

Forslag til ny stillingsstruktur for universiteter og høyskoler

Forskerforbundet slutter seg til hovedpunktene i Husebekk-utvalgets beskrivelse av utfordringene knyttet til dagens stillingsstruktur:

- Høy midlertidighet og ukritisk bruk av postdoktorstillinger
- Det er lite etnisk mangfold i karriereløpet til faglige og administrative toppstillinger
- Kvinner faller fra på professornivå
- Dosentløpet har lavere status og framstår ikke som så attraktivt
- Et økende antall forskerstillinger har uklar status
- Manglende fleksibilitet og anerkjennelse av faglige støttefunksjoner
- Manglende verdsetting av eksternt kompetanse og overgangsmuligheter på tvers av sektorer.

Forskerforbundet er imidlertid ikke enige i konklusjonene flertallet i utvalget trakk ut av dette og dermed også de løsningene det foreslo for en ny stillingsstruktur.

Her er Forskerforbundets forslag til ny stillingsstruktur som ble spilt inn til utvalgsarbeidet.

Rekrutteringsstillinger i åremål

1. Stipendiatstillingen beholdes uendret

I Norge har vi én felles doktorgrad (med unntak av en ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid og den frie dr. philos.-graden). Denne graden gis på alle fagområder, både i disiplinfag og i profesjonsfag. Dette har gjort at langt flere av de vitenskapelig ansatte i de profesjonstunge institusjonene tar doktorgrad. Stipendiatstillingen synes å fungere etter hensikten i så måte, idet den er en utdanningsstilling i åremål med avgrensede krav til både institusjonen og den enkelte kandidaten. Videre spørsmål om dimensjonering og innhold i forskerutdanningen er viktige, men faller utenfor mandatet til denne arbeidsgruppa. Vi foreslår ingen egen endringer på stipendiatstillingen og overlater slike spørsmål til Kunnskapsdepartementets arbeid med rekrutteringsstrategien.

Underdal-utvalget foreslo en egen profesjons-ph.d., men de aller fleste høringsinstanser var negative. Vi mener erfaringene så langt med en felles ph.d. fungerer godt på tvers av fagområder og ser ingen grunn til å foreslå en egen doktorgrad for profesjonsfagene.

Det er i dag ca. 1 500 personer som avlegger doktorgrad årlig, hvorav om lag 25 prosent befinner seg i fast stilling i UH-sektoren fem år seinere.¹ Langt de fleste finner seg jobber utenfor universiteter og høyskoler, men mange fortsetter i den utvidede forskningssektoren ved institutter og helseforetak. Av de som tar doktorgrad, var 27 prosent ansatt (10 prosent fast og 17 prosent midlertidig) ved et universitet eller en høyskole før de ble tatt opp til en forskerutdanning. Det indikerer at doktorgraden brukes som et springbrett for en videre vitenskapelig karriere i sektoren for personer som allerede er i stilling. Det er grunn til å tro at institusjonene bruker dette aktivt for å øke forskningskompetansen til ansatte som er primært er rekruttert inn som undervisere.

Vi legger til grunn at en doktorgrad eller tilsvarende kompetanse er en naturlig forutsetning for forskningsbasert utdanning og dermed for en videre karriere innen forskning og høyere utdanning. Vi erkjenner imidlertid at en doktorgrad i mange fagområder ikke er tilstrekkelig for å nå opp i konkurransen om en fast, kombinert stilling og at det derfor er behov for en revidert postdoktorstilling som sikrer muligheten for videre kvalifisering for talenter akademia særskilt vil satse på. I lys av det, og behovet for en klar innstramning av postdoktorordningen, vil det være viktig å forsikre seg om at ikke stipendiatstillingen vil bli misbrukt til å fylle behovet for ordinær

¹ [NIFU rapport 2020:19](#).

forskningsarbeidskraft, men bevarer sitt klare kvalifiseringspreg. Vi ønsker også at det må kunne skisseres tydeligere andre karriereløp for personer med doktorgrad som ikke nødvendigvis aspirerer til å bli professor.

2. Innstramning av postdoktorstillingen

Både Underdal-utvalget, Aune-utvalget og nasjonale fag- og interesseorganisasjoner har tatt til orde for en innstramning i bruken av postdoktorstillingen. Det er også bakgrunnen for Kunnskapsdepartementets pågående rekrutteringsstrategi, hvor man både har ønsket å øke kunnskapsgrunnlaget og komme med forslag til forbedringer i rekrutteringsstillingene. Det følgende forslaget til en endring av dagens postdoktorstilling legger dette til grunn og vil forsøke å forholde seg til utfordringene nevnt over.

Vi mener postdoktorstillingen – som en rekrutteringsstilling i åremål med et særlig formål å videreutvikle talentfulle doktorer til selvstendige forskere – må utformes slik at institusjonenes ansvar for å vurdere kompetansebehovet nedfelles og kvalifiseringselementet blir tydelig, forpliktende og reelt.² Vi foreslår at følgende elementer klargjøres i nasjonal forskrift og gjøres gjeldende uansett finansiering:

- **Viderekvalifisering for vitenskapelig førstestilling.** En utfordring med dagens situasjon er at minimumskravene til førstestillingskompetanse innen FoU er doktorgrad, noe postdoktorene har, mens ingen blir kvalifisert til professor i løpet av en postdoktorperiode. Postdoktorstillingen bør derfor spesifiseres som en viderekvalifisering av forskere på førstestillingsnivå, med mål om å nå anerkjente krav til selvstendighet innen forskning og utdanning.
- **Kvalifiseringsperiode på 4 år.** For å nå målet må kvalifiseringsperioden settes til fire år, hvorav tre år avsettes til forskningsarbeid. Dagens bestemmelser om forlengelse videreføres og tydeliggjøres.
- **Krav om plan for kvalifiseringselementene.** Dagens krav til en plan for kvalifiseringsarbeidet bør videreutvikles og følgende elementer bør inngå:
 - **3 år til FoU.** Tre år av postdoktorperioden øremerkes til FoU-virksomhet, med hovedvekt på selvstendig forskning. FoU-komponenten skal også inneholde utvikling av ferdigheter innen prosjektledelse og forskningsadministrasjon.
 - **1 år til undervisningskompetanse (eller tilsvarende).** Ett år av perioden avsettes til utvikling av undervisnings- og veiledningskompetanse. Dette inkluderer kurs/program (minimum 200 timer) som sikrer grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning, tilsvarende kravene til førsteamanuensisstilling. For postdoktorer innen særskilte fagområder eller sektorer utenfor UH, hvor det ikke er relevant eller praktisk mulig å bygge undervisningskompetanse, skal ett år avsettes til å utvikle kompetanse innen ett eller flere relevante områder som formidling, innovasjon, næringssamarbeid, akkvisisjon, kuratering, klinisk virksomhet e.l.
 - **Utadrettet virksomhet/mobilitet.** Stillingen bør også inneholde et element som fordrer samarbeid med aktører utenfor sektoren eller et opphold ved andre forskningsinstitusjoner, fortrinnsvis internasjonalt. For innreisende postdoktorer vil det være naturlig med et eget integreringsprogram, mens det for postdoktorer med bakgrunn fra norske institusjoner vil være mer aktuelt med et opphold ved en institusjon i utlandet. Elementet kan være knyttet både til FoU og undervisning.
- **Behovsvurdering og karriereveiledning.** Ved anvendelsen av postdoktorstillingen skal institusjonene dessuten gi en skriftlig vurdering av behovet for kompetansen i fagmiljøet ved egen institusjon og ut over denne, som inngår i den strategiske planleggingen ved institusjonen og som ledd i den individuelle oppfølgingen av postdoktoren. Postdoktoren skal ha en faglig mentor, slik forskriften også i dag beskriver, men et noe sterkere krav til å gjennomføre og følge opp karriereutviklingssamtaler må også inkluderes.

² Se utfyllende argumentasjon og ytterligere detaljer her:

https://www.forskerforbundet.no/Documents/notater/Postdoktorstilling_ny_innretning.pdf

3. Innstegsstillinger

Forskerforbundet har tidligere vært tydelig på at innstegsstillingen må være et supplement til postdoktorordningen, og slik sett virke som en kvalifiseringsstilling med mer forutsigbarhet, og ikke som en førsteamanuensis med sju års prøvetid. Vi erfarer at det er delte oppfatninger om dagens prøveprosjekt med innstegsstillinger. Prøveordningen er i relativt liten bruk, men noen fag benytter den i en viss utstrekning. Den har utfordringer når det gjelder likestilling og tydelige retningslinjer. Vi mener det er for tidlig å konkludere om og hvordan slike stillinger skal benyttes framover og vil avvente en evaluering av innstegsstillingene når dagens ordning har fått virke en stund.

4. Andre utdannings- og rekrutteringsstillinger

Vi foreslår ingen andre endringer, men mener muligheten bør vurderes for å erstatte tre vitenskapelig assistent-koder på lønnsplanen i HTA i staten med én og heller benytte godskrivingsregler for lønnsinnplassering etter kompetanse.

Ordinære vitenskapelige stillinger

Vi ønsker å beholde det kombinerte løpet til professor som grunnstammen i det vitenskapelige arbeidet ved universiteter og høyskoler. Det er imidlertid også slik at det er stort behov for undervisere og veiledere ut over hva dette løpet kan dekke i enkelte fag, og samtidig at det er behov for forskere og prosjektmedarbeidere i andre fag. Vi mener dette mangfoldet av behov for arbeidskraft i sektoren – ut over den kombinerte grunnstammen – i større grad enn i dag bør skje under forutsigbare forhold, med basis i faste ansettelsesforhold og med muligheter for ytterligere karriereutvikling i stillingen. Det betyr at det må lages gode, nasjonale opprykkskriterier som også spesifiserer hva som må til innen undervisning, formidling, innovasjon eller nærings/profesjonsutvikling. Stillingsstrukturen og tilhørende vurderingssystem bør bygge opp under mer varierte og fleksible karriereveier for de ansatte, både mellom ansatte til samme tid, men også over tid for den enkelte ansatte.³

I dag gis det ikke anledning til sideveis forflytning mellom løpene, noe som hindrer en førsteamanuensis i å kunne gå over i en førstelektorstilling med sikte på å kvalifisere seg som dosent, eller en førstelektor motsatt vei med sikte på professor. Tidligere kunne overganger i løpene skje ved personlig opprykk, dersom den ansatte var kvalifisert, selv om arbeidsgiver ikke ønsket en slik overgang. Dette var uheldig i den forstand at det i noen grad reduserte arbeidsgivers styringsrett. Dagens system virker imidlertid lite fleksibelt når det hindrer overgang dersom kvalifikasjonene er udiskutable og både arbeidsgiver og arbeidstager ønsker en slik overgang. Dagens ordning hindrer god personalpolitikk på dette område. Kvalifiseringsprinsippet og det å lyse ut de vitenskapelige stillingene med sikte på bred konkurranse, bør veie tungt. Men dersom man har en person ansatt allerede som utfører undervisning og FoU-oppgaver i et avgrenset fagområde, har man antagelig ingen ledig stilling å lyse ut. En ny stillingsstruktur bør altså være fleksibel nok til at sideveis overganger er mulige å gjennomføre lokalt, under forutsetninger av udiskutable kvalifikasjonsvurderinger og enighet mellom arbeidstager og arbeidsgiver, f.eks. etter tariffestede forhandlinger mellom partene som også i dag inkluderer endring i stillingskode for andre stillinger.

5. Førsteamanuensis – professor: Det kombinerte stillingsløpet

Det kombinerte professorløpet, med vekt både på utdanning, FoU og formidling til offentligheten utgjør grunnstammen i sektoren. Det er sentralt for idealet om forskningsbasert undervisning, for den akademiske friheten og for å drive kritisk, grunnleggende forskning og utdanning. Vi legger derfor til grunn at det kombinerte stillingsløpet vil utgjøre grunnstammen også i framtidens UH-sektor, med uendrede stillingstitler, men stillingskoden 1404 kan avvikles. Den er lite i bruk og det framstår heller ikke som nødvendig å markere en professor med særlig lederansvar i egen kode. Det kombinerte stillingsløpet må ha både tid og ressurser til FoU og undervisning, og grunntanken bør stadig være at FoU og undervisning over tid utgjør noenlunde like store komponenter.

³ Her kan vises til arbeidet med *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp*, i regi av UHR.

Samtidig er det et viktig premiss at det er UH-institusjonene som skal oppfylle lovens formål om forskning, utdanning og samspill med samfunnet. Derfor er det både urealistisk og unødvendig at alle vitenskapelig ansatte skal profilere seg likt på alle sektorens hovedformål. Videre må man ta hensyn til både de ansattes og institusjonens behov i fordeling av arbeidsoppgaver, slik at man i perioder kan ha hovedarbeidsoppgaver innen ett eller flere hovedområder, som *forskning, undervisning, formidling, innovasjon profesjonsutvikling eller ledelse*.

Så ser vi også for oss at institusjonene i enkelte fagområder vil ha varig behov for personer som kan gi mer undervisning og i andre fagområder for personer til å utføre spesialiserte oppgaver innen forskning eller innovasjon, slik også Underdal-utvalget skisserte. Men der det utvalget landet på en ny forsker-lektor karrierestige, tror vi det kan være formålstjenlig å beholde dagens skille mellom et mer undervisningsrettet og et mer forskningsrettet løp og at stillinger lyses ut deretter.

6. Lektorstillingen – grunnstilling med videre kvalifisering til førstelektor og dosent

Det er i dag om lag 4 000 årsverk i lektor- og lærerstillinger uten førstekompetanse og behovet har vært stabilt over tid. Forskerforbundet mener derfor det er stadig behov for en grunnstillingskategori som tilsvarende dagens universitets- og høgskolelektorer. Dette behovet gjelder for ferdighetsinnlæring på grunnnivå – f.eks. fremmedspråk – men kanskje særlig for de som rekrutteres inn som dyktige profesjonsutøvere med erfaring fra praksisfeltet, men uten forskerkompetanse. Med myndighetenes vekt på kortere arbeidslivstilpassede kurs, vil antagelig behovet være stort også i tiden framover for personer som kan undervise og formidle fagstoff, men som ikke nødvendigvis trenger spesialisert forskningskompetanse og doktorgrad. Vi ser dermed ingen grunn til å endre vesentlig på stillingen som høyskole- og universitetslektor. Den dekker et undervisningsbehov i sektoren og er en naturlig inngang i academia for dyktige profesjonsarbeidere.

Lektorer bør også – som i dag – ha muligheten til å viderequalifisere seg enten innen forskning, med en doktorgrad, eller innen utdannings- og profesjonsutvikling. Ikke alle lektorene har motivasjon, anledning eller tilbys ressurser til å ta en doktorgrad. Den alternative veien til førstekompetanse innen undervisning og profesjonsfaglig utviklingsarbeid må derfor beholdes, men tydeliggjøres som en karrierevei for personer som er rekruttert inn i undervisningen uten doktorgrad. Da bør muligheten til faglig kvalifisering innen profesjonsutvikling og utbygging av utdanningskvalitet styrkes og foredles. Lektorene bør slik sett kunne kvalifisere seg til førstelektor gjennom et bedre organisert kvalifiseringsprogram, en «lektorgrad». Her kan man se for seg avgrensede arbeidskrav knyttet til kvalitetsutvikling av undervisning og veiledning, særlig knyttet mot yrkesliv og praksisfelt, men også programmer for FoU-arbeid og individuell faglig utvikling. Et slikt kvalifiseringsprogram kan utformes som et samarbeid mellom profesjonen og UH-sektoren, med felles nasjonale regler og lokale/faglige tilpasninger, hvor også profesjonsfaglige og praksisorienterte elementer ble vektlagt.

7. Førstelektor – kombinert stilling med vekt på undervisning og formidling

I fagområder hvor institusjonen har stort undervisningsbehov og ønsker å ansette noen med hovedvekt innen undervisningsoppgaver er altså lektorstigen den naturlige. Her bør det kunne skisseres gode karriereløp også for dem som kommer inn med, eller kvalifiserer seg videre med en doktorgrad eller tilsvarende kompetanse. For førstelektorer med doktorgrad bør det følgelig være muligheter både til å utvikle seg videre innen forskning mot professor eller innen undervisning, formidling, profesjonsutvikling til dosent, avhengig av ønske, kapasitet og behov. Førstelektorer uten doktorgrad, som er kvalifisert gjennom et førstelektorprogram («lektorgrad»), vil ha dosentstillingen som eneste mulige karrieresteg.

8. Dosent – toppstilling innen undervisning og profesjonsutvikling

Tross utfordringene med dosentstillingen, synes vi det er en fordel med flere og tydelige karriereveier og stillingstitler. Det er forutsigbart og tydelig, og det forhindrer både forventningsbrister og frykt for utvanning. Kvinneandelen i undervisningsstillinger er større enn i det kombinerte løpet. Det er derfor i et kjønnsperspektiv viktig å opprettholde flere veier til toppstilling for denne gruppa. Derfor ønsker vi oss en tydelig dosentstilling som en toppstilling med toppkvalifikasjoner innen utdanning eller profesjonsutvikling. Dette vil på den ene siden gi en mulighet til meritterte undervisere som ønsker å vie seg mest til undervisningsgjerningen, men også være profesjonsveien

til en toppstilling. Dosentløpet er dermed profesjonsutdanningenes mulighet til å utforme et tilpasset karriereløp med sine særpreg, hvor erfaring fra praksisfeltet og utviklingsarbeid vil kunne beskrives, uten at man må innordne stillingen logikken og sentrifugalkraften til professorløpet. Muligheten til å realisere det enkelte aktører kalte en «praksis-professor», ligger nettopp i dette. Vi ønsker ikke å renonsere på de forskningsmessige kravene til en professorstilling og mener det å erstatte dosenten med en type «undervisningsprofessor» ikke er hensiktsmessig og heller ikke vil endre statusen for undervisningsoppgavene eller på de som er i en slik stilling.

Vi må imidlertid se på hvordan dosentstillingen kan revitaliseres og gjøres mer attraktiv og klar. Her vil det også være viktig med tydeligere overganger fra UH-lektor til førstelektor og fra førstelektor til dosent, tuftet på utfyllende nasjonale kriterier. Ansettelsesforskriften og de krav som følger av akkrediteringsreglene til institusjonene må dermed tydeliggjøres og utfylles, for å skape forutsigbare rammer.

9. Forskerstillingene

Forskerstillingene vil fortsette å dekke behovet for forskere i eksternt finansierte forskningsprosjekter og for forskningsinstitutter innlemmet i en UH-institusjon. Med en innstramming i postdoktoradgangen vil forskerstillingene måtte benyttes i større grad og bedre integreres i det vitenskapelige fellesskapet. Det er viktig å presisere at institusjonene må bruke dem i henhold til gjeldende lovverk med fast ansettelse som hovedregel. Dette innebærer også at reglene for oppsigelse ved bortfall av arbeidsoppgaver benyttes. Videre vil vi påpeke at forskerstillingene også kan fylles med undervisnings- og veiledningsoppgaver, selv om hovedpreget vil være innen forskning.

I tråd med at stadig flere avlegger doktorgrad vil det være et synkende behov for en grunnstilling (forsker 1108), så den naturlige inngangen her vil for de fleste være en forskerstilling på førstestillingsnivå (forsker 1109) med utviklingsmuligheter til en vitenskapelig toppstilling. Det vil være naturlig at forskerstigen også forholder seg til to nivåer over grunnstillingen, slik at forsker 1110 vil falle ut av bruk ved universiteter og høyskoler. Stillingene med doktorgrad kan gjerne få en tittel som i noe større grad synliggjør kompetansen, f.eks. seniorforsker eller førsteforsker, mens dagens forsker 1183 kan få navn som toppforsker e.l.

10. Bistillinger m.m.

Det foreslås ingen endringer for anvendelsen av bistillinger, men vi understreker at her kan både åremål og fast ansettelse benyttes. Institusjonen oppfordres til å vurdere det varige behovet og tilpasse ansettelsen deretter.

Vi foreslår at stillingen som 1010 amanuensis og 1012 høyskole dosent fases helt ut.

Fagstøttestillinger – dedikert til vitenskapelig forskningsstøtte

I Underdal-utvalgets innstilling ble en egen fagstøttestilling og -stige diskutert.

Det kan tenkes to mulige modeller for å lage et karriereløp for fagstøtte.

1. Den ene tar utgangspunkt i en rendyrket fagstøttefunksjon, med etableringen av egne stillingstitler (f.eks. forskningsspesialist, seniorspesialist) og koder på lønnsplanen. Dette vil snevre inn denne fagstøttevarianten i retning av en stab knyttet til *core facilities*, dvs. at virksomheten etablerer en enhet med høy kompetanse på forskningsinfrastruktur, metodikk eller forskningssystemer som ulike forskere og forskningsgrupper kan trekke veksler på etter behov. Denne typen fagstøttestilling vil være utviklet spesielt med tanke på MedNat laboratoriefag, og den vil være rettet mot personer med forskningskompetanse og en form for spesialisering, men hvor stillingen ikke er å regne for vitenskapelig. Det synes klart at kompetansekravene bør dreie seg om utvikling av forskningsmetodikk og teknisk infrastruktur for vitenskapelig arbeid, og for noen vil veien til og fra en forskerstilling være kort.

2. En annen variant er å etablere en fagstøttestige uten nye og egne stillingstitler, men som rommer nivåer og utviklingsmuligheter for flere typer stillinger. Denne kan tilpasses og benyttes bredere og også inkludere undervisningsstøtte. Det er særlig ingeniørstillingene som peker seg ut her, men også andre stillingstitler, som rådgiver, forskningstekniker kan være aktuelle. Stillingen som universitets- og førstebibliotekar eksisterer allerede som vitenskapelige stillinger, og kan inkluderes i en fagstøttestige.

En egen fagstøttestige vil kunne sikre tilgang av viktige fagpersoner med høy kompetanse, og være relevant for personer med doktorgrad som vil fortsette innen FoU og i academia, men som ikke nødvendigvis har ambisjoner om, eller mulighet til å nå opp i det kombinerte løpet. Disse er likevel sentrale i forskergrupper som jobber sammen som team. Det kan være en utfordring å avgrense hvem som hører inn under en fagstøttefunksjon og hvem som tilhører det mer tradisjonelle tekniske og administrative personalet, særlig om man legger seg på det andre alternativet. Skal man ha en egen stillingsstige for en slik gruppe ansatte, så må kompetansekrav tydelig identifiseres og defineres. Muligens vil noe kunne løses ved å endre selve begrepet «fagstøtte», ettersom alle teknisk- administrativt ansatte også driver med fagstøtte.

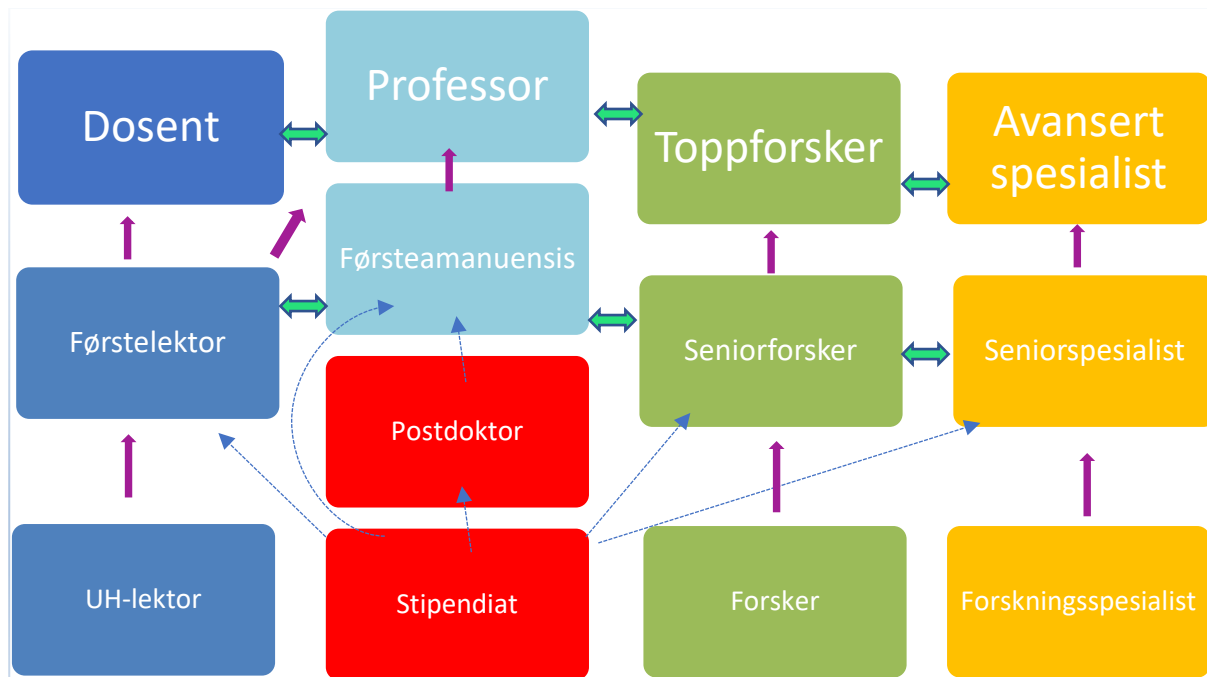
I utgangspunktet ser vi for oss at stegene på denne fagstøttestigen forutsetter doktorgrad, men her kan institusjonene legge andre krav som tilsvarer førstekompetanse innen fagstøtte og dermed skape en opprykksordning også for ansatte uten doktorgrad i stillinger med fagstøttefunksjon. Vi ser det i første omgang som formålstjenlig å skape et rammeverk som institusjonen kan videreutvikle etter behov, men her vil det være behov for ytterligere utredning og kunnskap om dagens fagstøttefunksjoner.

Forskerforbundet foreslår at man starter med en prøveordning for den første gruppa, som dreier seg om spesialister som utfører forskningsstøtte på et høyt nivå. Det vil i særlig grad svare ut behovet for å ivareta og videreutvikle spesialkompetanse innen forskning og forskningsinfrastruktur på et høyt nivå. Det vil dessuten være her behovet for en ny løsning er mest prekært. Også her kan man etablere en struktur med tre nivåer, med dertil hørende kvalifikasjonskriterier. Eks.:

1. Avansert forskningsspesialist
2. Senior forskningsspesialist (m/ dr. grad)
3. Forskningsspesialist (uten dr. grad)

Ut fra dette kan man senere vurdere behovet for å inkludere også andre fagstøttefunksjoner, som har behov for en tydelig stillingsstruktur som knytter an til den vitenskapelige aktiviteten.

Modell for vitenskapelig stillingsstruktur



↗ = Mulige karriereveier etter søknad på ledig stilling

↑ = Formalisert opprykksordning

↔ = Sideveis forflytning mulig etter forhandlinger og kompetansevurdering når både arbeidsgiver og arbeidstaker ønsker det

Oversikt over dagens vitenskapelige stillinger og stillingsstruktur

Universitets- og høyskoleloven med tilhørende personalforskrifter regulerer ansettelse og opprykk for de fleste vitenskapelige stillinger ved universiteter og høyskoler, både de statlige og de private. En opprykksordning for rene forskerstillinger er nedfelt i Statens personalthåndbok (§10.3), som også er normgivende, men ikke bindende, for privat sektor. Ansettelsesvilkår som ikke følger av dette lovverket, er regulert av statsansatteloven for de statlige institusjonene og arbeidsmiljøloven for de private. Stillingskoder, lønnsplan og andre tariffmessige forhold følger av Hovedtariffavtalen i staten og tilsvarende for andre tariffområder, og forhandles av partene i arbeidslivet. De statlige stillingskodene er etter lønnsplanen delt mellom gjennomgående stillinger til bruk i alle departementsområder, herunder forskerkodene, og de departementsvise stillingskodene som kun benyttes innenfor et departementsområde eller etter avtale med departementet, herunder de kombinerte vitenskapelige stillingene, som er underlagt Kunnskapsdepartementet.

Både statlige og private UH-institusjoner rapporterer årlig til NSDs Database for statistikk om høyere utdanning (DBH), etter mal fra statens stillingskoder og -struktur. Her følger en gjennomgang av dagens vitenskapelige stillinger og -struktur med antall årsverk i 2020 hentet fra DBH.

a. Utdanningsstillinger (åremål)

Stipendiat (SKO 1017 og 1378) – 5 954 årsverk

Stipendiatstilling benyttes for doktorgradskandidater, som ansettes i åremål for minimum 3 år med hjemmel i [egen forskrift](#) underlagt UH-loven og statsansatteloven. SKO 1378 (med 159 årsverk) er særegen stillingskode opprettet for å kunne avlønne stipendiater i særskilte fag høyere enn den tidligere rammen for SKO 1017. Ettersom ingen stillingskoder i staten lenger har et tak ut over A-lønnstabellen, så er SKO 1378 overflødig og kan avvikles.

Spesialistkandidat (SKO 1476) – 13 årsverk

Spesialistkandidatene er en meget liten gruppe, men med særegne bestemmelser i forskriften, med sikte på å utvikle forsker- og spesialistkompetanse. Den brukes i dag på odontologi ved UiB og UiO og ved Veterinærhøyskolen ved NMBU. Likevel er den en anomali, da den innebærer en slags forskerutdanning, men ikke med formål å gjennomføre en doktorgrad. En dobbelkompetanse-utdanning (stipendiat og spesialistkandidat) er imidlertid mulig og spesifisert i forskriften.

Vitenskapelig assistent (SKO 1018, 1019 og 1020) – 356 årsverk

Vit.ass. benyttes for vitenskapelig eller kunstnerisk assistanse og skal gi kandidatene en innføring i vitenskapelig arbeid. Man ansettes i åremål for inntil 2 år med hjemmel i [egen forskrift](#) underlagt UH-loven og statsansatteloven. Dagens tre koder er ment brukt slik at 1018 ikke krever formell kompetanse, 1019 krever BA og 1020 krever MA. Stillingene brukes i hovedsak ved de tradisjonelle universitetene. For noen kan en vit.ass.-stilling være et springbrett til en fagadministrativ eller stipendiatstilling. Behovet for tre forskjellige stillingskoder for å differensiere på inngangslønn mellom ulike utdannings/kompetansenivåer, synes lite og stillingskodene kan slås sammen til én med godskrivingsregler.

b. Rekrutteringsstillinger: Postdoktorer og innsteg (åremål)

Postdoktor (SKO 1353) – 1 600 årsverk

Postdoktor er ment som en kvalifiserings- og rekrutteringsstilling til vitenskapelige toppstillinger i UH-sektoren. Den forutsetter doktorgrad og man ansettes i åremål for mellom 2 og 4 år med hjemmel i [egen forskrift](#) underlagt UH-loven og statsansatteloven. Stillingens kvalifiserende element er lite spesifisert og stillingen benyttes både for å bemanne eksternt finansierte forskningsprosjekter og i interne satsinger.

Innstegsstillinger – ca. 100 årsverk

Innstegsstillingene er kvalifiserende åremålsstillinger hvor stillingsinnehaveren blir ansatt fast om kvalifikasjonskravene innfris innen utgangen av åremålet. Man ansettes med hjemmel i [egen forskrift](#) under UH-loven. Innstegsstillingene har ingen egen stillingskode, men man kan ansettes etter to varianter: én som postdoktor med formål å bli førsteamanuensis og én som førsteamanuensis med formål å bli professor. Siden forsøksordningen ble innført og fram til 2020 er det bare ansatt i underkant av 100 personer på innstegsvilkår (brorparten som førsteamanuensis).⁴ Departementet har satt et tak på 300, men det er langt unna å bli oppfylt. Innstegsstillingene synes ikke så langt å ha møtt et stort behov ut over økonomiske fag, hvor den benyttes i størst utstrekning.

c. Det kombinerte hovedløpet

Professor (SKO 1011 og 1404) – 4 291 årsverk

Kombinert vitenskapelig toppstilling, med krav til kompetanse innen forskning og undervisning for ansettelse og opprykk nedfelt i [nasjonal forskrift](#), utdypet i retningslinjer fra nasjonale fagorgan og fra institusjonene selv.⁵ Tittelen er beskyttet og man kan bare bli professor ved ansettelse eller opprykk (fra stilling som førsteamanuensis) ved en UH-institusjon. Antall årsverk i stillingen har økt med 33 % siste ti år. Stillingskoden 1404 er forbeholdt særlig ledende professorer (som leder av et toppforskningscenter) og utgjør 25 årsverk.

Førsteamanuensis (SKO 1011) – 4 829 årsverk

Kombinert vitenskapelig førstestilling, med krav til kompetanse innen forskning og undervisning for ansettelse og opprykk nedfelt i [nasjonal forskrift](#), utdypet i retningslinjer fra nasjonale fagorgan og fra institusjonene selv. Med forskriftsendringen i 2018 er kravet til undervisningskompetanse skjerpet, men det faglige kompetansekravet er stadig doktorgrad eller tilsvarende. Likevel er det reelle nivået ofte mye høyere som følge av lokale tilleggskriterier og konkurranse om stillingene. Antall årsverk i stillingen har økt med 50 % siste ti år.

⁴ Ettersom det ikke er en egen stillingskode for innstegsstillingen rapporteres den ikke inn til DBH med egne årsverk. Tallene kommer fra interne rapporter til Kunnskapsdepartementet om antall ansatte.

⁵ For alle vitenskapelige stillinger finnes det alternative regler for kunstnerisk kompetanse til erstatning for FoU.

Bistillinger – 441 årsverk

Vitenskapelige bistillinger (inntil 20 %) med adgang til åremålsansettelse. Bistillinger brukes primært for å dekke behov for undervisning og veiledning, men også for å utvikle fagfelt og forskningsprosjekter ved å knytte til seg ledende forskere fra andre institusjoner eller fagpersoner fra relevant arbeidsliv. De vanligste bistillingstypene er professor II (244), førsteamanuensis II (134) og universitetslektor II (45), men bistillingen benyttes i de fleste ordinære vitenskapelige stillingskodene. Antallet årsverk er doblet siste ti år. Det er over 2 200 personer ansatt i vitenskapelig bistilling i UH-sektoren, hvorav en del også har hovedstilling ved en annen norsk UH-institusjon.

Utgående stillinger (1010 Amanuensis; 1012 Høgskoledosent) – 29 årsverk

Stillingen 1010 Amanuensis var en kombinert stilling for personer uten førstekompetanse. Den er forsøkt utfaset, og antagelig ansattes det ikke nye i denne stillingen, men det er stadig 28 årsverk igjen (hovedsakelig knyttet til ingeniørfag). Når det gjelder SKO 1012 Høgskoledosent var dette også en kombinert stilling tilpasset høyskolene og en særskilt kompetanse mellom førsteamanuensis og professor. Her er det bare 1 årsverk igjen og denne er dermed å regne som utfaset og stillingen kan avvikles.

d. Undervisnings- og profesjonsfaglige stillinger

Dosent (SKO 1532) – 188 årsverk

Vitenskapelig toppstilling, med krav til kompetanse innen FoU-virksomhet, profesjonsutvikling og pedagogikk for ansettelse og opprykk, nedfelt i [nasjonal forskrift](#), utdypet i retningslinjer fra nasjonale fagorgan og fra institusjonene selv. Tidligere var dosenturet en kombinert stilling på nivå mellom førsteamanuensis og professor (jf. Høgskoledosent), men den ble avskaffet i 1985 og alle dosenter fikk professortittel. Den nåværende dosentstillingen er relativt ny (den ble innført som Undervisningsdosent i 2006), som en toppstilling for undervisnings- og profesjonsutvikling. Dosentstillingen er primært i bruk innen lærerutdanning, men også for andre profesjonsfag. Antall årsverk er få, men det er tredoblet siste ti år.

Førstelektor (SKO 1198) – 973 årsverk

Vitenskapelig førstestilling, med krav til kompetanse innen FoU-virksomhet, profesjonsutvikling og pedagogikk for ansettelse og opprykk, nedfelt i [nasjonal forskrift](#), utdypet i retningslinjer fra nasjonale fagorgan og fra institusjonene selv. Stillingene som førstelektor er i hovedsak knyttet til profesjonsutdanningene, og er en tradisjonell opprykksvei fra stillingen som høyskole- eller universitetslektor, hvor man legger et utviklingsarbeid og ikke en doktorgrad til grunn. Stillingen brukes også for kandidater med doktorgrad i tradisjonelle disiplin-fag ved stort undervisningsbehov, som et alternativ til førsteamanuensis, hvor større andel av stillingen er viet til undervisning og formidling. Antall årsverk er svakt økende siste ti år.

Høgskolelektor (SKO 1008); universitetslektor (SKO 1009) – 3 751 årsverk

Vitenskapelig grunnstilling, med krav til fagkompetanse på masternivå, FoU-arbeid og undervisning, nedfelt i [nasjonal forskrift](#), og fra institusjonene selv. Lektorstillingen er en vanlig stilling i hele UH-systemet, mye brukt for å rekruttere dyktige profesjonsutøvere inn i profesjonsutdanningene, men også i grunnutdanningen i andre undervisningsfag. Stillingen brukes i utstrakt grad også for midlertidig ansettelse (20 %), enten som vikarer, eller ved akutte behov og fram til en førstekompetent kan ansettes. Antall årsverk har vært stabilt siste ti år.

Høgskolelærer, øvingslærer (1007) – 239 årsverk

Vitenskapelig grunnstilling, med krav til fagkompetanse på bachelornivå, relevant yrkespraksis og undervisning, nedfelt i [nasjonal forskrift](#), og fra institusjonene selv. Stillingen er i relativt liten bruk, men noe i kortere helsefaglige utdanninger og primært til å ansette lærere uten mastergrad, ofte i deltidsstilling. Antallet i SKO 1007 er, i takt med høyere krav til kompetanse, halvert på ti år og 40 % er midlertidig ansatt. Tittelen er noe misvisende, da langt de fleste er ansatt ved et universitet.

Time- og hjelpelærere, praksisveiledere, sensorer osv. – uvisst antall årsverk

I tillegg finnes det mange som er engasjert på time- eller hjelpelærerkontrakter for å dekke mer eller mindre akutte undervisningsbehov ved institusjonene, eller som bistår og veileder studenter i praksisfeltet. Dessuten engasjeres det en stor mengde fagpersoner utenfra for å sensurere eksamensbesvarelser og kandidatoppgaver og bedømme avhandlinger. Det engasjeres både studenter, ferdige kandidater og fagpersoner utenfra, som avlønnes etter kompetanse, og som ikke er ansatt ved institusjonen og heller ikke inngår i registreringen 1. oktober i DBH. Fram til 2012 var institusjonene pålagt å sammenstille kontraktene for time- og hjelpelærerne (det er uklart om også praksisveiledere og eksterne sensorer ble inkludert i disse) til årsverk og registrere dem separat i DBH, men dette opphørte f.o.m. 2013. De historiske tallene har ligget mellom 700-1000 årsverk i årene forut for avviklingen og siste registrering for 2012 var 861 årsverk. Vi vet ikke om antallet har vært stabilt, økt eller redusert siden da.

e. Forskerstillingene

Forskerstillingene er gjennomgående stillinger og ikke knyttet kun til UH-sektoren, slik de andre vitenskapelige stillingene er. Statlige forskningsinstitutt og andre deler av forvaltningen med forskningsoppgaver benytter også stillingskodene som forsker, og private forskningsinstitutt har ofte tilsvarende kompetanseinndeling for sine forskerstillinger. Forskerstillingene brukes i hovedsak i UH-sektoren til ansettelse (ofte midlertidig) i større forskningsprosjekter ved MedNat-fagene, eller ved forskningsinstitutter inkorporert i UH-sektoren. Forskerstillingene brukes i liten grad ved private høyskoler. Antallet samlet sett i forskerkoder er doblet på ti år.

Forskningssjef (SKO 1111) – 16 årsverk

Vitenskapelig lederstilling, med krav til toppkompetanse innen forskning. Brukes lite i UH-sektoren, og stort sett i forskningsenheter som ikke er knyttet til undervisningsoppgaver.

Forsker SKO 1183 – 105 årsverk

Vitenskapelig toppstilling, med krav til forskningskompetanse tilsvarende professor ved ansettelse. Krav til opprykk er nedfelt i [nasjonalt regelverk i Statens personallhåndbok](#). Stillingen benevnes også som forsker 1, som er en vanlig stillingstittel i private forskningsinstitutt.

Forsker SKO 1110 – 25 årsverk

Vitenskapelig førstestilling, med særskilt forskningskompetanse. Stillingen ble opprettet for forskere med doktorgrad og betydelig tilleggskompetanse, men som ikke har nødvendig bredde for å være professorkompetent. Tilsvarende forsker 2/seniorforsker og skiller seg lite fra SKO 1109 og benyttes i liten og minkende grad i UH-sektoren, som er vant med 3 nivåer.

Forsker SKO 1109 – 1 106 årsverk

Vitenskapelig førstestilling, med krav til forskningskompetanse på doktorgradsnivå ved ansettelse. Krav til opprykk er nedfelt i [nasjonalt regelverk i Statens personallhåndbok](#). Tilsvarende forsker 2/seniorforsker. Stillingen brukes primært ved de store breddeuniversitetene til å bemanne (ofte midlertidig) eksternt finansierte forskningsprosjekter, men også ved forskningsinstitutter som er inkorporert i UH-sektoren (stort sett med faste ansatte).

Forsker SKO 1108 – 327 årsverk

Vitenskapelig grunnstilling, med krav til forskningskompetanse og mastergrad. Stillingen benyttes særlig innen medisin og helsefag i UH-sektoren og i all hovedsak for midlertidige ansettelser. Tilsvarende forsker 3.

f. Vitenskapelige bibliotekarstillinger

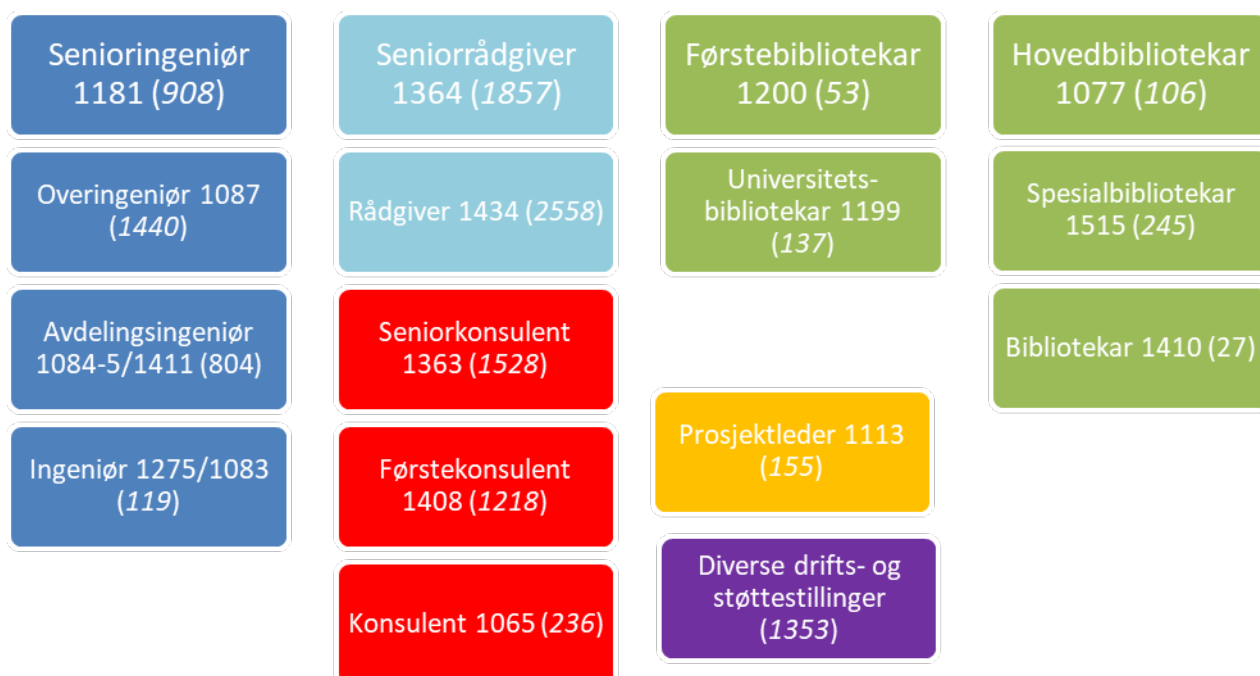
Førstebibliotekar (SKO 1200) – 53 årsverk

Universitetsbibliotekar (SKO 1199) – 137 årsverk

Stillingene regnes som vitenskapelige stillinger og har krav om vitenskapelig førstekompetanse for førstebibliotekaren og mastergrad for universitetsbibliotekaren. Det finnes en formalisert opprykksordning,⁶ men det ikke noe nasjonalt regelverk som definerer stillingene. Disse stillingene er direkte knyttet til bibliotekene, men gjennom rollen som fagreferent vil de være tett på fagmiljøene og drive fagstøtte til undervisning og forskning.

g. Fagstøtte og teknisk-administrative stillinger (TA)

Vi har i vårt mandat begrenset oss til å se på den vitenskapelige stillingsstrukturen. Ettersom det er noen utfordringer knyttet til alternative karriereveier for personer med forskningskompetanse og forslaget fra Underdal-utvalget om en egen karrierestige for stillinger direkte knyttet til fagstøtte, inkluderer vi også en enkel oversikt over de tekniske og administrative stillingene som særlig benyttes i UH-sektoren, med tilhørende stillingskoder i statlig sektor (antall årsverk 2020 i kursiv) – og her er de vitenskapelige bibliotekarene lagt inn for å samle alle bibliotekstillinger ett sted):



Det er totalt 8 ingeniørkoder, 3 teknikerkoder, 3 for teknisk laboratoriepersonell og 4 forsknings-teknikerkoder i lønnsplanheftet for staten. De fleste av disse brukes i UH-sektoren, men noen i beskjeden grad. Muligheter til personlig opprykk er ikke formalisert i noen av de overnevnte stillingene, bortsett fra for universitetsbibliotekar. Eventuelle muligheter til å stige i et karriereløp er avhengig av arbeidsgiver og den enkelte institusjons personalpolitikk. Administrative lederstillinger er ikke tatt med i oversikten, men slike utgjør også en mulig karrierevei for TA-ansatte.

⁶ Rundskriv F-14/95. Rundskrivet ble for andre stillinger erstattet av forskrift i 2006. Opprykksreglementet for førstebibliotekar i rundskriv F-14/95 ble ikke berørt av denne forskriften.