



Norsk studentorganisasjon

Holbergs gate 1 / 0166

Oslo

T: 22 04 49 70

E: nso@student.no

W: www.student.no

Høringsuttalelse

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

*Høringsuttalelse av
29.04.2015*

Endringer i forskrift om ansettelse og opprykk

Innledning

Norsk studentorganisasjon (NSO) vil takke Kunnskapsdepartementet (KD) for muligheten til å svare på høringen om endringer i forskrift om ansettelse og opprykk. NSO mener det er behov for å ha et ryddig regelverk og at ansatte i UH-sektoren skal møte forutsigbare karriererammer. Det er også viktig at institusjonene får muligheten til å ha en karrieropolitikk som kan understøtte faglige prioriteringer og strategiske mål, og ønsker endringer i regelverket velkommen. Under følger kommentarer til de spesifikke forslagene.

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

NSO har forståelse for at det er en fare for at institusjonene bruker mye tid på søknader til folk som ikke i utgangspunktet hadde tenkt å ta stillingen, men bruke søknaden for å få sin kompetanse bedømt for å kreve opprykk ved hjeminstitusjonen.

Allikevel mener NSO endringen ikke svarer til problemstillingen beskrevet av departementet, da muligheten til å søke opprykk ved institusjonen ikke nødvendigvis hindrer muligheten til institusjonen å utvikle god karrieropolitikk. Videre mener NSO det er problematisk å hindre ansatte å få vurdert sin kompetanse, om det skjer ved egen eller annen institusjon. NSO støtter ikke forslaget. NSO ser på heving av kompetansenivå som utelukkende positivt både for den ansatte og den institusjonen den ansatte er ansatt ved. Vi mener derfor at en heving av kompetansenivå som resultat av bedømming av en komité oppnevnt av en annen institusjon ikke kan ansees som negativt for kompetansen ved institusjonen. Heller ikke for strategiske vurderinger ved institusjonen så lenge man kan tildeles opprykk dersom kompetansen vurderes til å være innenfor det området den stillingen man allerede er ansatt innen gjelder. Vi kan som nevnt se problemet med at søkere til stillinger ikke er reelle søkere, men vi mener man må løse denne utfordringer på andre måter enn å se på dette som problematisk for kompetanseutviklingen ved de institusjonene søkere allerede er ansatt ved. NSO ønsker å understreke at kompetanseheving aldri kan sees som noe negativt, da økt kompetanse er selve kjerneformålet med akademia.

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

NSO støtter seg til samme prinsippet som ovenfor og mener det er problematisk at en ansatt ikke vil få mulighet til å få bedømt sin kompetanse uavhengig av hvordan det skjer.

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

NSO mener det er positivt at institusjonene kan stille mer spesifikke stillingskrav knyttet til stillingstypen. Dette gir institusjonene større frihet til å utforme en karrieropolitikk i tråd med egne prioriteringer. NSO er enige med departementet og vil understreke viktigheten av at

disse spesifikke stillingskravene gjøres kjent for institusjonsbefolkningen for å øke forutsigbarheten i ansettelses- og opprykksprosesser.

Overgangsordninger mellom de to karriereveiene oppheves.

NSO ser ikke et problem i at det er overgangsordninger mellom de ulike karriereveiene, så lenge det ligger en ekstern bedømmingskomité til grunn for eventuelt bytte av stillingskategori. NSO mener det er viktig å tydeliggjøre forskjellene mellom de to karriereløpene i akademia. Allikevel vil det i fremtiden bli større krav til forskningsinnsats for akademisk ansatte, og krav om undervisnings- og pedagogisk kompetanse vil være det samme uavhengig av hvilket karriereløp man velger. Dette for å møte økte krav til forskningsbasering i undervisning og finansiering gjennom resultater av forskningspublisering. Overgangsordningen kan være med å tydeliggjøre den forskjellen som faktisk eksisterer, selv om NSO mener karriereveiene i fremtiden vil bli likere.

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.

NSO støtter forslaget for å gi ansatte mer forutsigbarhet i opprykksprosessen.

I bedømmingskomiteer ved opprykk kan ikke medlem fra egen institusjon inneha ledervervet.

NSO er skeptiske til forslaget da forskriftsteksten ikke nødvendigvis vil styrke uheldetheten ved ansettelse. Faglige uenigheter kan oppstå på tvers av institusjonsgrenser og en slik begrensning lager etter NSOs syn unødvendige barrierer i ansettelses- og opprykksprosessene. NSO mener det også kan være en styrke dersom noen fra egen institusjon sitter som leder i bedømmingskomiteen da lederen kan ha bedre kjennskap til den faglige orienteringen ved institusjonen.