

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Deres referanse

Vår referanse
18/132-3

Vår dato
01.10.2018

Høring – Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler. Rapport fra ekspertgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet («Underdal-utvalget»)

Universitets- og høyskolerådet (UHR) takker for muligheten til å avgi høringsuttalelse til rapporten "Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler".

UHR har arbeidet med karrierepolitiske temaer knyttet til vitenskapelig ansatte over lengre tid. Det vises bl.a. til UHRs inspirasjonsnotat om å fremme en [Helhetlig karrierepolitikk](#) ved UH-institusjonene. Kunnskapsdepartementet (KD) nedsatte Underdalutvalget som ett av tre oppfølgingspunkter på karriereområdet etter «Kvalitetsmeldingen». De to andre punktene var kravet om meritteringsordning for undervisere og forslaget om endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Sistnevnte har vært på høring og trer i kraft fra 1.9.2019. UHR argumenterte for at departementet burde se disse tre prosessene i sammenheng. En endret stillingsstruktur vil trolig kreve at forskriften må endres på nytt. Videre må det avklares om og ev. på hvilken måte meritteringsordninger kan integreres i stillingsstrukturen.

Professor- og dosentstigen består av stillinger som Kunnskapsdepartementet forvalter, mens forskerstillingene, samt teknisk/administrative stillinger som f.eks. ingeniører, bibliotekarer og forskningsteknikere, er gjennomgående stillinger i staten. Et grunnleggende spørsmål blir om, og i så fall på hvilken måte, en skal avvikle og ev. opprette nye sektorspesifikke stillinger ved universiteter og høyskoler. I rapporten fra Underdalutvalget foreslås det at KD etablerer to nye sektorspesifikke stillingsstiger, én kombinert forsker- og undervisningsstillingstige (FL-stigen) og en fagstøttstige. Den sektorspesifikke dosentstigen foreslås avvirket. Vi forstår det slik at FL-stigen gjør at behovet for å benytte den gjennomgående forskerstillingen faller bort. Det samme vil gjelde for fagstøttstigen, som vi forstår vil kunne erstatte stillinger som for eksempel ingeniør, bibliotekar eller forskningsteknikere.

UHR har behandlet forslagene fra Underdalutvalget i flere av sine strategiske enheter, herunder UHR-Forskning, UHR-Utdanning, UHR-Administrasjon og UHR-Bibliotek.

Innledningsvis ønsker UHR å presisere at grunnleggende premisser for gode karriereveier i UH-sektoren er en helhetlig og effektiv karrierepolitikk, og strategisk og tydelig ledelse. Uavhengig av hvilken stillingsstruktur man velger, vil man være avhengig av disse premissene for å få ønsket effekt.

Forholdet mellom FL-stigen og professorstigen

Et viktig spørsmål for UHR er forholdet mellom den foreslåtte FL-stigen og professorstigen. Slik den er beskrevet vil en ny stige kunne bidra til å løse noen problemer, men vil også inneha noen begrensninger. For UHR er det viktig å sikre at fordelene ved en ny stige klart oppveier eventuelle ulemper. Som det blir omtalt nærmere nedenfor vil *fordelene* med en ny FL-stige være

- a. at langt flere som i dag er midlertidig ansatt vil kunne ansettes fast
- b. forskning og undervisning vil la seg lettere kombinere også for eksternt finansierte ansatte og
- c. vi kan få attraktive karriereløp både for de som baserer sin faglige aktivitet på eksternt finansiering eller mer spesialiserte undervisningsoppgaver og de som vil bruke FL-løpet som springbrett til professor-stigen.

En viktig *iboende begrensning* ved FL-stigen vil imidlertid være at siden finansieringen ofte baseres på eksterne kilder, som Forskningsrådet, Diku, EU eller andre, vil oppgavene den ansatte har i større grad knyttes til de prosjektene som til enhver tid har finansiering. En bør imidlertid håndtere denne begrensningen ved at eksternt finansierte prosjekter i større grad integreres i enhetens kjernevirksomhet og at ansvaret for å skaffe nye prosjekter tas av faglig ledelse og forskergruppe og ikke faller på den enkelte FL-ansatte. Dette forutsetter god strategisk ledelse og økonomisk basisfinansiering som gir ledelsen fleksibilitet til å ivareta ansatte i rulling og ev. utfasing av eksternt finansierte prosjekter.

De to stigenes vil gi UH-sektoren økt fleksibilitet. Det antas at nytten av en ny FL-stige vil vurderes ulikt i sektoren. For noen vil denne passe godt, mens andre institusjoner kan ha en begrenset nytte av denne stigen. UHR ser ingen problemer med en slik variasjon, men mener at det på en god måte vil inngå i øvrig arbeid som pågår for å gi institusjonene muligheter til å profilere sin egenart.

Begrep brukt i rapporten

UHR stiller spørsmål ved enkelte av begrepene som er benyttet i rapporten, og ber om at disse gjennomgås på nytt. Vi tenker i særlig grad på bruken av forsker-lektor som betegnelse på FL-stigen, og på fagstøttebegrepet. For FL-stigen er det behov for et felles navn, slik at man i løpet av karrieren ikke trenger å endre tittel på bakgrunn av endret arbeidsforhold mellom forskning og undervisning. Fagansatt 1, 2 og 3 kan med også fordel erstattes av et bedre begrep.

Spørsmål som har strukturert diskusjonene i UHR:

- 1. Vil den foreslåtte stillingsstrukturen bidra positivt i arbeidet med å videreutvikle institusjonene, både når det gjelder å løse samfunnsoppdraget og i å utvikle en faglig profil?**
 - Institusjonen inviteres til å ta i bruk de stigenes som de har behov for. Dette gir rom for fleksibilitet og mangfold, og mulighet for institusjonene å profilere seg ulikt og å bygge videre på sine satsingsområder.
- 2. Trenger vi to vitenskapelige stiger?**
 - Som nevnt over vil to stiger for vitenskapelig ansatte gi økt fleksibilitet for UH-sektoren og ivareta en større bredde. Dette er positivt.
- 3. Bidrar forslaget til å styrke kvaliteten i norsk undervisning og forskning?**
 - Dersom forslaget bidrar til å redusere midlertidigheten, forutsatt at det sikres at kvalitet inn og kvalitet ut er god, kombinert med en forbedret karrieropolitikk, vil dette bidra til å rekruttere bedre. Også en strategi for å beholde flere kvalifiserte kvinner og

rekruttere mer mangfoldig gir potensiale for å øke kvaliteten i norsk forskning og utdanning.

- En strammere bruk av postdoc-stillingene og ev. økt bruk av innstegsstillinger vil bidra til bedre og mer målrettet rekruttering til videre karrierer i akademia.
- En økt profesjonalisering av støttefunksjoner for forskning og undervisning vil bidra til økt kvalitet.
- FL-stigen gir rom for å ivareta enkelte fagområders behov for en pool av kompetente forskere og undervisere, og gi rom for å utvikle team som kan utvikle seg fleksibelt over tid. Dette kan være viktig for å sikre kvaliteten i høyere utdanning og forskning.
- En innstramming av postdoc-stillingen vil bidra til et større skille vis a vis den (i en del fag) internasjonalt anerkjente definisjonen av postdoc. Dette kan bidra til å svekke internasjonal rekruttering, samt eksport av norsk ekspertise. Det er viktig at FL-stigen, med en internasjonalt gjenkjennbar betegnelse, åpner for ansettelse av internasjonale kandidater som nylig har avsluttet sin ph.d.-utdanning, eller at det opprettes en egen postdoc-kategori for denne gruppen (se pkt. 6)

4. Løser forslaget utfordringene om et bedre samspill mellom undervisning, forskning og formidling/ innovasjon?

- Utfordringen på dette punktet har blant annet ligget i bruken av forskerstillinger knyttet til ekstern finansiering, og at disse ikke kan undervise grunnet juridisk uklarhet om det gir fortrinnsrett til ledige stillinger i professorstigen dersom forskere benyttes (om enn i begrenset grad) i undervisning eller veiledning. UHR mener FL-stigen vil kunne bidra til ryddigere karriereløp for forskere som ansettes på eksterne midler og gi anledning til at ansatte på eksternt finansierte forskningsprosjekter kan undervise. Det er viktig at undervisningsoppgavene disse får har god kvalitet og at det bygger karrierer både innen forskning og undervisning. Underdalutvalget mener at eneste overgangsmulighet mellom de to vitenskapelige karrierestigene kan skje gjennom å søke på ledige stillinger. UHR gir sin tilslutning til dette.

5. Reduseres oppfatningen av et «B-stempel» for deler av dagens struktur/arbeidsoppgaver gjennom forslaget?

- En måte å forstå skillet mellom professor og FL-stigen på er at FL-stigen vil måtte knyttes til enhetens arbeidsoppgaver og i større grad baseres på ekstern finansiering. Dette gir noen begrensninger sammenlignet med professorstigen. (Se over om «Forholde mellom FL- og professorstigen») Det vil derfor være nødvendig å avklare hvordan en FL-stige vil bli brukt. Det er viktig å komme bort fra at ansvaret for videre finansiering fortsatt skal være opptil den enkelte. I stedet bør det etableres en finansierings-/prosjektportefølge og at ansvaret for å forvalte denne ligger hos leder og /eller i et faglig fellesskap. Lykkes dette vil den praktiske forskjellen mht forutsigbarhet og karrieremuligheter mellom professor og FL-stigen være minimal. Dessuten, gjennom å introdusere et felles toppnivå for både FL-stigen og professorstigen, der merittering av undervisning og forskning legges til grunn, vil disse stigenes i stor grad sikres likeverd (se over om pkt 8).

6. Besvarer forslaget utfordringene knyttet til midlertidighet og manglende forutsigbarhet for yngre forskere?

- Utvalget mener etablering av FL-stigen vil bidra til å redusere midlertidigheten blant annet ved at flere som finansieres av eksterne midler, EVU-midler etc kan ansettes fast. En slik utvikling forutsetter både tydelig strategisk ledelse og tilstrekkelig basisfinansiering i UH-sektoren. Er dette på plass, vil avhengigheten av enkeltprosjekter reduseres. Kombinert med bedre karrieropolitikk for yngre vitenskapelig ansatte gir dermed stigen en bedre forutsigbarhet og tydelighet i stillingsinnhold og forventninger enn det som er tilfelle i dag. Dette vil også kunne spille positivt inn for kvinners karrierer og kjønnsbalansen i akademia.

- Forslaget om en tydeliggjøring av postdoktor-stillingen støttes. Det bør vurderes å utvikle to varianter, en for personer som skal utvikle seg og gå videre (ofte ved en annen institusjon) og en som er målrettet mot å kvalifisere til fast stilling ved samme institusjonen. For sistnevnte bør innstegsordningen brukes, noe som vil gi økt forutsigbarhet for denne gruppen.

7. Fremtidens kunnskapsproduksjon og krav til åpen vitenskap bygger på økt samarbeid, teamarbeid og arbeid på tvers. Bidrar forslaget til å fremme dette?

- UHR mener at FL-stigen og den nye fagstøttestigen vil kunne bidra til å støtte opp under faglige team hvor det er behov for ulike kompetanse, og dermed bidra positivt til økt samarbeid.

8. Opprykksordningen i Norge er uvanlig i internasjonal sammenheng. Hvordan vil denne ordningen kunne praktiseres for de foreslåtte stigen?

- Det legges opp til at de to stigen skal være opprykksbasert hver for seg. Å hoppe på tvers er bare mulig ved å søke på utlyst stilling. Det er viktig å legge til rette for gode karriereløp i begge stiger, men det vil trolig etablere seg en praksis der en del i FL-stigen vil bruke denne til å kvalifisere seg for stillinger i professor-stigen. Presset på professorstigen vil derfor vedvare. UHR ser ikke en slik utvikling som problematisk.
- UHR er skeptisk til forslaget om et 4. nivå, slik det foreslås i Underdalutvalgets rapport. En bedre løsning vil etter vår mening være å videreutvikle ordningen som nylig er etablert ved NTNU og UiT om «merittert professor», som er en anerkjennelse av fremragende kompetanse som underviser. Denne mener vi med fordel også kan benyttes knyttet til forskningsinnsats. Den kan dessuten benyttes i begge stillingsstigen, noe som vil bidra til en karrieremessig toppvurdering for alle vitenskapelig ansatte. På engelsk kan betegnelsen «distinguished professor» benyttes for professorstigen.

9. Hvilke behov fyller forslaget om en egen fagstøttestige og er løsningen god?

- Forslaget om en egen fagstøttestige er interessant, og vil kunne fylle et behov knyttet til oppgaver som ligger mellom fag og administrasjon. Dette er knyttet både til den faglige utviklingen på stadig flere områder, men også måten forskning blir finansiert på. Det kreves i økt grad spesialisert og profesjonell kompetanse, i noen sammenhenger kalt «Third space» eller «Blended professionals» (Whitchurch 2009, 2010). Utfordringen ligger i hvordan en hensiktsmessig skal avgrense bruken av fagstøttstigen vis a vis administrative stillinger forøvrig i sektoren. I tillegg til eksemplene som gis av utvalget, som ingeniør, feltarkeolog, etc, vil oppgaver knyttet til det økende behovet for kompetanse innen forsknings- og utdanningsadministrasjon kunne være relevante for fagstøtte-stigen. Hvilke funksjoner og roller fagstøtte-stigen skal fylles med bør utredes nærmere.

10. Er det behov for en ny “profesjonsrettet” ph.d.-grad?

- UHR ser ikke behov for å opprette en egen profesjons-ph.d. [Utredningen](#) som UHR foretok om behovet for mer enn én ph.d-grad fra februar 2012 avklarer på en god måte at det ikke er behov for egne grader innen hverken fagfelt eller temaområder. Tunge profesjonsutdanninger, som medisin, lærer og jus, ivaretar profesjonsfokuset innenfor dagens ph.d.-grad. Innføringen av offentlig- og nærings-phd. er et annet godt eksempel. Graden har innebygget en tilstrekkelig fleksibilitet enten den har sitt tyngdepunkt i det teoretiske og disiplinære fundamentet, eller en mer praksisnær eller tematisk innretning, og åpner for at forskningsarbeidet kan inkludere innovasjon, utviklingsarbeid og nye publiserings- og formidlingsformer.

Konklusjon:

- UHR støtter at dosentløpet avvikles, men det må etableres gode overgangsordninger.
- UHR støtter etablering av FL-stigen, gitt at den innføres sammen med bedre karriereoppfølging, at bruken tydeliggjøres og at man finner en annen stillingsbetegnelse.
- Forslaget om et 4. trinn på professor- og FL-stigen støttes ikke. I stedet foreslås det å videreutvikle ordningen med et toppnivå for merittert professor for begge stigen
- En rendyrking av postdoktor-stillingen støttes, men det foreslås å utvikle to varianter. En i tråd med internasjonal praksis og rettet mot forskere som har ambisjon om videre karriere ved en annen institusjon, og en for de som skal kvalifisere seg til fast stilling ved institusjonen. I sistnevnte tilfeller mener vi at innstegsordningen bør brukes.
- UHR mener forslaget om en egen fagstøttstige er interessant, men stillingen bør tydeliggjøres og bruken utredes nærmere, både når det gjelder gråsoner mot andre stillingsstiger, og når det gjelder hvilke ansattegrupper dette skal gjelde for.
- En egen profesjons-ph.d. støttes ikke.

Vennlig hilsen

Mari Sundli Tveit
styreleder

Alf Rasmussen
generalsekretær

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR