

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 OSLO

Deres referanse

Vår referanse
15/00066-2

Initialer

Dato
Oslo, 28.04.2015

Høring - endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

AHO viser til brev av 20. januar 2015 fra KD, hvor departementet ber om innspill til forslag om endring av forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Vi registrerer at formålet med endringen er å gi den enkelte institusjons mulighet for å planlegge faglig utvikling og ivareta ønsket akademisk standard for de ulike stillingsnivåene ved ansettelse og opprykk, gjennom å gi den enkelte institusjon mulighet til å utøve faglig lederskap i rekrutterings- og karrieropolitikken.

AHO har følgende innspill til høringen. Innspillene er kommentert i samme rekkefølge som de er omtalt i høringsbrevet:

- **Opprykk til høyere stillingsnivå kan bare gis på bakgrunn av kompetansevurdering av en bedømmingskomité institusjonen selv har oppnevnt eller godkjent.**

Dagens ordning oppleves ikke som problematisk. AHO er derfor positive til forslaget som gir institusjonene økt styring over tilsettings- og opprykkprosesser for sine ansatte. Dette vil fremme institusjonenes mulighet til å ivareta lokale kompetansekriterier og det vil gi en faglig kvalitativ trygghet. Norske søkere vil med denne endringen fremstå som en reell søker til utlyste stillinger.

Institusjonene må selv sikre at medlemmene i bedømmelseskomiteene forstår omfanget av institusjons lokale kompetanse kriterier.

Når det gjelder interne søkere er ikke alle reelle søkere. De må søke stillingen for å få sin kompetanse vurdert om den ligger innen deres fagområde. Vi fremmer et forslag om å åpne for muligheten for disse interne søkerne til å gi dem en spesiell kategori i søkerbunken.

- **Adgang til å søke opprykk i forbindelse med søknad på lavere stilling oppheves**

AHO er positive til forslaget. Institusjonene vil selv være førende i hvilke kvalifikasjoner som skal være utslagsgivende for å få opprykk. Dette vil eliminere muligheter for spekulasjon ved tilsetting.

- **Institusjonen/avdelingen kan fastsette generelle stillingskrav til de enkelte stillingstypene utover minimumskravene i forskriftens § 1-2 til § 1-7.**

AHO er positive til at hver enkel institusjon får full kontroll og styring over ønskede kvalifikasjoner og kompetanse. Samtidig vil dette stille store krav til at institusjonene er transparente og har reell åpenhet om ønskede kvalifikasjoner ved kunngjøring. Dette vil være gunstig for de som ønsker å planlegge sin karriere ved «hjemmeinstitusjonen». AHO mener at det fortsatt er viktig med «nasjonale» minimumskrav til hver stillingstype slik at ikke lokale kompetansekriterier blir alt for sprikende.

- Overgangsordninger oppheves mellom de to karriereveiene.

AHO stiller seg nøytral til forslaget da nåværende overgangsordninger ikke har vært relevante for skolen, da de fleste av AHO's ansatte er innenfor «professorløpet».

- Ansatte amanuenser, høyskolelektorer og universitetslektorer må ha tiltrådt fast stilling eller åremålsstilling og ha minst halv stilling for å kunne søke om opprykk til førstelektor eller førsteamanuensis.

AHO er positive til forslaget. Kravet om halv stilling er rimelig, men det er viktig å være klar over hvor mange ansatte med mindre stillingsomfang dette forslaget vil kunne utelukke.

- I bedømmingskomiteer ved opprykk kan ikke medlem fra egen institusjon inneha ledervervet. AHO er positive til forslaget, da det kun gjelder komiteer ved opprykk. En ekstern leder kan i større grad ivareta habilitet, objektivitet og profesjonalitet. Institusjonen må være klar på sin bestilling og forsikre seg om at komiteen har forstått oppdragets innhold.

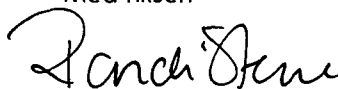
- Endret forskrift- overgangsordning

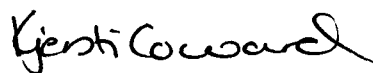
AHO ser ingen utfordringer med forslaget.

Anbefaling fra AHO:

AHO støtter hensikten med forslaget. Vi ser at de foreslåtte endringene vil være med på å øke kvaliteten innen høyere utdanning og forskning og at dette gjøres gjennom at institusjonene selv får være førende for nødvendig kompetanse for deres oppgaver, profil og ambisjon. AHO støtter derfor i all hovedsak foreslåtte endringer i forskriftet, med ovenstående innspill.

Med hilsen


Randi Stene
Direktør organisasjon


Kjersti Coward
HR rådgiver