

NOKUT  
Postboks 578  
1327 LYSAKER



Vår ref.: 20/08124-3

Dato: 1. oktober 2020

## Høringsuttalelse - endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Vi takker for muligheten til å kunne gi et høringssvar på endring av forskrift om ansettelse- og opprykk, og for at det settes trykk på å løfte oppmerksomheten på utdanningsområdet.

I innledningen av høringsbrevet uttrykkes denne oppmerksomheten ved å vise til Meld. 16 (2016-2017), hvor «Ett av formålene med endringene var ønsket om å i større grad vektlegge utdanningsfaglig kompetanse og undervisningserfaring ved ansettelser og opprykk.»

Vi støtter disse intensjonene, og mener de er gode og etterlengtede. Samtidig mener vi at det fremdeles er uklarheter i forslag til forskriftsendring:

Det er tre forhold som vi mener fremdeles er noe utydelige:

1. Forhold som handler om bedømming og rangering av utdanningsfaglig kompetanse.
2. Hvordan vi sikrer intensjoner og kvalitet i sakkyndige komiteer sin vurdering av det som betegnes som relevante kurs, og som foreløpig er uttrykt «som tilsvarende eget program på minimum 200 timer» (§1-4, (2), b)
3. Om det å ha et eget program på 200 timer skal forstås som likeverdig, det å ha gjennomført et sett andre relevante kurs.

Vi vil i det følgende uttrykke våre synspunkter om de tre forhold og uklarheter som vi mener enda finnes i forskrift og høringsbrev:

### Forhold 1

I høringsnotatet pkt 3.1 Kompetansekrav for ansettelse i stilling og førsteamanuensis står det at «Ved søknader om ansettelse skal universitetene og høyskolene kun bedømme, og ikke rangere, søker etter de utdanningsfaglige kompetansekravene. Universiteter og høyskoler har imidlertid anledning til å selv fastsette høyere krav til undervisningskompetanse og rangere søkerne etter dette, jf. forskriften § 1-1.»

For oss er det enda uklart hva som menes med dette. Skal det dermed i utgangspunktet bare bedømmes om dokumentasjonen tilfredsstillende minimumskrav? Eller er det også slik at institusjonenes egne retningslinjer vil kunne gi åpning for å rangere søkerne i lys av utdanningsfaglig kompetanse, så lenge vi selv mener at vi krever mer enn det som står i forskriften? I så fall vil dette gi skjønnsmessige utslag som hver institusjon og muligens også ulike vitenskapsområder må være tydelige på overfor sine sakkyndige komiteer.

Utydeligheten blir ytterligere forsterket når det i notatet pkt 4.3.2. Bedømmelse og rangering knyttet til utdanningsfaglig kompetanse, uttrykkes så sterkt at «Bestemmelsen skal forstås som et forbud mot å rangere søkerne etter de opplistede utdanningsfaglige kravene i § 1-4 tredje ledd.»

---

Direktør for organisasjon og  
infrastruktur  
HR-avdelingen

Universitetet i Stavanger  
Postboks 8600  
4036 STAVANGER  
Org. nr. 971 564 679

Telefon: +47 51 83 10 00  
E-mail: post@uis.no  
www.uis.no

All post/e-post som inngår i saksbehandling, bes adressert til UiS og ikke til enkeltperson.

Konklusjonen er at dette forholdet er fremdeles uklart med tanke på hvordan dette kan forstås og praktiseres.

Etter vår vurdering bør en kunne rangere søkerne ut fra både vitenskapelige/kunstneriske og utdanningsfaglige kvalifikasjoner.

### **Forhold 2**

Vi mener at det burde vært uttrykt hva som oppfattes å være hovedregel for ervervelse av utdanningsfaglig kompetanse, og at dette skal være gjennom et eget program på min. 200 timer. Dette kunne vært innskrevet i forskriftens § 1-4 (2).

Det burde også være gjort tydeligere at eventuell vurdering av «en kombinasjon av relevante kurs» må skje i lys av de kriterier for utdanningsfaglige basiskompetanse som institusjonene har utviklet i sine lokale retningslinjer, og de læringsutbytteformuleringer som er innskrevet i «tilsvarende program på 200 timer».

### **Forhold 3**

Vi mener også at det bør fremkomme tydeligere at det er å gjennomføre et 200 timers program og basiskurs i UH-ped., er det som skal være den foretrukne løsningen om en ikke har utdanningsfaglig basiskompetanse ved ansettelsestidspunktet. I tråd med denne holdningen burde det fremgå av forskriften at institusjonene kan utvikle lokale retningslinjer som peker i retning av at det er denne type kvalifisering institusjonen finner mest hensiktsmessig blir gjennomført innen to år etter ansettelsen, og ikke overlata til ansettelsesmyndigheten å fastsette dette.

Med vennlig hilsen

Ole Ringdal  
*direktør for organisasjon og infrastruktur*

Halfdan Hagen  
*HR-direktør*

Saksbehandlere: Leder av UniPed Dag Husebø og teamleder rekruttering May Merete Tjessem Opdal

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer*