dette synes ikke å være i tråd med verken institusjonenes eller regjeringens ønsker om kompetanseoverføring og mobilitet.

Med vennlig hilsen
Forskerforbundet



Petter Aaslestad
Leder



Hilde Gunn Avløyp
Generalsekretær