

# En helhetlig stillingsstruktur i akademia

Fleksible karriereløp for akademiske stillinger i  
fremtidens UH-sektor

*Forslag fra «Stillingsstrukturutvalget», sammensatt av representanter fra  
Universitets og høgskolerådet, Forskerforbundet, Akademiet for yngre forskere  
og Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning.*



## Forord

*Hvordan kan Universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) tiltrekke seg og beholde de aller største talentene i en situasjon der mange bransjer konkurrerer om akkurat disse talentene?*

*UH-sektoren utdanner talentene og har derfor førstehånds informasjon om hvem talentene er.*

*UH-sektoren må ha en stillingsstruktur som gjør det forutsigbart for talentene hvordan de oppnår fast stilling.*

*UH-sektoren må legge til rette for at talentene utvikler seg og bidrar til sektorens kjerneoppgaver; utdanning, forskning, innovasjon og kommunikasjon.*

*UH-sektoren må ta vare på de ansatte, være interessert i karriereutvikling og legge til rette for dem som skal ønsker å kvalifisere seg for toppstillinger.*

*Toppstillingskompetansen må være beskrevet og kjent i sektoren.*

*De som ikke ønsker å fortsette med en karriere i UH-sektoren, må veiledes ut av sektoren.*

*Det er ønskelig at talenter som har utviklet seg utenfor akademia, kan komme tilbake i faste stillinger.*

*Stillingsstrukturutvalget har laget en rapport der utfordringene for stillingsstrukturen i UH-sektoren blir analysert og der utvalget kommer med forslag til forbedringer som nettopp skal bidra til at talentene beholdes og utvikler seg i akademia. Det lykkes ikke å få full enighet om forslagene; men et stort flertall i utvalget støtter rapporten slik den foreligger.*

*Det pågår nå flere spennende prosesser som handler om karriere i akademia. Denne rapporten bør derfor ses i lys av både Kunnskapsdepartementets arbeid med en strategi for forskerrekruttering og karriereveier i forskning og høyere utdanning, samt UHRs nye Veileder for vurdering i akademiske karrierer.*

*Jeg håper forslagene i rapporten vil følges opp og at sektoren fremstår som det beste arbeidsalternativet for de største talentene.*

Tromsø, 050421  
Anne Husebekk  
Utvalgsleder

## Innhold

1. Sammendrag og anbefalinger .....	5
2. Bakgrunn .....	8
Stillingsstrukturen og samfunnsoppdraget .....	8
Dagens stillingsstruktur: .....	8
Økt fokus på karrierepolitikk .....	9
Underdal-utvalgets forslag .....	10
Nytt blikk på stillingsstrukturen .....	11
Struktur og kultur .....	11
En stillingsstruktur for fremtiden - og for de som er i sektoren i dag .....	11
Mer om faktagrunnlag, tall og begreper .....	12
3. Nærmere om utfordringer knyttet til dagens stillinger og karriereløp .....	16
Hovedutfordring A: Midlertidighet og uforutsigbare karriereveier .....	16
Utfordring 1: Høy midlertidighet og ukritisk bruk av postdoktor- og forskerstillinger .....	16
Utfordring 2: Frafall av kvinner og lite etnisk mangfold i løpet til faglige toppstillinger .....	17
Hovedutfordring B: Karriereløp med ulik prestisje, men økende overlapp og relativt like kompetansekrav .....	20
Utfordring 3: Dosentløpet har lavere status og er blitt mer likt professorløpet .....	20
Utfordring 4: Uklar status for et økende antall forskere i UH-sektoren .....	23
Utfordring 5: Anerkjennelse av samarbeid, forskergrupper, team og støttefunksjoner .....	23
Hovedutfordring C Barrierer for mobilitet inn i og ut av academia .....	24
Utfordring 6: Manglende verdsetting av ekstern kompetanse og overgangsmuligheter på tvers av sektorer .....	24
4. Prinsipper for en helhetlig og fleksibel karrierestruktur .....	25
1. Attraktivitet .....	25
2. Fleksibilitet .....	25
2. Forutsigbarhet .....	25
5. Forslag til revidert stillingsstruktur .....	27
Rekrutteringsstillinger .....	27
Stipendiatstillingen og doktorgrad som utgangspunkt for karriereutvikling i vitenskapelige stillinger i academia .....	27
Innstramming og målrettet bruk av postdoktorstillinger .....	28
Grunn- og inngangsstillinger .....	29
Vitenskapelige støttestillinger .....	31
Egen fagstøttetstige .....	31
Første-/ toppstillinger .....	32
Felles første- og toppstilling .....	32

Fleksibel førstestilling med rom for spesialisering .....	33
Overgangsordninger .....	34
6. Vedlegg: .....	38
Mandat .....	38
Arbeidsform og antall møter .....	39
Oversikt over dagens vitenskapelige stillinger og stillingsstruktur .....	39
Aldersfordeling i ulike stillinger .....	44
Personer med ph.d-utdanning i dosentløpet .....	44

# 1. Sammendrag og anbefalinger

Akademia må være en attraktiv arbeidsplass for unge talenter. Akademia skal være et sted der kunnskapen dyrkes, der hypoteser genereres og testes, der unge mennesker blir utdannet til et arbeidsliv i og utenfor akademia og der det skal være gode vilkår i et helt arbeidsliv. Dette fordrer en godt gjennomtenkt og velutviklet stillingsstruktur.

Universitets- og høgskolerådet (UHR), Forskerforbundet, Akademiet for yngre forskere (AYF) og Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) mener det er behov for å rette et helhetlig blikk på utfordringene knyttet til dagens stillingsstruktur for vitenskapelig personale ved UH-institusjonene. Vi mener det er viktig å sikre at en karriere i akademia fremstår som attraktiv, at stillingsstrukturen er tilpasset et samfunn og et institusjonslandskap i endring og at strukturen understøtter kjerneaktiviteten i sektoren. I kjølvannet av bl.a. Underdal-utvalgets rapport er målet med denne rapporten å foreslå en karrierestruktur som er enklere, mer fleksibel og mer forutsigbar.

Det er forskjeller mellom stillingskategorier på universiteter og høgskoler. Endringene i sektoren har gjort at det er blitt større forskningsfokus i tradisjonelle undervisningstunge profesjonsfag, mens fokuset på arbeidsrelevans og kontakt med avtagerfeltet er blitt større i tradisjonelle disiplindefag. Alle studieprogram har i dag de samme krav til både forskningsbasert utdanning og arbeidsrelevans. Det er mindre forskjell på utdanninger som tilbys på universiteter og høgskoler. Endringene har fulgt i kjølvannet av både kvalitetsreformen tidlig på 2000-tallet og strukturreformen i 2015/2016. Både nasjonalt og internasjonalt er det fokus på samspillet mellom forskning og utdanning og viktigheten av forskningsbasert utdanning.

Kravene til fagmiljø som stilles for å bli akkreditert som universitet, og for å etablere master- og doktorgradsstudier, i *studiekvalitetsforskriften*<sup>1</sup> og *studietilsynsforskriften*<sup>1</sup> har ført til at undervisning og forskning vektet jevnere i alle fag.

Vi ønsker at alle vitenskapelig ansatte på universiteter og høgskoler skal drive med både undervisning og forskning- og utviklingsarbeid. Etter at den nasjonale særavtalen om fordeling av arbeidstid ble sagt opp i 2006 har institusjonene i stor grad innført institusjonsvise avtaler/retningslinjer for fordeling av arbeidstid for de ulike stillingskategoriene. En forutsetning for at utvalgets forslag om mer fleksibilitet i førstestilling og toppstilling skal lykkes, er at avtaler om fordeling av arbeidstid mellom ulike aktiviteter fastsettes i god dialog med den enkelte ansatte, og at denne fordelingen kan variere over tid.

Stillingsstrukturen bør derfor sikre at institusjonene kan rekruttere ut ifra både kompetansebehov og behov for å få visse oppgaver utført, og dermed får mulighet til å utnytte sine personalressurser på best mulig måte for institusjonen og i tråd med de ansattes preferanser.

Kunnskapssektoren er i konstant endring. Noen av disse endringene krever endringer i struktur. Endringer, også i stillingsstruktursammenheng, har blitt gjennomført tidligere med begrunnet ut fra nye behov i sektoren. Endringene i stillingsstrukturen i UH-sektoren som foreslås vil, etter utvalgets mening gjøre karriereveiene mer i tråd med dagens og fremtidens behov. Samtidig mener utvalget at forslagene ikke representerer en omfattende reform. Forslagene er langt på vei en skriftliggjøring av reelle endringer som allerede er kommet langt og at det i realiteten handler om å videreutvikle og systematisere gjeldende praksis, snarere enn å endre radikalt på dagens struktur.

Utvalget har identifisert et sett av *utfordringer*, knesatt noen *prinsipper* og fremmer *fire forslag* til endringer i stillingsstrukturen. Oppsummert ser dette slik ut:

## UTFORDRINGER

I denne rapporten peker vi på følgende seks utfordringer. Disse handler om midlertidighet, uforutsigbarhet og karrierestiger med lite fleksibilitet, ulik status for stillinger og kompetansekrav:

- Høy midlertidighet og ukritisk bruk av postdoktorstillinger fører til uforutsigbare og lite attraktive karriereveier
- Frafall av kvinner og lite etnisk mangfold i løpet til faglige toppstillinger, særlig på professornivået.
- Dosentløpet har lavere status og er blitt mere likt professorløpet.
- Uklar status for et økende antall forskerstillinger i sektoren.
- Anerkjennelse av samarbeid, forskergrupper, team og støttefunksjoner
- Manglende verdsetting av ekstern kompetanse og overgangsmuligheter på tvers av sektorer.

## PRINSIPPER

Tre sentrale prinsipper legges til grunn for forslagene våre som løsning på utfordringene:

1. **Attraktivitet:** Vitenskapelige stillinger ved norske akademiske institusjoner skal være attraktive både for de som ønsker å søke denne typen stillinger, og de som allerede er ansatte. Stillingsstrukturen skal stimulere til faglig utvikling for vitenskapelig ansatte gjennom hele karrieren og bidra til at institusjonene hevder seg i den internasjonale konkurransen om talenter og forskningsmidler.
2. **Fleksibilitet:** Det bør legges bedre til rette for at den enkelte vitenskapelig ansatte kan utvikle seg mer spesifikt mot ulike typer oppgaver og kan bygge en karriere som utnytter og kombinerer ulike kompetanseområder og egne ønsker med ulike forventninger fra og behov ved institusjonene. Arbeidsgiver må også ha fleksibilitet til å bruke fagansatte til å fylle institusjonens behov.
3. **Forutsigbarhet:** Stillingsstrukturen bør bidra til å øke forutsigbarheten for alle vitenskapelige ansatte i UH-sektoren. Dette gjelder særlig de som er på vei inn i akademiske karrierer, men også de som allerede er inne i et karriereløp. Innfasing av endringer bør skje over tid, og det må etableres gode overgangsordninger for de som i dag innehar stillinger som berøres.

## FORSLAG

Utvalget foreslår følgende endringer:

1. *Ph.d. som utgangspunkt for karriereutvikling i faglige stillinger i academia.* Utvalget mener at ph.d. eller tilsvarende som hovedregel skal være et krav for ansettelse i faglig stilling i UH-sektoren i Norge. Den norske ph.d.-graden er godt egnet som grunnlag i et stillingssystem som skal romme en stor bredde av aktiviteter, fag og profesjonsområder. Ph.d.-grad kan også vurderes som en naturlig inngang ettersom undervisningen skal være forskningsbasert. Det bør vurderes å legge inn mulighet for en utdanningsfaglig modul i ph.d.-løpet. Det vil være unntak fra ph.d.-grad for enkelte stillingstyper, herunder for undervisere og praksisveiledere i profesjonsfagene.
2. *Postdoktor som karrierestige mot førstestilling:* Utvalget foreslår å styrke postdoktorstillingene som reell rekrutteringsvei til faste stillinger. Utvalget foreslår at hovedmodellen er fire-årige postdoktorstillinger med 25% utdanningsvitenskapelig kompetanseutvikling. I tillegg foreslår utvalget en økt bruk av seks års postdoktorinnstegsstillinger som rettes mot et reelt antall fremtidige ledige faste førstestillinger ved institusjonene. Ved ansettelser for å utføre rene forskningsoppgaver, ofte innen eksternt finansierte prosjekter, ønsker utvalget at institusjonene i større grad skal benytte fast

ansatte forskere, ikke postdoktorer. For å styrke karriereveiene for forskere foreslår utvalget derfor en egen universitetsforskerstilling.

3. *Innføring av en egen fagstøttstige utredes:* Underdal-utvalgets forslag om en egen fagstøttstige er interessant, og utvalget mener forslaget bør utredes nærmere. Dersom en ny stillingsstige skal etableres, må det særlig avklares hvilke ansatte en slik stige kan være aktuell for. Videre om det er hensiktsmessig å etablere en egen stige for disse eller om de kan finne sin plass i en revidert stillingsstruktur.
4. *Flere veier til felles toppstilling:* De tre nåværende karriereløpene erstattes med ett bredere løp. Dette bygges opp gjennom en førstestilling som kan ha større kompetansemessig bredde, med en toppstilling som (grovt sett) vil romme dagens dosent, professor og forsker 1. Det foreslås å beholde stillingstittelen professor og at kompetansene som ligger i dagens dosentløp og forskerløp integreres i en slik felles struktur. Den foreslås at den nye ordningen med ett felles løp gjøres gjeldende for nyansatte og innføres trinnvis for de som er i vitenskapelige stillinger i dag. Det etableres gode overgangsordninger for de som allerede er i løp som berøres. Forskerforbundet støtter ikke forslag om felles første- og toppstillinger men ønsker i stedet en økt mulighet for sideveis forflytning mellom de tre eksisterende stigenes.

## HVEM GJØR HVA?

### Myndigheter:

- Kunnskapsdepartementet må sørge for de nødvendige endringer i lov – og regelverk. KDs pågående arbeid med en egen karrierestrategi (i hovedsak knyttet til ph.d. og postdokstillinger) er også svært relevant for forslagene fra utvalget. Universitetsforsker må forskriftsfestes som egen stillingskategori. I tillegg må både toppstillingen og førstestillingen gis godt beskrevne kompetansekrav, samt at forskriften for postdok (inkl. versjonen med innstegstilling) må oppdateres.

### Institusjonene:

- Forslagene vil innebære at institusjonene får mer fleksibilitet i organiseringen av oppgaver som skal utføres av de vitenskapelig ansatte, avhengig av hvordan de ulike stillingstypene er fordelt i dag og hvordan institusjonene ønsker å profilere seg fremover. Selv om det blir færre stillingskategorier, blir karrierestrukturen mer fleksibel også sett fra institusjonenes side. Endringene forutsetter uansett at alle institusjonene må oppgradere sin egen karrieropolitikk til å omfatte *alle* vitenskapelig ansatte og gjennom *hele* karriereløpet.

### De vitenskapelig ansatte:

- Vitenskapelig ansatte vil få en enklere og mer fleksibel karrierestruktur å forholde seg til. Både de som er på vei inn i akademia og de allerede er ansatt vil få en mer oversiktlig struktur, og må i samarbeid med arbeidsgiver utvikle sine egne karrierestrategier.

### Partene i arbeidslivet

- En del av utvalgets forslag vil være på områder som er gjenstand for forhandlinger mellom arbeidslivspartene. Dette gjelder blant annet spørsmål om fordeling av arbeidstid og oppgaver og utforming av overgangsordninger.

## LESEVEILEDNING

Utvalget gjør rede for bakgrunnen for arbeidet med stillingsstruktur og karriereveier i kapittel tre. De viktigste utfordringene ved dagens stillingsstruktur og karriereløp løftes frem i kapittel fire og vurderes opp mot hva vi tror vil være framtidens behov. Mulige løsninger på utfordringene som er skissert drøftes i kapittel fem. Mandat og tilleggsinformasjon finnes i et vedlegg til sist.

## 2. Bakgrunn

### Stillingsstrukturen og samfunnsoppdraget

UH-sektoren – og hele kunnskapssektoren – er inne i store endringsprosesser, både i Norge og internasjonalt. Endringene er forbundet med utviklingen i samfunnet for øvrig. Det er viktig å finne kunnskapsbaserte løsninger på store samfunnsutfordringer som klimaendringer og det grønne skiftet, politiske og demokratiske utfordringer og fattigdoms- og helseutfordringer. For at UH-sektoren skal kunne bidra best mulig i dette arbeidet, er en god stillingsstruktur ett av flere fundament som må være på plass. Stillingsstrukturen må bidra til å styrke kunnskapssektoren og bygge opp under den faglige aktiviteten som er nødvendig for å møte de pågående samfunnsutfordringene. Stillingsstrukturen må også understøtte talentene slik at disse rekrutteres til academia og at en karriere i academia oppleves som attraktiv. Gjennom dette kan stillingsstrukturen være et viktig bidrag til at UH- og kunnskapssektoren møter fremtidens utfordringer.

Dagens stillingsstruktur:

Formalnivå <i>(European Framework for Research Careers)<sup>[3]</sup></i>	Forskerstigen (tradisjonelt i instituttsektoren)	Forsknings- og undervisningsstigen (lektor–professor-stigen) (tradisjonelt ved universiteter)	Undervisningsstigen (lektor–dosent-stigen) (tradisjonelt ved høyskoler)
<b>Professornivå</b> <i>R4 Leading Researcher</i>	Forsker I / forsker med professorkompetanse (SKO 1183) ( <i>Research Professor</i> )  <i>Felles kompetansekrav: Professorkompetanse</i> ← mobilitet på tvers →	Professor (SKO 1013/1404) (SKO 8013/9301 – II-stillinger) ( <i>Professor</i> )	Dosent (2006–) Undervisningsdosent (2003–2006) (SKO 1532) ( <i>Teaching Professor</i> ) <i>Egne kompetansekrav: Dosentkompetanse</i>
<b>Førsteamanuensisnivå</b> <i>R3 Established Researcher</i>	Forsker II / seniorforsker (SKO 1109/1110) ( <i>Senior Researcher</i> )  <i>Felles kompetansekrav: Doktorgrad normalt krav utover dette</i> ← mobilitet på tvers →	Førsteamanuensis (SKO 1011) ( <i>Associate Professor</i> )	Førstelektor (SKO 1198) ( <i>Associate Teaching Professor</i> ) <i>Egne kompetansekrav: Førstelektorkompetanse</i>
<b>Utdanningsstilling med doktorgrad</b> <i>R2 Recognised Researcher</i>	Postdoktor (SKO 1352) ( <i>Postdoctoral Fellow</i> )		
<b>Amanuensisnivå</b>	Forsker III / forsker (SKO 1108) ( <i>Researcher</i> )	<b>Amanuensis</b> (SKO 1010) Universitetslektor (SKO 1009) Høgskolelektor (SKO 1008) ( <i>Assistant Professor</i> )  <i>Felles kompetansekrav: Høyere grad</i> ← mobilitet på tvers →	
<b>Utdanningsstillinger uten doktorgrad</b> <i>R1 First Stage Researcher</i>	Stipendiat (SKO 1017/1378) ( <i>Research Fellow</i> )		
	Vitenskapelig assistent (SKO 1020/1019) ( <i>Research Assistant</i> )		

Dagens stillingsstruktur er komplisert, og en god grafisk framstilling er vanskelig å finne. Denne figuren er hentet fra wikipedia 13.3.21: <https://no.wikipedia.org/wiki/F%C3%B8rsteamanuensis>. Til den bør påpekes at Postdoktor ikke er en



utdanningsstilling, men en rekrutteringsstilling og at det i dagens system ikke er mobilitet på tvers mellom forskerstigen og professorstigen, slik det beskrives.

De viktigste, største og ofte mest langsiktige investeringene en UH-institusjon gjør, er personalansettelser, og i sammenhengen vi her snakker om gjelder det først og fremst de vitenskapelig ansatte. Det er i første rekke denne gruppen ansatte som konkret utfører samfunnsoppdraget gjennom undervisning, forskning, formidling og innovasjon. Å ansette en person i en fast stilling er for institusjonen en stor investering, både økonomisk, kunnskaps- og organisasjonsmessig. For den ansatte er det ofte et karrierevalg som varer resten av yrkeslivet. Gode arbeidsvilkår og muligheter for utvikling må derfor ivaretas gjennom hele karrieren. Gjensidige forventninger og forpliktelser mellom den ansatte og arbeidsstedet om gode ansettelsesforhold og arbeidsvilkår må legges til grunn, slik at alle inspireres til å yte det beste for kjerneaktivitetene i akademia; forskning, undervisning, formidling og innovasjon.

### **Økt fokus på karrierepolitikk**

En godt fungerende stillingsstruktur er en viktig faktor som bidrar til å gjøre UH-institusjonene til gode arbeidsgivere. En god struktur må understøttes av en aktiv og helhetlig karrierepolitikk.

De siste årene har flere aktører arbeidet med å håndtere noen av utfordringer i karrierepolitikken. Karrierepolitikk har kommet inn i politiske styringsdokumenter som stortingsmeldinger og etter hvert i Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning<sup>1</sup>. I tillegg har Forskerforbundet og Akademiet for Yngre Forskere lagt ned mye arbeid i å løfte karrierespørsmål opp på den nasjonale agendaen. Ikke minst gjelder dette utfordringer knyttet til midlertidige ansettelser og politikk for karrierer for yngre forskere.<sup>2</sup> UHR utarbeidet et karrierenotat i 2015<sup>3</sup> der det ble lagt vekt på at institusjonene bør ha en mer helhetlig og aktiv karrierepolitikk. I samme periode utarbeidet Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) en veileder<sup>4</sup> for omstilling med særlig fokus på menns og kvinners karrierer. Dette som ledd i komiteens øvrige arbeid med å støtte opp om, og gi anbefalinger til tiltak som kan bidra til bedre karriereutvikling og økt mangfold blant ansatte og i norsk UH-sektor.<sup>5</sup>

I Stortingsmelding 16 (2016-17) Kultur for kvalitet i høyere utdanning, kom regjeringen med flere tiltak knyttet til karrieremuligheter ved universiteter og høyskoler: «Ett av målene med denne stortingsmeldingen er å bidra til at undervisningskompetanse skal vektlegges tyngre i akademia enn i dag, ikke bare ved ansettelser, men gjennom hele karrieren.»<sup>6</sup> Det skal stilles krav om pedagogisk basiskompetanse og undervisningserfaring ved ansettelse i alle faglige stillinger, og suksessivt høyere krav til undervisningskompetanse for stillinger som professor og dosent enn for stillinger på lavere nivå. Ved ansettelse og opprykk skal en:

- stille krav om at institusjonene sørger for at nyansatte som ikke har oppnådd nødvendig pedagogisk basiskompetanse gjennom utdanning og arbeidserfaring, ansettes på betingelse av at de skaffer seg slik kompetanse i løpet av ett år

---

<sup>1</sup> Se f.eks. Meld. St. 4 27 Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028, kap 2.4.

<sup>2</sup> Se for eksempel: AYF: [Unge forskere i Norge Karriereveier og ambisjoner](#) og [Når usikkerheten rår Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere](#) FF: [Kampen om talentene – et kunnskapsnotat om rekrutteringsutfordringer i norsk forskning](#)

<sup>3</sup> Se <https://www.uhr.no/temasider/karrierepolitikk-og-merittering/om-karrierepolitikk/>

<sup>4</sup> [http://kifinfo.no/sites/kifinfo.no/files/veileder\\_kif\\_leservennlig.pdf](http://kifinfo.no/sites/kifinfo.no/files/veileder_kif_leservennlig.pdf)

<sup>5</sup> [Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning \(Kif\) | Kifinfo](#)

<sup>6</sup> [Stortingsmelding 16 \(2016-17\) Kultur for kvalitet i høyere utdanning](#) s 70

- stille krav om at alle universiteter og høyskoler, alene eller sammen med andre, i løpet av to år skal etablere meritteringssystemer som bidrar til at arbeidet med å utvikle god undervisning verdsettes

I tillegg la meldingen opp til å:

- i samarbeid med institusjonene og organisasjonene vurdere å ta i bruk en stilling som «praksisprofessor»
- arbeide videre med sammenligning med andre lands systemer og se på behov for endringer i det norske systemet

De to første punktene er fulgt opp gjennom revidering av Forskrift om ansettelse og opprykk, de to siste ble utredet av Underdal-utvalget. Meritteringsordninger for utdanningsfaglig kompetanse er nå på plass på de aller fleste institusjoner.

Kravene som stilles til fagmiljø som stilles for å bli akkreditert som universitet, og for å etablere master- og doktorgradsstudier, i *studiekvalitetsforskriften*<sup>7</sup> og *studietilsynsforskriften*<sup>8</sup> har ført til at tidligere undervisningstunge profesjonsfag har blitt mer forskningstunge. Økt vekt både på forskning og undervisning har dermed gitt en utjevning mellom disse kjerneaktivitetene. Utdanning blir mer vektlagt innenfor tradisjonelt mer forskningstunge miljøer, og forskning har fått en større rolle innenfor de tradisjonelt mer utdanningstunge miljøene. En slik utvikling er i tråd med et nasjonalt og internasjonalt fokus på samspillet mellom forskning og utdanning og viktigheten av forskningsbasert utdanning.

### ***Underdal-utvalgets forslag***

I 2017 nedsatte Kunnskapsdepartementet (KD) en arbeidsgruppe under ledelse av professor emeritus Arild Underdal hvor målet var å vurdere om dagens stillingsstruktur ivaretar det brede spektret av arbeidsoppgaver som UH-institusjonene er forventet å løse<sup>9</sup>. Underdal-utvalget fremmet blant annet forslag om tre stillingsstiger; en fagstøttstige, en forsker-lektorstige og en professorstige. Utvalget foreslo å slå dosentløpet sammen med forskerløpet og skape en felles forsker-lektorstige, mens professorstigen skulle bestå som i dag. Videre ble det foreslått at bruken av postdoktorstillingen skulle snevres inn og at postdoktorperioden generelt burde økes til fire år, med 25% deltagelse i undervisning og veiledning. Et nytt toppnivå over dagens professorstilling, en «fakultetsprofessor» var også et av forslagene fra Underdal-utvalget. Mottakelsen av rapporten var blandet, og KD fikk ingen samlet støtte til en ny stillingsstruktur i tråd med det som utvalget foreslo.

I mai 2019 signaliserte statsråden at i første omgang ville kun forslagene om tiltak mot midlertidighet og innsnevring av postdoktor-stillinger bli fulgt opp fra departementets side. En arbeidsgruppe har siden levert forslag til tiltak for å redusere midlertidigheten<sup>10</sup>. Videre har KD gitt NIFU i oppdrag å utrede doktorgradskandidatenes arbeidsmarkedstilpassing<sup>11</sup> samt hvordan postdoktorstillingen

<sup>7</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2010-02-01-96>

<sup>8</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-02-07-137>

<sup>9</sup> Underdal-utvalget leverte rapporten «[Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler](#)» 9. mai 2018.

<sup>10</sup> <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/slik-foreslar-universitetene-og-hoyskolene-a-fa-ned-andelen-midlertidig-ansatte/id2685215/>

<sup>11</sup> <https://www.nifu.no/projects/undersokelse-av-doktorgradskandidatenes-arbeidsmarkedssituasjon-21048/>

faktisk brukes i dag<sup>12</sup>. I 2021 vil KD i tillegg legge frem en strategi for forskerrekruttering og karriereveier i forskning og høyere utdanning, særlig rettet mot yngre forskere.<sup>13</sup>

### **Nytt blikk på stillingsstrukturen**

De ulike prosessene som pågår, viser at karrierespørsmål knyttet til vitenskapelig ansatte prioriteres høyt. Utfordringene er komplekse og det viktigste spørsmålet som Underdal-utvalget ble bedt om å besvare, nemlig en mulig videreutvikling av stillingsstrukturen og organisering av karriereveiene i akademia, står fortsatt ubesvart. I strategiarbeid som pågår i regi av KD, legges «dagens stillingsstruktur til grunn for arbeidet»<sup>14</sup>.

Det er derfor et behov for å rette et nytt blikk på utfordringene knyttet til dagens stillingsstruktur for vitenskapelig personale ved UH-institusjonene.

UHRs styre vedtok høsten 2019 å følge opp et initiativ fra statsråd Iselin Nybø, UHRs daværende styreleder Dag Rune Olsen, lederen i Forskerforbundet Guro Lind og lederen i AYF, Magnus Aronsen om å etablere en arbeidsgruppe<sup>15</sup> for å arbeide med temaet. I tillegg har lederen for Kif-komiteen, rektor Curt Rice vært medlem i utvalget. Se mandat og sammensetning i eget vedlegg.

Dette utvalget – stillingsstrukturutvalget – har diskutert utfordringer ved dagens stillingsstruktur i UH-sektoren, og sett på mulige løsninger som kan bidra til å fjerne eller redusere det som oppleves som utfordringer. Målet med arbeidet er at en karriere i akademia skal fremstå som forutsigbar og attraktiv, at stillingsstrukturen er fleksibel og tilpasset et samfunn i endring, og at den understøtter kjerneaktivitetene i sektoren.

En annen side ved stillingsstrukturen er om og eventuelt hvordan den åpner for ønsket mobilitet. Mobilitet kan være knyttet til andre karriereveier, inklusive muligheten for å veksle mellom karrierer ut av og inn i akademia. Det må i den sammenheng legges til grunn at om lag halvparten<sup>16</sup> av de som i dag tar en doktorgrad går videre i en karriere utenfor akademia.

### **Struktur og kultur**

Det er en grense for hvor mye strukturendringer kan bidra i løsningen av ulike utfordringer. Ofte er slike utfordringer og også mulige løsninger tett knyttet til lange tradisjoner og etablerte kulturer ved våre akademiske institusjoner. Mange normer og praksiser er implisitte og utviklet over tid. Dersom strukturendringene forutsetter kulturendringer, vil det ta tid å endre disse. Det er ulike kulturer knyttet til ulike fagområder og institusjoner og disse kan både underbygge og bremse effekter vi forventer skal inntreffe ved å endre strukturer. Strukturendringer må ivareta kultur- og organisasjonssiden og inkludere ledere og ansatte gi god informasjon til hele organisasjonen og ha tydelige og uttalte mål og plan for arbeidet i et langtidsperspektiv. Vårt utgangspunkt er at struktur og kultur går hånd i hånd og må ses i sammenheng og at trygghet og forutsigbarhet er to kritisk viktige faktorer i endringsprosesser.

### **En stillingsstruktur for fremtiden - og for de som er i sektoren i dag**

Underdal-utvalget mente at de viktigste premissene for å tiltrekke og beholde dyktige medarbeidere er egen motivasjon og en særlig sterk egeninteresse for faget. Videre er det viktig med en høyere faglig anerkjennelse, gode lønns- eller arbeidsvilkår samt et godt arbeidsmiljø med dyktige ledere. De

---

<sup>12</sup> <https://www.nifu.no/undersokelser/postdoktorundersokelsen/>

<sup>13</sup> <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/strategi/id2700320/>

<sup>14</sup> <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/strategi/id2700320/>

<sup>15</sup> *I arbeidets gang har gruppen gått over til å bli betegnet som et utvalg – «Stillingsstrukturutvalget».*

<sup>16</sup> Tall fra NIFUs Rekrutteringsmonitor, gjengitt i [Indikatorrapporten](#) 2020

pekte også på at rekrutteringen av kvinner til toppstillinger fortsatt er for svak, noe som de mente både har kulturelle og strukturelle årsaker. At UH-institusjonene også har utfordringer knyttet til rekruttering, integrering og karriereutvikling for vitenskapelig personale med innvandrerbakgrunn, ble også trukket fram. Dette er beskrivelser som stillingsstrukturutvalget slutter seg til.

Vi støtter også Underdal-utvalgets mål for en revisjon av strukturen:

- Det må etableres en relativt enkel og felles stillingsstruktur som samtidig gir institusjonene tilstrekkelig frihet til å tilpasse den til sine behov
- Stillingsstrukturen må gi forutsigbarhet for den enkelte medarbeider og synliggjøre tydelige karriereveier
- Ønsket kompetanse må beholdes i UH-institusjonene
- Det bør være mulig å ha både forskning og utdanning som sentrale arbeidsoppgaver
- De som har delte stillinger, f.eks. mellom helseforetak og UH-institusjoner, må ivaretas

Stillingsstrukturutvalget har også som utgangspunkt for sitt arbeid at det er mye positivt med dagens stillingsstruktur, og at en videreutvikling må bygge på det som i dag fungerer godt.

Et viktig premiss for arbeidet og forslagene til utvalget er også at stillingsstrukturen skal virke godt i mange år fremover. Svært mange som ansettes i vitenskapelige stillinger fortsetter i sine stillinger i flere tiår, og endringer som gjøres nå, har konsekvenser i tilsvarende tidsspenn. For utvalget har det derfor vært viktig å diskutere endringer med tanke på at strukturen skal bygge opp under de ansattes og institusjonenes evne til å fylle sine oppgaver *fremover i tid*. Utvalgets forslag er derfor først og fremst tenkt som karriereveier for de som rekrutteres inn i stillinger nå. Samtidig er det viktig at en videreutvikling av karrierestrukturen kommer alle de som i dag er i vitenskapelige stillinger, til gode. I den grad endringer i kompetansekrav eller karriereveier berører dagens ansatte, er det svært viktig å få på plass tilpasninger og gode overgangsordninger som gir rom for styrking og videreutvikling av karrierene også for disse. Noen av endringene må innføres trinnvis.

Det er videre et kunnskapspolitisk mål at UH-institusjonene er ulike. Det vil si at de skal variere både i størrelse og profil.<sup>17</sup> Det er rimelig å forvente at dette målet blir styrket i den kommende «styringsmeldingen», og utvalget har også dette som et utgangspunkt for sine forslag. I tillegg vil det være ulike behov innenfor ulike fagområder. Målet for utvalget er å gi forslag til en stillingsstruktur som både er tydelig, samtidig som den er tilstrekkelig fleksibel og ivaretar både de ansattes og institusjonenes behov på en god måte.

### **Mer om faktagrunnlag, tall og begreper**

Stillingsstrukturutvalget har brukt hovedtrekkene i målbildet og faktagrunnlaget fra Underdal-utvalget som grunnlag for sine vurderinger, herunder samme forståelse av begrepene stillingsstruktur og karriereveier som Underdal-utvalget:

*Stillingsstruktur* betegner en innbyrdes ordning av en samling stillingskategorier, vertikalt i form av en stige og horisontalt i form av ansvar for ulike roller og arbeidsoppgaver.

*Karriereveier* er de mulige veiene som ansatte i sektoren kan følge fra stilling til stilling, og disse veiene kan både være innenfor institusjonene og UH-sektoren, men også føre inn og ut av sektoren. Sånn sett blir karriereveiene et resultat av mulighetene, og begrensningene, som gis i det formelle rammeverket; de enkelte stillingskategoriene og sammenhengen mellom dem.

Som Underdal-utvalget beskriver, var utviklingen gjennom 1970- og 80-tallets UH-sektor preget av at stillingsstrukturen, som opprinnelig ga klare skillelinjer mellom de tidligere høyskolene og

---

<sup>17</sup> Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning (StMeld 4 2018-2019), s 94.

universitetene, stadig ble mer integrert. Denne utviklingen har fortsatt frem til i dag, og er blitt ytterligere forsterket gjennom fusjoner og strukturendringer. Dagens situasjon er at en rekke stillingsbetegnelser, introdusert over tid og ofte til spesifiserte formål, nå er i bruk både ved universitetene, de vitenskapelige høyskolene og høyskolene, og at skillelinjene mellom stillingene i praksis er i ferd med å viskes ut. Profesjonsfagene fra den gamle høyskolestrukturen er i ferd med å bli mer forskningstunge, mens fokuset på arbeidsrelevans og kontakt med avtagerfeltet er blitt større i tradisjonelle disiplin-fag.

Når det gjelder forventninger til arbeidsoppgavene som skal løses, har det dermed ikke så stor betydning lenger om en vitenskapelig ansatt arbeider ved en liten høyskole, stor høyskole eller et universitet. Forventningene vil være relativt like.

## Utviklingstrekk

Ved å se på dagens stillingsstruktur og utviklingen over tid, med særlig vekt på de siste tjue årene etter Kvalitetsreformen, kan vi påpeke noen trekk som også Underdal-utvalget har beskrevet:

Tabell 1 Vekst i årsverk ved universiteter og høyskoler 2000-2020

Stillingskategorier	Årstall	Antall årsverk		Prosentvis økning
		2000	2020	
Administrative stillinger		5 087	10 436	105
Undervisnings- og forskningsstillinger		9 903	15 884	60
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling		2 897	3 938	36
Rekrutteringsstillinger		2 437	7 616	213
<b>Alle ansatte</b>		<b>22 113</b>	<b>39 956</b>	<b>81</b>
<i>*Tall fra DBH alle UH-institusjoner (bistillinger ikke med)</i>				

- Sektoren er vokst betydelig i kompleksitet og antall ansatte (Tabell 1), og det har vært en mye større økning i rekrutteringsstillinger (ph.d. og postdoktor) enn i de øvrige vitenskapelige stillingskategoriene. Dette har bidratt til en betydelig kompetanseheving internt i sektoren og i arbeidslivet utenfor UH-institusjonene, men også til sterkere konkurranse om mange av de faste stillingene, høyere midlertidighet og mindre forutsigbarhet.
  - Stipendiatstillingen har gått fra å være en rekrutteringsstilling for UH-sektoren, til å dekke behovet for forskere i en utvidet forskningssektor og samfunnet for øvrig. Det ble gjennomført mer enn seks ganger så mange doktorgradsdisputaser i årene 2010-19 som på 1980-tallet.<sup>18</sup> Halvparten av ph.d.-utdannede fortsetter i dag sin karriere utenfor akademien.<sup>19</sup> En fersk undersøkelse blant personer som avla doktorgrad i Norge mellom 2013 og 2015,<sup>20</sup> antyder at doktorene både får arbeid og langt på vei er fornøyde med ph.d.-utdanningen, men at utstrakt bruk av midlertidige stillinger og relativt lav lønn fører til at mange doktorgradsutdannede velger bort en karriere i universitets- og høyskolesektoren, selv om den i utgangspunktet synes å være attraktiv. Mange velger derfor karrierer utenfor UH-sektoren, selv om flere opplever at de da ikke får brukt

<sup>18</sup> [NIFU doktorgrader i tall](#)

<sup>19</sup> Tall fra NIFUs Rekrutteringsmonitor, gjengitt i [Indikatorrapporten 2020](#)

<sup>20</sup> [NIFU rapport 2020:19](#).

kompetansen sin fullt ut. Disse utfordringene synes å være knyttet til dimensjonering, karriereveiledning, arbeidsmarkedet utenfor og de videre karrieremulighetene i UH-sektoren, og ikke i særlig grad til stipendiatstillingen eller dens plass i strukturen.

- Antall postdoktorer er mangedoblet; fra 500 i 2000 til 2150 i 2020.<sup>21</sup>  
Postdoktorstillingene brukes mindre målrettet enn tiltenkt, og bidrar gjennom det til lange, uforutsigbare og midlertidige karrierer i UH-sektoren.
- Det kombinerte løpet fram til professor er klart mest brukt i den vitenskapelige strukturen ved UH-institusjonene. Mer enn halvparten av de vitenskapelig ansatte er førsteamanuenser eller professorer, og 94 % av alle med vitenskapelig toppkompetanse er i stillingen professor.
  - Dosentstillingen er lite brukt og utgjør mindre enn 1% av samlet vitenskapelig personale, men har økt kraftig i antall de siste ti årene. Gjennomsnittsalderen er også høyere for ansatte i stillingene førstelektor og dosent enn for førsteamanuensis og professor.<sup>22</sup>
  - Antallet årsverk i forskerstillinger er firedoblet fra 390 i 2000 til 1 563 i 2020.<sup>23</sup> Disse stillingene er ofte eksternt finansierte og 42 % er midlertidige ansatte.
- En økende andel av alle vitenskapelig ansatte rekrutteres utenfor Norge.<sup>24</sup> Særlig blant postdoktorene er den internasjonale økningen stor. I 2018 var i underkant av 60% av postdoktorene innvandrere<sup>25</sup>.
- Noen stillinger og stillingskoder er lite i bruk. Enten fordi de ikke (lenger) ivaretar et behov sektoren har, eller fordi de er tilpasset behovet til en mindre gruppe. Den første gruppa kan trygt utfases og avvikles, mens man må være mer forsiktig og bevisst dersom det foreslås endringer for den siste kategorien.

• Tabell 2 Antall vitenskapelige årsverk ved alle høyskoler og universiteter 2000-2020 (tall fra DBH)

Stillingsbenevnelse	2000	2005	2010	2015	2020
Amanuensis	410	270	134	74	28
Dosent		3	56	150	188
Forsker 1108	134	185	200	229	327
Forsker 1109	224	356	574	796	1 106
Forsker 1110	7	19	40	42	25
Forsker 1183	24	42	49	68	105
Forskningssjef	3	4	6	11	17
Førsteamanuensis	2 569	2 810	3 226	3 798	4 829
Førstelektor	359	634	860	933	973
Høgskoledosent	55	23	12	5	2
Høgskolelektor	2 710	2 954	2 649	2 570	1 335
Høgskolelærer	912	754	433	333	239
Professor	2 202	2 667	3 125	3 607	4 264
Professor 1404		25	25	29	28

<sup>21</sup> Karlegging av postdoktorstillingen: Mål, praksis og erfaringer Gunnes et al. 2020 NIFU rapport 2020:31

<sup>22</sup> Se vedlegg

<sup>23</sup> Oppdaterte tall fra DBH

<sup>24</sup> [NIFU Mangfoldsstatistikk](#). «I 2018 hadde 29 prosent av forskerne og det faglige personalet ved norske universiteter, høyskoler, helseforetak og forskningsinstitutter innvandrerbakgrunn. Dette er over dobbelt så mange som i 2007. Om lag 80 prosent av forskerpersonalet med innvandrerbakgrunn er internasjonalt mobile forskere med høyere utdanning fra utlandet.»

<sup>25</sup> NIFU 2020 Innsikt 17. Mangfoldsstatistikk

Universitetslektor	272	734	896	1 044	2 416
<b>Sum undervisning- og forskerstillinger</b>	<b>9 883</b>	<b>11 482</b>	<b>12 283</b>	<b>13 688</b>	<b>15 884</b>
<b>Sum vitenskapelige bistillinger*</b>	194	225	267	435	472
Postdoktor	250	752	1 056	1 374	1 650
Spesialistkandidat			14	19	13
Stipendiat 1017	2 096	2 993	4 402	4 456	5 796
Stipendiat 1178	92	387	311	181	157
Vitenskapelig ass. 1018	8	9	15	28	52
Vitenskapelig ass. 1019	67	80	47	89	133
Vitenskapelig ass. 1020	206	263	158	190	180
<b>Sum utdannings- og rekrutteringsstillinger</b>	<b>2 718</b>	<b>4 484</b>	<b>6 002</b>	<b>6 338</b>	<b>7 981</b>
Førstebibliotekar	14	27	29	43	62
Universitetsbibliotekar	67	72	76	93	139
<b>Sum vitenskapelig bibliotekstillinger</b>	<b>82</b>	<b>99</b>	<b>105</b>	<b>136</b>	<b>202</b>

\* Bistillinger er ikke konsistent ført for hele perioden

### 3. Nærmere om utfordringer knyttet til dagens stillinger og karriereløp

I arbeidet fram mot mulige forbedringer og løsninger har det vært viktig for utvalget å arbeide seg fram til en felles forståelse av de viktigste utfordringene de vitenskapelig ansatte og UH-institusjonene møter i samspillet mellom karriereveier og stillingsstruktur. Oppnår man et felles syn på hva som er problemet, blir det lettere å komme fram til felles løsninger.

Utvalget mener hovedutfordringene kan grupperes i tre overordnede områder:

- A. *Midlertidighet og uforutsigbare karriereveier*
- B. *Lite fleksible karriereløp med ulik prestisje og uklare kompetansekrav*
- C. *Barrierer for mobilitet ut av og inn i akademia*

Flere av utfordringene er beslektet og påvirker hverandre.

#### **Hovedutfordring A: Midlertidighet og uforutsigbare karriereveier**

*Denne utfordringen handler særlig om muligheten for å planlegge en akademisk karriere, særlig for unge mennesker, men også for hele karriereløpet. Måten rekrutteringsstillingene; ph.d. og postdoktor, men også forskerstillinger, forvaltes i sektoren bidrar til midlertidighet, uklare konkurranseforhold, misforhold mellom forventninger og realiteter, og trolig sløsing med både menneskelige og økonomiske ressurser. Her ser vi også på faktorer ved stillingsstrukturen som hindrer kvinners og minoriteters karriereutvikling, særlig knyttet til mulighetene for å passere kritiske overganger i karriereløpene.*

#### **Utfordring 1: Høy midlertidighet og ukritisk bruk av postdoktor- og forskerstillinger**

Tross politisk og institusjonelt søkelys og en klar nedgang de siste par årene, er midlertidigheten i UH-sektoren fremdeles langt høyere enn i arbeidslivet ellers. Blant de ordinære vitenskapelig ansatte er andelen midlertidig ansatte på 16 % i 2020, en nedgang fra 18,3 for to år siden.<sup>26</sup> Midlertidigheten er særlig høy for stillingene som UH-lektor og forsker. Dersom man tar med alle åremålsstillingene (stipendiat og postdoktor), er andelen midlertidige på 44 %.

**Postdoktorstillingene** er definert som kvalifiseringsstillinger og har «som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger». Disse stillingene var opprinnelig begrenset til bruk ved UH-institusjoner med rett til å utstede doktorgrad.<sup>27</sup> Kravene til kvalifiseringsarbeidet er imidlertid ikke beskrevet i nasjonale regelverk. Forskningsrådet stiller krav om en utviklingsplan for postdoktorer finansiert av dem, men dette følges i varierende grad opp av virksomhetene.<sup>28</sup> Som beskrevet over, har det vært sterk vekst i antall postdoktorer, og stillingene benyttes også i sektorer utenfor UH, i statlig og private forskningsinstitutter og ved helseforetak.

NIFU har kartlagt bruken av postdoktorstillingen i dag og hovedfunn fra rapporten *Karlegging av postdoktorstillingen: Mål, praksis og erfaringer* er:<sup>29</sup>

- Et mål med postdoktorstillingene er å utvikle forskerkompetanse. Om lag 50% av postdoktorene har en vitenskapelig stilling fem år etter endt periode. 5 % har professorstilling og 15 % har førsteamanuensisstilling etter fire år.

<sup>26</sup> [Statistikk – midlertidig ansatte - Forskerforbundet](#)

<sup>27</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-01-31-102>

<sup>28</sup> [Postdoktorstilling \(forskningsradet.no\)](#)

<sup>29</sup> NIFUs [undersøkelse](#) av hvordan institusjonene bruker postdokstillingen: NIFU Rapport 2020:31



- Å kvalifisere til toppstilling fremstår ikke som et hovedmål, verken for postdoktoren eller institusjon, men det er vanligere med et tydeligere kvalifiseringsaspekt for postdoktorer som er finansiert av UH-institusjonen enn for de som er eksternt finansiert på prosjekt.
- For postdoktorer er det i dag svært begrensede muligheter til å opparbeide seg undervisningskvalifikasjoner
- Mange institusjoner mangler strukturer for karriereoppfølging av postdoktorene
- Postdoktorstillinger brukes ofte til å teste ut søkere om de potensielt vil bli gode undervisere, forskere og om de vil passe inn i fagmiljøet.
- Postdoktorstillingene bidrar med en stor grad av internasjonal mobilitet. Halvparten av postdoktorene i Norge har en doktorgrad fra en utenlandsk institusjon.

Mange postdoktorer opplever at innholdet i og rammene rundt stillingene er uklare og at karriereoppfølgingen er mangelfull. Det er ikke et tilstrekkelig antall utlyste faste vitenskapelige stillinger til at alle i postdoktorstillinger kan regne med en direkte overgang fra denne og til en fast vitenskapelig stilling. Et stort omfang av eksternt finansierte forskningsprosjekt øker samtidig behovet for prosjektbasert forskningsarbeid. Dette har medført en ofte ukritisk bruk av postdoktorer som prosjektarbeidskraft, i tillegg til et økt omfang av forskere i midlertidige stillinger.<sup>30</sup> Ettersom man bare kan ha én postdoktorperiode ved samme institusjon, skjer videre ansettelser ofte i midlertidige forskerstillinger. Heller ikke her er det rom for pedagogisk kompetansebygging og i hvilken grad man faktisk utfører annet arbeid som er kvalifiserende for en fast kombinert stilling, er også tilfeldig.

At mange postdoktorer og forskere i midlertidige stillinger ikke tilbys tilstrekkelig karriereoppfølging er et stort problem. Vitenskapelig ansatte i tidsavgrensede stillinger har særlig behov for karriereoppfølging for å bygge opp relevant kompetanse og ta riktige steg videre på karrierestigen.

For institusjonene kan det virke rasjonelt å ansette postdoktorer i åremål og midlertidige prosjektforskere, da det alltid vil være mer usikkerhet knyttet til finansieringen av prosjektbasert forskning enn f.eks. undervisning. En eventuell større sikkerhet for fast stilling tidlig i karrieren, vil videre bidra til at virksomhetene ikke har samme muligheten til å rekruttere den best kvalifiserte på tvers av institusjoner og landegrenser på et senere stadium. Lange og uforutsigbare forskerkarrierer er imidlertid et internasjonalt fenomen og i økende grad oppfattet som et problem, ikke bare for forskerne som individer, men for kvaliteten på høyere utdanning, forskning og innovasjon.<sup>31</sup>

Utvalget vil derfor legge som premiss for de forslagene som fremmes at de skal bidra til å begrense og ikke øke omfanget av uforutsigbarhet og midlertidige ansettelser i akademien. Mulighetene for internasjonal og nasjonal mobilitet må også bevares. Å skape større grad av forutsigbarhet for unge forskere er derfor en hovedutfordring for stillingsstrukturarbeidet. Det er grunn til å tro at uforutsigbarheten knyttet til videre karrieremuligheter medfører at mange talenter som man ønsker skal satse på en karriere i akademien, søker seg ut av sektoren.<sup>32</sup> Utvalget gir derfor sin tilslutning til behovet for å stramme inn postdoktorordningen, som både Underdal-utvalget og Aune-utvalget har beskrevet.

### ***Utfordring 2: Frafall av kvinner og lite etnisk mangfold i løpet til faglige toppstillinger***

Kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger (professor og dosenter) er et nasjonalt styringsparameter og har som mål å stimulere til bedre kjønnsbalanse og likestilling i sektoren. Andelen kvinner i disse stillingene har økt nokså jevnt de siste ti årene, men fortsatt er

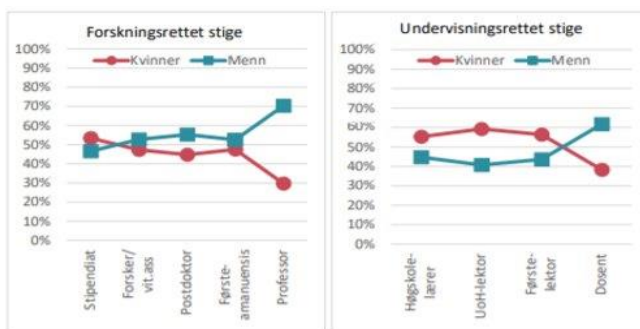
<sup>30</sup> [Forskerforbundets skriftserie nr.4 2020](#) Se også: *Karlegging av postdoktorstillingen, Mål, praksis og erfaringer* NIFU Rapport 2020:31

<sup>31</sup> [Forskerforbundets skriftserie nr.4 2020](#). Se også prosjektet [Research precariat - OECD](#)

kvinneandelen betydelig lavere her enn i andre vitenskapelige stillinger, særlig med tanke på deltakelsen blant kvinner i høyere utdanning og forskning samlet sett.

Underdal-utvalget viet rekruttering av og karriereutvikling blant kvinner mye plass. I rapporten står blant annet følgende: "At sektoren ikke klarer å holde på kvinner er ikke særnorsk. I tillegg til usikre arbeidsforhold, er det mye som tyder på at praktisering av ulike stillingsrelaterte mekanismer gjør sektoren mindre attraktiv for kvinner."

De nyeste tallene fra DBH 2020 viser at andelen kvinnelige professorer er 33% for stillingskode 1013. Stillingskategorien dosent har en kvinneandel på 43%. Selv om prosentandelen for dosenter er høy, er det få personer det dreier seg om; 82 totalt. Andelen kvinner til toppstillinger er stigende, men det er store fagforskjeller (NIFU<sup>33</sup> 2019).

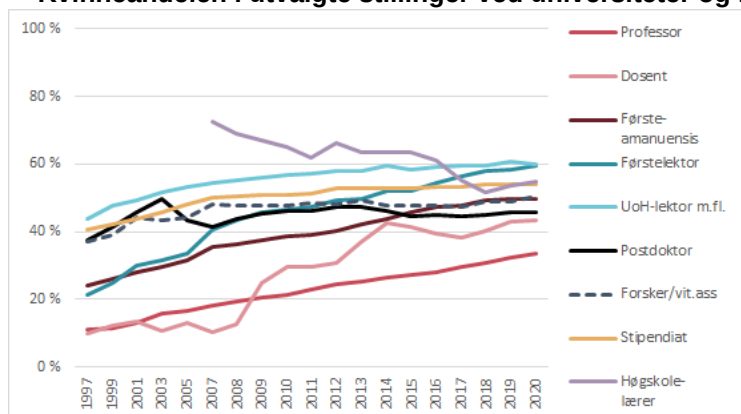


Figur 1.2 Andelen kvinner og menn på ulike trinn på karrierestigen ved universitetene og høyskolene i 2017 etter stillingstype.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

NIFU (2019) fant at sannsynligheten for å klatre på den akademiske karrierestigen var tilnærmet lik for menn og kvinner.<sup>34</sup> Unntaket er overgangen fra førsteamanuensis til professor. Her var fortsatt sannsynligheten for avansement større for menn enn for kvinner. Rapporten viste til store forskjeller innen hver fagdisiplin og at de store kjønnsforskjellene som finnes både i utdanningene og i arbeidsmarkedet holder stand i ulike fag. Vi finner flest kvinner i toppstillinger innenfor medisin og helsefag, og flest menn innen naturvitenskap og teknologi.

#### Kvinneandelen i utvalgte stillinger ved universiteter og høyskoler. 1997-2020<sup>1</sup>.



<sup>1</sup>Foreløpige tall for 2020.

<sup>33</sup> <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2608244/NIFUrapport2019-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>34</sup> <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2608244/NIFUrapport2019-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

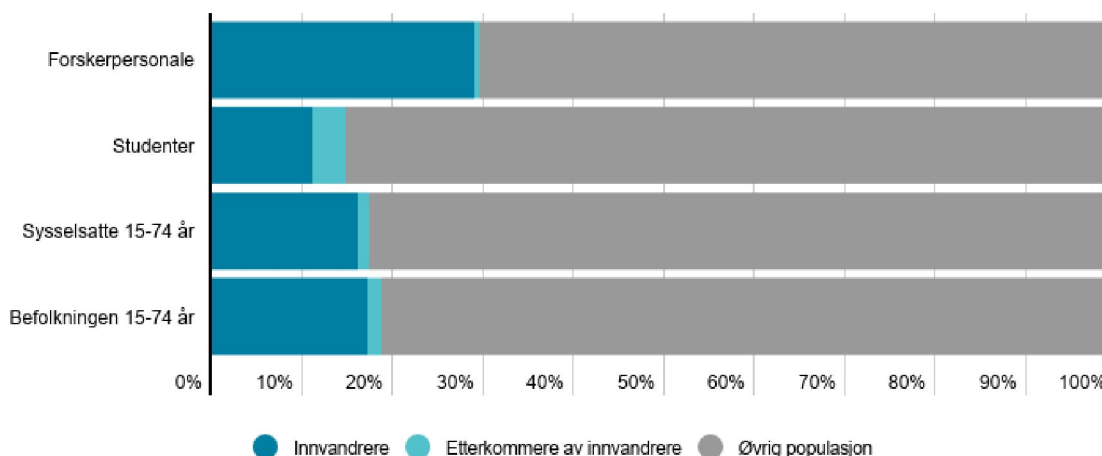
### Faktorer ved stillingsstrukturen som hindrer kvinners karriereutvikling

Strukturelle forhold ved organisasjonen snakkes ofte om i et kjønnsnøytralt språk og strukturelle hindringer individualiseres. Funn i flere studier<sup>35</sup> peker på at faktorer som kan knyttes til dagens stillingsstruktur i academia som uforutsigbarhet og langvarig midlertidighet, lite transparente prosesser for ansettelse og opprykk, stadig økende krav til publisering, internasjonalisering og ekstern forskerfinansiering som også utfordrer balansen med familieliv slår særlig ut blant kvinner. Stillingsstrukturen kan ikke alene adressere disse problemene, men kan i kombinasjon med kulturendringer og justeringer av kontekstuelle faktorer bidra til at sektoren framstår som mer attraktiv for kommende generasjoner av kvinner. Det er viktig at forslaget til stillingsstruktur baseres på den kunnskapen vi har, og om noe kan bidra til å øke andelen kvinner i toppstillinger. Dette gjelder også ordningen med opprykk som vi har i Norge. Denne ordningen ser ut til å være til fordel for kvinner. Her viser forskning at kvinner i større grad enn menn oppnår tilsetning gjennom opprykk fremfor i åpen konkurranse.

### Økt etnisk mangfold i norsk academia, men få er etterkommere av innvandrere

Norsk academia må forholde seg til et større mangfold i sektoren. Nye tall fra NIFUs mangfoldsstatistikk 2020<sup>36</sup> viser at i 2018 hadde 29 prosent av forskerne og det faglige personalet ved norske universiteter, høyskoler, helse-foretak og forskningsinstitutter innvandrerbakgrunn. Dette er over dobbelt så mange som i 2007. Om lag 80 prosent av forskerpersonalet med innvandrerbakgrunn er internasjonalt mobile forskere med høyere utdanning fra utlandet. Samtidig viser NIFUs mangfoldsstatistikk at det er få etterkommere av innvandrere, eller norskfødte med innvandrerforeldre, blant forskerpersonalet, sammenlignet med befolkningen for øvrig. Etterkommerne utgjorde 0,5 prosent av forskerne i 2018, mot 0,4 prosent i 2007. Denne andelen forskere som har altså kun økt med 0,1% mellom 2007 og 2018.

Populasjon og innvandringsstatus i 2018<sup>37</sup>



<sup>35</sup> <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017011432918>  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/gwao.12368>  
<http://kifinfo.no/nb/2019/05/vi-bestemmer-om-glasstaket-finnes>  
<https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2608244/NIFUrapport2019-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>36</sup> NIFU innsikt 2020:17

<sup>37</sup> NIFU/SSB, Mangfoldstatstikken. Tallgrunnlaget til figuren er tilgjengelig i NIFUs FoU-statstikkbank.

Det er lite forskning på etniske minoriteters karriereutvikling i norsk akademia. En studie gjort av AFI på oppdrag for Kif-komiteen i 2016 viste at sannsynligheten for ph.d.-er til å inneha en stilling i akademia er mindre for personer med innvandrerbakgrunn enn for majoritetsbefolkningen (Maximova-Mentzoni et al 2016).<sup>38</sup> Mest markant er forskjellen på professornivå hvor majoritetsbefolkningen har størst sannsynlighet for å inneha stillingen, dernest følger ph.d.-er med bakgrunn fra europeiske og vestlige land, og til sist doktorer med bakgrunn fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika. Samtidig viser samme AFI-rapport til at studenter med asiatisk bakgrunn har høye akademiske ambisjoner med et ønske om å ta en ph.d. og jobbe med forskning. I artikkelen Etnisk mangfold i akademia (Askvik T., Drange I.2019)<sup>39</sup> påpekes det at sannsynligheten for å inneha en vitenskapelig stilling varierer sterkt mellom fagfelt. For personer med doktorgrad som har innvandret, er det større sannsynlighet for å inneha et professorat innenfor humaniora og samfunnsfag, og lavest innenfor lærerutdanningene og pedagogiske fagfelt og økonomisk-administrative fag. I samme artikkel diskuteres også hvorvidt usikkerheten som er knyttet til UH-stillinger med mye midlertidighet, konkurranse og relativt lav lønn påvirker valget for om denne gruppen ansatte ønsker å bli i akademia. Det som har blitt sagt tidligere i dette dokumentet om uforutsigbarhet og midlertidighet, særlig i kvalifiseringsstillinger, som grunner til hvorfor man bevisst eller ubevisst søker seg ut av akademia, ser ut til å også gjelde her. Et viktig spørsmål er også når i stillingsstrukturen utvelgelsen til faste stillinger finner sted. Uforutsigbarhet og midlertidighet øker jo senere dette skjer.

### **Hovedutfordring B: Karriereløp med ulik prestisje, men økende overlapp og relativt like kompetansekrav**

*Denne delen handler om de ulike stillingstypene og hvordan disse er organisert i (hovedsakelig) tre karrierestiger, som i økende grad har innebygde hindringer i å kunne bevege seg mellom stigen. Også nye oppgaver, nye måter å arbeide på og økt internasjonal mobilitet utfordrer den eksisterende stillingsstrukturen, omtales her.*

#### **Utfordring 3: Dosentløpet har lavere status og er blitt mer likt professorløpet**

I januar 2015, da forskrift om ansettelse og opprykk ble endret, var det klart at Kunnskapsdepartementet anså professorløpet og dosentløpet som to tydelig ulike karriereveier. Endringen medførte blant annet at det ikke lenger er mulig å søke sideveis opprykk mellom løpene.

I høringsbrevet den gang skrev Kunnskapsdepartementet:

*Det er et mål for regjeringen å øke kvaliteten innen høyere utdanning og forskning. Den viktigste forutsetningen for å lykkes med dette er at det faglige personalet har høy kompetanse, og at kompetansen er tilpasset institusjonens oppgaver, profil og ambisjon.*

*De to karriereveiene som universitets- og høyskolesektoren har i dag, professorløpet (førsteamanuensis – professor) og dosentløpet (førstelektor – dosent) er begrunnet i behovet for ulik kompetanse. Det er viktig at de to karriereveiene fremstår klarere og at regelverket understøtter dette.*

Dette har ikke vært like tydelig i virksomhetenes praksis og dosentløpet er ikke justert i tråd med endringer i forskriften i 2018 og senere. Med strukturen og kravene til akkreditering gitt av NOKUT, har vi sett en betydelig økt vekt på forskning og forskningskompetanse ved de nye universitetene og høyskolene med universitetsambisjoner. Dette har bidratt til at dosentløpet, med

<sup>38</sup> [http://kifinfo.no/sites/kifinfo.no/files/imported\\_file\\_10565.pdf](http://kifinfo.no/sites/kifinfo.no/files/imported_file_10565.pdf)

<sup>39</sup> [https://www.idunn.no/spa/2019/03/etnisk\\_mangfold\\_i\\_akademia](https://www.idunn.no/spa/2019/03/etnisk_mangfold_i_akademia)

vekt på undervisning og profesjonsutvikling, stedvis er blitt mindre attraktivt. Det gjelder både for institusjonene og for de vitenskapelig ansatte.

Institusjonene benytter stadig lektorstillingene for å rekruttere dyktige fagpersoner i områder med stort undervisningsbehov. De ansatte i disse stillingene har muligheter til karriereopprykk ved oppnådd førstekompetanse, enten gjennom utdannings- eller profesjonsfaglig utviklingsarbeid til førstelektor eller gjennom forskning og undervisning til førsteamanuensis. Universitets- og høyskolelektorer som kvalifiserer seg videre med doktorgrad eller tilsvarende, kan ofte velge å søke opprykk enten til førstelektor eller førsteamanuensis. Det synes nå å være sterkere insentiver til å velge opprykk til det sistnevnte; førsteamanuensis. Ettersom myndighetene også fjernet den videre adgangen til individuell sideveis forflytning/opprykk, er valget dessuten mer definitivt.

Samtidig er betydningen av undervisningskompetanse styrket gjennom arbeidet med kvalitetsmeldingen og forskriftsendringene i 2018, som tydeliggjorde kravet til undervisningsfaglig kompetanse for førsteamanuensis og professor. Forskjellene mellom løpene (og institusjonenes kompetansebehov) kan synes betraktelig mindre.

Det er sjelden institusjonene eksplisitt søker etter en førstelektor eller dosent, og da ofte i kombinasjon med førsteamanuensis eller professor<sup>40</sup>. Det kan dermed virke som om institusjonene i de tilfellene søker så bredt som mulig for å få inn gode søkere, men ellers er mest opptatt av forskningskompetanse. Dosentløpet synes derfor primært å være i bruk for karriereutvikling og opprykk internt.

Antall dosenter har økt de siste ti årene, men fra et veldig lavt nivå. Det langt færre førstelektorer som blir dosenter enn det er førsteamanuenser som blir professorer, og førstelektorene rykker opp i en høyere alder. Det kan tyde på at kvalifiseringen fram til dosent ikke fungerer optimalt. Det kan skyldes både utilstrekkelige opprykksprosesser og manglende motivasjon eller tidsressurser. Mange er rekruttert i moden alder, ofte inn i utdanninger som ikke har økonomi til å øke FoU-andelen for de ansatte, noe som gjør at det blir vanskeligere å få tid og ressurser til å kvalifisere seg hele veien fra lektor til dosent.

Noe av uklarheten rundt dosentløpet er at institusjonene bruker stillingene ulikt. Som beskrevet over, er dette stillingsløpet særlig knyttet til de undervisningstunge profesjonsfagene som tradisjonelt har rekruttert mange fra praksisfeltet og profesjonen utenfor til undervisningsstillinger som universitets- eller høyskolelektor. De som velger å utvikle sin profesjons- og undervisningsfaglige kompetanse, gjør dette i tråd med kravene til førstelektor, og eventuelt videre til dosent. Imidlertid er det også flere disiplin-faglige miljøer som benytter lektorstillingen primært for å tydeliggjøre at hovedformålet er undervisning på lavere nivå og at den derfor har en høy undervisningsandel og mindre FoU-tid. Dersom stillingsinnehaveren har doktorgrad plasseres vedkommende inn som førstelektor. For disse er den reelle kompetanseforskjellen til førsteamanuensis liten og dette kan oppleves som å være «stengt» i feil løp.

Universitetssektoren har over lang tid vektlagt og verdsatt forskning og forskningskvalitet i ansettelse, lønnsopprykk og annen merittering. Da dosenturet ble gjeninnført som en toppstilling fra 2006, var det for å skape en toppstilling på linje med professor, men hvor det var profesjonsutvikling og det utdanningsfaglige som skulle utgjøre kjernen, primært for å sikre en slik karrieremessig utvikling for ansatte førstelektorer. Dosentløpet har imidlertid aldri oppnådd samme status og prestisje som professorløpet, til tross for at undervisningsaktivitet og -kvalitet har fått langt større

---

<sup>40</sup> Dette kan illustreres ved et blikk på utlysninger en tilfeldig dag: På Finn.no kommer det 14.1.2021 opp 25 stillinger ved å søke på «førstelektor». For alle stillingene gjelder det at de er lyst ut som førsteamanuensis/førstelektor. Et søk på dosent viser 4 stillinger lyst ut som professor/dosent.

vekt og verdsetting de siste årene. Snarere har den økte vekten på undervisningskompetanse også i professorløpet ført til at stillingene oppfattes som likere hverandre og dosentstillingen kan synes unødvendig.

Vekten på forskningskompetanse er tydelig både i akkrediteringsbestemmelser fra NOKUT, retningslinjer for veiledning av doktorgradskandidater og i bestemmelsene om sakkyndig komite i forskriften om ansettelse og opprykk, noe som tydeliggjør at stillingene professor og dosent ikke er likestilt. En dosent kan ikke sitte i en komité som vurderer opprykk til professor, mens for vurdering av opprykk til dosent må komiteen ha minst én med professorkompetanse. Hvordan man forholder seg til de formelle kravene, turneres noe ulikt ved institusjonene, men tilbakemeldinger fra flere institusjoner anskueliggjør at dosentløpet i dag ikke er godt tilpasset verken det formelle eller det uformelle meritteringssystemet i sektoren.

Mye tyder på at også oppfatningen om at en professor rangeres høyere enn en dosent, betyr mye i den akademiske kulturen, og at dette henger sammen med at undervisning og forskning ikke ses på som likestilte aktiviteter.<sup>41</sup>

Selv om noen oppfatter at de to stigenes har ulik status, er kravene som stilles i forskriften for de ulike trinnene i stigen i realiteten nokså like.<sup>42</sup> Forskriftsendringen i 2018 som styrker kravet til utdanningsfaglig kompetanse for ansettelse og opprykk i professorstigen, bidrar til ytterligere konvergens mellom disse to stigenes.

#### *Reelt sett nokså like krav til toppstilling*

Selv om noen oppfatter at de to stigenes har ulik status, er kravene<sup>43</sup> som stilles i forskriften for de ulike trinnene i stigen i realiteten nokså like. F.eks. skal en professor dokumentere «*Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder*» mens en dosent skal ha «*Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet*». For å bli førsteamanuensis skal vedkommende ha «*Norsk doktorgrad på aktuelt fagområde eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet*» mens en førstelektor skal ha «*Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgrad*». Når en i tillegg ser at stadig flere av dem som både er i og rekrutteres inn i dosentløpet nå har doktorgrad<sup>44</sup>, blir den reelle kompetanseforskjellen ikke stor. Tilleggskravene til å bli dosent, som *ledelse, tverrfaglighet, samarbeid med nærings- og samfunnsliv* er alle kompetanser som vil (og bør) telle positivt for en som søker professoropprykk. Forskriftsendringen i 2019 som styrker kravet til utdanningsfaglig kompetanse for ansettelse og opprykk i professorstigen bidrar til ytterligere konvergens mellom disse to stigenes.

#### *Dosentløpet er lite kjent utenfor Norge*

Som vist i forarbeidene til Underdal-utvalget, er det ingen felles internasjonal stillingsstruktur, og det eksisterer ulike universitetstradisjoner og stillingstitler i andre land. De kombinerte stillingene med professor som toppstilling er selvsagt internasjonalt anerkjent, og EU har forsøkt å etablere et

---

<sup>41</sup> Dette omtales i Underdal-rapporten (s.12). Se også <https://khrono.no/dankes-ut-av-forskning-ved-ansettelser--undervisning-er-tydelig-annenrangs/537835>

<sup>42</sup> [https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129#KAPITTEL_1)

<sup>43</sup> [https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129#KAPITTEL_1)

<sup>44</sup> Se tabell i vedlegg for antall og andel som har doktorgrad. I tillegg er ca 90 universitets og høyskolelektorer, samt førstelektorer ved NTNU, UiT, Nord, UiS, VID og MF underveis mot ph.d. (Tall for øvrige institusjoner mangler foreløpig.)

rammeverk med fire nivåer for vitenskapelig stillinger fra *first stage* til *leading researcher*.<sup>45</sup> To-delingen mellom dosent- og professorløp er særnorsk og lite kjent i andre land. Ettersom dosentløpet primært benyttes i profesjonsfag og for å sikre en karriereutvikling for undervisere, er dette ikke et løp hvor ansatte i særlig grad rekrutteres fra utlandet. Likevel kan disse stillingene forvirre både søkere og samarbeidspartnere fra utlandet. Det kan derfor også ha en negativ innvirkning på muligheten norske dosenter har til å inngå samarbeid eller søke FoU-finansiering internasjonalt.

Det er betydningsfullt at stillingsstrukturen legger godt til rette for at institusjonene kan tiltrekke seg ønsket kompetanse til et bredt spekter av vitenskapelige stillinger og at stillingsinnehavernes kompetanse er tydelig og forstått for nasjonale og internasjonale samarbeidspartnere. Da er det en fordel at stillingstypene og kompetansekravene som stilles i det norske systemet er forståelig og kjent i Norge, og tilpasset kjente internasjonale meritteringssystemer.

#### ***Utfordring 4: Uklar status for et økende antall forskere i UH-sektoren***

Stillingsstrukturutvalget støtter Underdal-utvalget i at det er utfordringer knyttet til forskerstillingene slik de i dag benyttes i UH-sektoren. Som vist, er antallet årsverk i forskerstillinger firedoblet fra 390 i 2000 til 1 563 i 2020. Disse stillingene er ofte eksternt finansierte og 42 % er midlertidige ansatte. Veksten i bruk av forskerstillingene henger sammen med behovet UH-institusjonene har til å utføre forskning knyttet til eksternt finansierte prosjekter, og da primært førstekompetente forskere; forsker 1109 og postdoktor.

Den siste tiden har det vært arbeidet på flere fronter for å rydde i bruken av midlertidige forskerstillinger, bl.a. knyttet til forslag fra arbeidsgruppen for håndtering av midlertidighet.<sup>46</sup> Flere institusjoner har begynt å tilsette fast i forskerstillinger og i større grad se på porteføljen av eksternt finansierte prosjekter, i stedet for prosjektene enkeltvis. Likevel synes det å være utfordrende å integrere forskerstillingene i bredden av oppgaver ved UH-institusjonene på måter som gir gode karriereløp for den enkelte. Personene er rekruttert for å forske (ikke undervise), og videre karrieremuligheter er begrenset til avansement i forskerstigen, dersom det ikke legges til rette for å tilegne seg utdanningsfaglig kompetanse i tillegg. Manglende karrierestøtte og høy andel midlertidighet, viser seg også i det lave antallet forskere i toppstillingen 1183.

#### ***Utfordring 5: Anerkjennelse av samarbeid, forskergrupper, team og støttefunksjoner***

Underdal-utvalget framhevet fagstøttegruppen og behovet for karriereutvikling for disse. Fagstøtte er oppgaver som ligger mellom FoU, infrastruktur og administrasjon som fylles av høyt kvalifiserte personer som gjerne inngår i forskerteam og større prosjekter. Det kan dreie seg om spesialiststillinger tilknyttet utdanningene, vitenskapelige assistenter, feltarkeologer, vitenskapelige programmerere, forsknings-/prosjektadministratorer, ingeniører og andre tekniske og vitenskapelige støttestillinger som samarbeider tett med de øvrige vitenskapelige ansatte. Videre kan det være oppgaver knyttet til datainnsamling, dataanalyse og databasehåndtering, og ikke minst nye oppgaver knyttet til lagring og deling av forskningsdata.<sup>47</sup>

Underdal-utvalget pekte på at fagstøttegruppen ikke er blitt tilstrekkelig synliggjort i stillingsstrukturen og at den trengte en egen karrierestige. Stillingsstrukturutvalget synes tanken om en egen fagstøttestige er interessant, men ser også flere utfordringer ved å innføre en slik. Hovedutfordringen vil kanskje være å begrense hvem denne stigen skal gjelde for. Alle teknisk-administrativt ansatte driver, enten direkte eller indirekte, med fagstøtte. En annen utfordring ved å

<sup>45</sup> [Research profiles descriptors | EURAXESS \(europa.eu\)](#)

<sup>46</sup> <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/slik-foreslar-universitetene-og-hoyskolene-a-fa-ned-andelen-midlertidig-ansatte/id2685215/>

<sup>47</sup> Se bl.a. Forskningsdata i et datadrevet samfunn - Et notat fra utredningsutvalget for rettighets- og lisensspørsmål i forbindelse med deling av datasett i forskningen, Oktober 2020, s 15.

etablere en ny stillingsstige vil være at strukturen blir mer kompleks, noe som står i motsetning til ønsket om å lage en enklere og mer fleksibel stillingsstruktur. Dersom det skal innføres en ny karrierestige, vil dette forutsette en egen utredning.

### ***Hovedutfordring C Barrierer for mobilitet inn i og ut av akademia***

#### ***Utfordring 6: Manglende verdsetting av ekstern kompetanse og overgangsmuligheter på tvers av sektorer***

UH-sektoren utdanner mange velkvalifiserte personer til offentlig sektor og næringslivet. Det har lenge vært et sterkt politisk trykk på at Norge trenger flere kandidater med doktorgrad og statistikken viser en kraftig vekst i antall avlagte doktorgrader i siste tiårsperiode. Ønsket er dels å holde på «de beste hodene» for å rekruttere til egen sektor, men også å bidra til å fylle det økende behovet for høy kompetanse i andre sektorer.

Personer med doktorgrad som i første omgang velger en karriere utenfor akademia, men som senere søker seg tilbake til UH-sektoren, vil være en stor ressurs med kompetansen og erfaringene de bringer med seg.

Slik kompetansekravene er formulert i dag, med vekt på spesifikk forsknings- og undervisningskompetanse, er det vanskelig for personer med karrierer utenfor akademia å konkurrere seg til stillinger i UH-sektoren. Kompetansekravene kan også gjøre det vanskelig å plassere personer rekruttert utenfra til en stilling eller et stillingsnivå som matcher deres samlede kompetanse. Dette kan for eksempel være velkvalifiserte personer fra næringslivet og offentlig sektor eller profesjonsutøvere med relevant yrkeserfaring fra praksisfeltet.

Slike utfordringer, skapt av dagens relativt smale meritteringskrav, kan hindre mulighetene for tettere samarbeid mellom akademia og arbeidslivet, som er et uttrykt politisk ønske. Spørsmålet er også om det er utfordringer knyttet til stillingene og stillingsstrukturen som bidrar til manglende mobilitet på tvers av sektorene.

Mobiliteten mellom praksisfeltet og akademia fungerer i dag tilsynelatende bedre innenfor profesjonsfagene enn disiplinfagene. En fremtidig stillingsstruktur bør kunne bygge på de erfaringene vi har fra de fagområdene som i dag har god mobilitet.



## 4. Prinsipper for en helhetlig og fleksibel karrierestruktur

Utvalget mener tre sentrale prinsipper bør ligge til grunn for forslag til løsninger:

### 1. Attraktivitet

Det er viktig for UH-institusjonene å tilby attraktive arbeidsplasser for å tiltrekke seg gode medarbeidere og for å kunne tilby disse gode arbeidsforhold, både arbeidsbetingelser og utviklingsmuligheter.

For institusjonene ser vi at konkurransen om de gode medarbeiderne øker. Norske institusjoner må arbeide systematisk for å fremstå attraktive i et nasjonalt og internasjonalt arbeidsmarked, og en fleksibel og forutsigbar stillingsstruktur vil kunne bidra til dette.

### 2. Fleksibilitet

En helhetlig karrieropolitikk bør legge vekt på å utnytte institusjonens totale kompetanse og ressurser best mulig og være relevant og nyttig i et samfunnsperspektiv. Et viktig premiss er at det er UH-institusjonene som skal oppfylle lovens formål om forskning, utdanning og samspill med samfunnet, ikke den enkelte ansatte. Alle skal ikke gjøre alt. Fleksibilitet i stillingsstrukturen bør kunne balansere den ansattes sterke sider og egne ønsker om karriereutvikling, med ulike behov knyttet til den faglige aktiviteten ved institusjonene. En forutsetning for dette vil være at den enkeltes arbeidstid ikke låses i et bestemt forhold fordelt på forskning og utdanning, men at institusjonene kan benytte handlingsrommet til å utnytte ressursene på best måte, selvsagt i dialog med den ansatte og med mulighet til endringer over tid.

I tillegg til slike fleksible karrierer for den enkelte, må stillingsstrukturen bygge opp under samarbeid og samspill. Vitenskapelig aktivitet skjer stadig oftere i team eller tverrfaglige grupper. Stillingsstrukturen må både vektlegge ulike kompetanser og egenskaper, samt bygge opp under evne, kompetanse og vilje til samarbeid, deling og samspill, også på tvers av fagområder. På denne måten vil den enkelte ansattes (spesial-) kompetanser og profiler kunne inngå i større enheter, i forskergruppen, instituttet eller fakultetet, samt i samspill med samfunnet.

En helhetlig og mer forenklet stillingsstruktur bør kunne ta opp i seg forskjellige behov som ulike fag og ulike typer institusjoner kan ha. Endringer som foreslås, må både ta inn over seg at det er en rekke ulike utfordringer som må møtes og at noen av disse utfordringene spiller ulikt inn for ulike fag og ulike typer institusjoner. Dette vil være i tråd med at utviklingsavtaler mellom KD og den enkelte institusjon trolig vil bli mer benyttet i fremtiden, der noe av målet er at institusjonene skal kunne utvikle seg i ulike retninger.

Fremtidens karriereløp bør styrke mulighetene for å kunne bevege seg mellom en vitenskapelig karriere og en karriere utenfor akademien. Mobilitet vil bidra til at kompetansen som bygges opp i næringsliv og offentlig sektor kan benyttes til forskning, innovasjon og undervisning ved universiteter og høyskoler. Sektormobilitet vil også styrke forskningsbasert kunnskap i samfunns- og næringsliv. Dette understrekes dessuten flere steder i Arbeidslivsrelevansmeldingen.<sup>48</sup>

### 2. Forutsigbarhet

Det bør være et mål at endringer i stillingsstrukturen bidrar til å øke forutsigbarheten for alle vitenskapelige ansatte i UH-sektoren. Dette gjelder særlig de som er på vei inn i vitenskapelige karrierer, men også de som allerede er i et karriereløp.

---

<sup>48</sup> St.Meld 16, 2020-2021 Utdanning for omstilling

Ett mål må være at den enkeltes ambisjoner og planer bør kunne utvikles eller realiseres innenfor strukturen. Strukturen bør organiseres slik at den *tilrettelegger* for god karriereutvikling, ikke begrenser den. Samtidig betyr ikke forutsigbarhet at det kan være plass til alle eller at alle kan få sine ønsker oppfylt, men at inngangen er klar, at veiene er forståelige, at kravene som settes ved de ulike trinnene på stigen er avklarte, og at man må kunne utvikle seg videre innenfor rammen av forutsigbare ansettelsesforhold.

## 5. Forslag til revidert stillingsstruktur

Utvalget har så langt identifisert seks hovedutfordringer med dagens situasjon, som vi ønsker å påvirke med å endre stillingsstrukturen:

- Høy midlertidighet og ukritisk bruk av postdoktorstillinger
- Frafall av kvinner og lite etnisk mangfold i løpet til faglige toppstillinger, særlig på professornivået.
- Dosentløpet har lavere status og er blitt mere likt professorløpet.
- Uklar status for et økende antall forskerstillinger i sektoren.
- Anerkjennelse av samarbeid, forskergrupper, team og støttefunksjoner
- Manglende verdsetting av ekstern kompetanse og overgangsmuligheter på tvers av sektorer.

Videre har finnes det stillingskoder som det ikke er tydelig behov for og som dermed kan avvikles. [Vil bli lagt i vedlegg]

*Alle utvalgets medlemmer stiller seg bak rapportens innhold fram til dette kapitlet. I kapitel 5 stiller alle utvalgets medlemmer seg bak forslagene knyttet til rekrutteringsstillinger, kvalifiseringsstillinger og forskerstøtte (med unntak fra Forskerforbundets der det er markert i teksten). Utvalgets medlemmer unntatt Forskerforbundet stiller seg bak forslaget om felles første- og toppstilling, mens Forskerforbundet ønsker å beholde og videreutvikle dagens tre stiger. Dette er også markert i teksten.*

### **Rekrutteringsstillinger**

#### ***Stipendiatstillingen og doktorgrad som utgangspunkt for karriereutvikling i vitenskapelige stillinger i akademien***

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 disiplin fag 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 utvalget. Det forventes at dette drøftes i Kunnskapsdepartementets arbeid med Strategi for forskerrekuttering og karriereveier i høyere utdanning og forskning.

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.-grad fungerer godt på tvers av fagområder og ser ingen grunn til å foreslå en egen doktorgrad for profesjonsfagene.

Den norske felles ph.d.-graden er godt egnet som en allmenn inngang til et felles faglig nivå i et stillingssystem som skal romme en stor bredde av aktiviteter, fag og profesjonsområder. 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.<sup>49</sup> Et stort antall 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

---

<sup>49</sup> [NIFU rapport 2020:19](#).

stilling. Det er grunn til å tro at institusjonene bruker dette aktivt for å øke forskningskompetansen til ansatte som primært er rekruttert inn som undervisere.

Utvalget foreslår ingen endringer i dagens stipendiatstilling, og mener doktor-graden eller tilsvarende er et naturlig utgangspunkt for karriereutvikling i vitenskapelige stillinger i UH-sektoren i Norge. Graden gir et godt utgangspunkt for videre arbeid innen forskning og innovasjon, for mobilitet mellom sektorer og ikke minst er en ph.d.-grad et naturlig fundament for å drive forskningsbasert undervisning.

Vi erkjenner imidlertid at en doktorgrad i mange fagområder ikke er tilstrekkelig for å nå opp i konkurransen om en fast, vitenskapelig stilling, og at det derfor er behov for en revidert postdoktorstilling som sikrer muligheten for videre kvalifisering for kandidater som ønsker seg en vitenskapelig karriere og som passer inn i UH-institusjonens vitenskapelige profil og satsingsområder. Stillingsstrukturen må også synliggjøre andre stillinger og karrieremuligheter i akademia for doktorer som ikke skal ledes inn i en postdoktorstilling

Tydeliggjøring av ph.d.-grad som felles utgangspunkt for karriereutvikling i vitenskapelige stillinger i akademia vil bidra til at stillingsstrukturen fremstår som forutsigbar og tydelig for søkere, ansatte og institusjoner og dermed møtes noen av utfordringene knyttet til dagens stillinger og karriereløp som er omtalt tidligere. Som nevnt over vil en del ansatte og fagmiljøer ha behov for tilpasninger og overgangsordninger, i tråd med prinsippet om en fleksibel stillingsstruktur.

### *Innstramming og målrettet bruk av postdoktorstillinger*

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 arbeid med en karrierestrategi hvor et mål er å komme med forslag til forbedringer i rekrutteringsstillingene. Dette blir gjort med bakgrunn i et økt kunnskapsgrunnlag basert på blant annet NIFUs kartlegging i bruken av postdoktorstillingen i dag. Hovedfunn fra denne studien samsvarer med noen av hovedutfordringene som identifiseres ovenfor.

Utvalget støtter signalene i sektoren og forventningen fra myndighetene om å sikre at postdoktorstillingene fungerer som reelle kvalifikasjonsstillinger fram til fast stilling.

Dersom postdoktorstillingene kun skal brukes som reelle kvalifiseringsstillinger innebærer det at det blir færre postdoktorer. Det gir (minst) to konsekvenser: 1) det blir færre som konkurrerer om stillinger på høyere nivå, noe som er bra - gitt at misforholdet i dag er altfor stort, og 2) rene forskningsoppgaver ved (i første rekke) de eksterne prosjektene må bemannes på en annen måte enn i dag.<sup>50</sup>

Utvalget foreslår en kombinasjon av flere tiltak for å sikre bruken av postdoktorstillingen:

- Tydeliggjøre to ulike varianter av postdoktorstillingen:
  - Hovedmodellen er en postdoktorstilling som ikke kan være kortere enn 4 år, med tett faglig oppfølging og en karriereplan som inneholder pedagogisk kompetansebygging
  - Økt bruk av seks års postdoktor-innstegsstillinger som rettes mot et reelt antall fremtidige ledige faste førstestillinger. Forslaget er en videreutvikling av den pågående prøveordningen
- Postdoktorstillingen skal kun brukes i eksternt finansierte prosjekter dersom de får tett karriereoppfølging og gis rom for å utvikle seg som selvstendige forskere (jf nedenfor) og skal

---

<sup>50</sup> Dette er god beskrevet i et forslag fra Forskerforbundet og Akademiet for yngre forskere i Khrono 10.3.21 (<https://khrono.no/en-ny-modell-for-postdoktorstillingen/561044>)

ikke benyttes som ren forskningsarbeidskraft. I stedet foreslår utvalget å innføre en universitetsforskerstilling som kan brukes i forskningsprosjekter.

- Helhetlig karrieropolitikk og tett karriereoppfølging for alle vitenskapelig ansatte

#### *Fire års postdoktorstilling*

I tråd med de utfordringene som skisseres over må postdoktoren få tid, ressurser og oppfølging for målrettet kompetanseutvikling knyttet til forskning, utdanning og eventuelle andre oppgaver som på sikt kan kvalifisere til en fast stilling.

For å sikre faglig utvikling og høy kvalitet på FoU-arbeid, bør postdoktorstillingene ha fire års varighet, uavhengig av finansiering. Stillingene bør inneholde tre år FoU-arbeid, ett år med arbeid for å utvikle undervisningskompetanse eller tilsvarende, samt noe utadrettet virksomhet eller mobilitet. Slike stillinger vil utgjøre hovedkvalifiseringsløpet mot professorkompetanse og være i samsvar med internasjonale postdoktorstillinger. I postdoktorstillingen må kandidatene utvikle seg som selvstendige forskere og det fjerde året skal sikre at kandidatene opparbeider seg pedagogisk og veiledningskompetanse.

#### *Innstegsstilling som rekruttering til fast stilling*

Utvalget ønsker at stillingsstrukturen skal legge til rette for at flere unge forskere som ønsker en karriere i academia kan ha tilnærmet faste stillinger underveis i karriereutviklingen. Dagens prøveordning med innstegsstillinger i åremål inkluderer to varianter – en i stilling som postdoktor med kvalifisering til førsteamanuensis og en med utgangspunkt i stillingen som førsteamanuensis med kvalifiseringsløp til professor. Begge ordninger er i relativt liten bruk og har noen utfordringer når det gjelder likestilling og tydelige retningslinjer. Innstegsstillinger utgjør likevel et ekstra rekrutteringsvirkemiddel for institusjonene, samtidig som det gir unge forskere mulighet til å utvikle sin karriere og sine forskningsprosjekter med mindre usikkerhet enn det som preger korte postdoktorstillinger eller midlertidige forskerstillinger. Utvalget imøteser en varslet evaluering av dagens prøveordning. Gitt en innstramning av postdoktorordningen mener vi det er grunnlag for en økt bruk av målrettede innstegsstillinger med klare forventninger og tett karriereoppfølging, og som med gjennomført, godkjent periode på seks år, gir fast førstestilling.

## **Grunn- og inngangsstillinger**

#### *Fagstilling uten ph.d.*

Forskningsbasert undervisning er viktig på alle felt, men utvalget mener at det er behov for en stillingskategori som tilsvarer dagens universitets- og høyskolelektorer, forsker 3 og andre lignende stillinger for vitenskapelig ansatte som ikke har ph.d.-grad. Dette behovet gjelder særlig for de som rekrutteres inn som dyktige profesjonsutøvere med erfaring fra praksisfeltet, men uten forskerkompetanse, herunder undervisere og praksisveiledere i en del profesjonsfag. 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. De ansatte i en slik grunnstilling vil, avhengig av motivasjon og kapasitet, kunne oppfordres til videre kvalifisering gjennom en doktorgrad.

### → Forskerforbundet mener:

*Det er viktig at UH-lektorene også tilbys alternative karrieresteg dersom det ikke er aktuelt å gjennomføre en forskerutdanning. Forskerforbundet mener derfor at den alternative veien til førstekompetanse innen undervisning og profesjonsfaglig utviklingsarbeid må 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 kunne kvalifisere seg til førstelektor gjennom en bedre organisert kvalifiseringsprogram, en «lektorgrad». Her kan man se for seg noen 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.*

### *Universitetsforskerstilling*

Utvalgets forslag vil føre til at færre personer enn i dag vil bli ansatt som postdoktor, og at gjennomsnittlig ansettelsesperiode vil bli lenger. Samtidig er det et stort, og trolig økende behov for forskningskapasitet ved institusjonene, ofte knyttet til eksternt finansierte prosjekter. Utvalget foreslår at til slike oppgaver, skal institusjonene i større grad benytte (fast ansatte) forskere, ikke postdoktorer. Utvalget foreslår at behovet for denne type prosjektforskere dekkes ved å etablere en egen universitetsforskerstilling (som en parallell til forsker 1109). Universitetsforskerstillingen plasseres mellom avlagt doktorgrad og fast førstestilling. I tillegg vil behovet for prosjektforskere også kunne dekkes av ansatte i førstestillinger med hovedvekt på forskning.

Utvalget mener at universitetsforskerstillingen i hovedsak bør være fast, med forbehold om ekstern finansiering. Dette vil sidestille håndtering av forskere ved UH- og instituttsektoren. Noe av løsningen for å inkludere fast ansatte universitetsforskere kan ligge i å organisere forskningsarbeidet som del av forskergrupper (se fagstøtte under) og ved at institusjonene spisser sine faglige interesser og drar nytte av at forskere innen samme fagfelt kan overlape hverandre.

→ **Forskerforbundet mener:** *at dette dekkes godt av dagens forskerstige og stillingen forsker 1109 og ser ikke behovet for å etablere en ny stilling. Gitt at det formelle kravet til førsteamanuensis er doktorgrad eller tilsvarende, mener Forskerforbundet man heller ikke kan etablere en ny forskerstilling på et nivå mellom doktorgrad og førstestilling. Videre vil vi peke på det uheldige i bruken av prefikset «universitets-», ettersom dette a. vil være en stilling som også er aktuell på høyskoler og b. det er et etablert prefiks for nivået uten doktorgrad, jf. universitetslektor og universitetsbibliotekar. Forskerforbundet mener videre at man som hovedregel må ansette fast i slike forskerstillinger og forholde seg til lovverkets hjemler for midlertidig ansettelse og oppsigelser ved bortfall av arbeid.*

### *Helhetlig karrieropolitikk og god forskningsledelse*

Utvalgets forslag til endringer må rammes inn av en helhetlig og oppgradert karrieropolitikk. Postdoktor- og forskerstillinger på dette nivået er i realiteten en organisert køordning/konkurransarena for neste steg i karrieren (ofte, les: fast førstestilling) En målrettet bruk av postdoktorstillinger og noen flere innstegsstillinger, kombinert med universitetsforskere med avklarte roller vil øke forutsigbarheten for unge forskere, både de som ønsker å kvalifisere seg til førstestilling og de som velger andre karriereveier. God ledelse, og særlig forskningsledelse, blir dessuten avgjørende for å få dette til.

Vi har tidligere nevnt utviklingsavtalene som inngås mellom Kunnskapsdepartementet og den enkelte UH-institusjon som et virkemiddel som vil bidra til å styrke institusjonenes faglige profilering. Den kommende karrierestrategien fra Kunnskapsdepartementet ser ut til å legge stor vekt på å styrke arbeidet med profesjonalisert karriereveiledning for unge forskere og å utvikle en sterkere kultur for forsknings- og personalledelse ved UH-institusjonene.

Klarere rammer for bruk av postdoktorstillinger og innføring av universitetsforskerstillinger bør derfor kombineres med at institusjonene utvikler klare bemannings- og rekrutteringsplaner i tråd med langsiktige strategier for sine fagmiljøer, og sørger for god karriereveiledning for alle sine ansatte.

## **Vitenskapelige støttestillinger**

### ***Egen fagstøttestige***

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 det vil være naturlig å inkludere dem i en fagstøttestige.

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. I så fall vil det være formålstjenlig å skape et rammeverk som institusjonen kan videreutvikle etter behov.

En egen fagstøttestige vil imidlertid bidra til en mer kompleks stillingsstruktur. Samtidig vil den muligens være et bidrag til å sikre tilgang av viktige fagpersoner med høy kompetanse, og være relevant for personer med doktorgrad som vil fortsette innen FoU og i academia. Dette kan typisk være personer som ikke har ønsker eller ambisjoner om, eller muligheter 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 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.

Alt i alt mener utvalget at en innføring av en egen fagstøttestige vil kreve en egen utredning, før dette eventuelt kan integreres i en videreutviklet stillingsstruktur.

**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)

### **Første-/ toppstillinger**

Utvalget ønsker en struktur som legger til rette for at den enkelt ansatte kan videreutvikle seg gjennom en spesialisering innen forskning, undervisning, innovasjon, profesjonsutvikling, samfunnskontakt eller ledelse. Premisset er uansett at vurderingskriteriene bør bygge opp under en slik variasjon ved ansettelse, karriereoppfølging, opprykk og annen anerkjennelse. Dette vil legge til rette for at de vitenskapelig ansatte kan bygge en karriere som utnytter ulike kompetanseområder og talenter og som bedre kan balansere den ansattes sterke sider med ulike behov knyttet til den faglige aktiviteten ved institusjonene. Dette forutsetter en aktiv og strukturert karrieropolitikk og -oppfølging gjennom hele stillingsløpet. Videre fordrer det tydelige og klare retningslinjer for utvikling fram mot vitenskapelig toppkompetanse, både i bredden og innenfor vedkommendes spesialområde. Det betyr at det må lages gode, nasjonale kompetansekriterier 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. Dette er i tråd med Dora og med forslaget fra UHR i rapporten *Veileder for vurdering i akademiske karrierer*<sup>51</sup>

#### **→ Flertallet (bestående av UHR, AYF og KiF) foreslår:**

En ordning med ph.d. som utgangspunkt for karriereutvikling i vitenskapelige stillinger, samt postdoktor og eventuelt innstegsstillinger som karrierevei mot fast førstestilling, vil ha konsekvenser for hvordan det videre karriereløpet organiseres. Utvalgets flertall er opptatt av at strukturen kan bygge opp under at den enkelte ansatte kan videreutvikle seg gjennom å gis større mulighet for spesialisering og videreutvikling innen forskning, undervisning, innovasjon, profesjonsutvikling, samfunnskontakt eller ledelse.

#### **Felles første- og toppstilling**

Kravene til utdanning og forskning av høy kvalitet er felles for alle fagområder. Alle skal levere forskningsbasert utdanning, og alle skal videreutvikle fagfeltet sitt, gjerne også bidra til en større grad av tverrfaglig samarbeid. Over tid har vi sett at kvalifiseringskravene til toppstillinger har blitt likere, men at karriereløpene til dosent og professor fortsatt har ulik prestisje. Utvalget foreslår derfor en felles toppstilling i stillingsstrukturen som inkluderer de tre nåværende stillingskategoriene professor, dosent og forsker 1. Felles tittel for denne toppstillingen bør være professor. Professorstillingen skal ha klare og definerte kvalifikasjonskrav basert på vurdering av flere kompetanseformer, men på

---

<sup>51</sup> Se rapport fra arbeidsgruppe: *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp*, UHR april 2021



samme høye nivå som dagens forskrift for dosent og professor. Endringen vil bidra til at stillingsstrukturen fremstår mer forutsigbar, fleksibel og attraktiv.

Et viktig punkt er at toppstillingen vil kunne romme stillingsinnhold hvor blandingsforholdet mellom f.eks. forskning og undervisningsoppgaver kan være fra 20/80, 50/50 eller 80/20, og kan dessuten variere over tid for den enkelte ansatte i tråd med egen karriereplan. Også oppgaver knyttet til ledelse, innovasjon, profesjonsutvikling, kunstnerisk virksomhet, m.v. vil i større grad kunne inngå i toppstillingen.

En bredere professorstilling vil også, under gitte betingelser, åpne for at personer med en karriere i næringslivet eller offentlig sektor kan rekrutteres tilbake til academia og støtte utveksling av kompetanse mellom sektorene. Se bl.a. kap. 2.3. i Arbeidsrelevansmeldingen.<sup>52</sup>

Det er imidlertid en forutsetning at en slik endring ikke skal svekke kravene til kompetanse og faglig kvalitet. For eksempel vil det, uansett hvilken vei man ønsker å gå, forutsettes at man har en viss forskningskompetanse i bunn. De som i dag er inne i et forskerløp eller et undervisningsløp og vil forfølge dette opp til toppstilling, må på veien bygge noe mer kompetanse når det gjelder hhv undervisningsfaglig kompetanse og forskerkompetanse. En stillingsstruktur med en mer fleksibel toppstilling, som bygger på et åpnere vurderingssystem med en bredere kompetanseprofil, betyr *ikke* å redusere kravet til kvalitet. Vurderingene diskuteres inngående i en ny rapport fra en UHR-arbeidsgruppe: *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp*, publisert april 2021. Nøyaktig hvilke kvalifikasjonskrav som skal utgjøre et terskelnivå for hhv, forskning og utdanningsfaglig kompetanse må avklares nærmere. Dette har ikke utvalget vurdert i detalj.

### ***Fleksibel førstestilling med rom for spesialisering***

UH-institusjonene trenger ansatte med høy kompetanse innen både undervisning, forskning, innovasjon og formidling. Professorstillingen er oftest en lederstilling og lederkompetanse er relevant. På vei mot kvalifisering til en bred toppstilling som professor er det behov for tydeliggjøring og/eller nytenking rundt stillingene som i dag er på førstenivå.

Utvalgets flertall foreslår å definere en fleksibel og bred førstestilling som kan romme bredden av kompetanser og kvalitetskrav innen utdanning, forskning, innovasjon, ledelse og fagstøtte. I en fleksibel førstestilling kan vektingen og blandingsforholdet mellom f.eks. undervisning og forskning variere etter kandidatens og institusjonens behov, samt justeres over tid og i tråd med ønske om utvikling<sup>53</sup>. Dette innebærer at oppgaver og kompetanser som i dag er knyttet til stillingene som førstelektor, førsteamanuensis og forsker 1109 vil inngå i denne stillingen. Fremover vil en slik stilling gi en langt større fleksibilitet og frihet til å bygge kompetanse og utføre oppgaver tilpasset utviklingen i institusjonenes behov og den enkeltes karriereønsker.

En bred førstestilling vil bidra til en mer fleksibel og tilpasset stillingsstruktur, og bidra til å redusere konkurranse og ulik status mellom kollegaer med tilnærmet lik kompetanse. Som nevnt tidligere lyses mange stillinger på dette nivået ut som førsteamanuensis/førstelektor, noe som tyder på at institusjonene allerede i dag ikke skiller veldig tydelig på arbeidsoppgaver innenfor de ulike stillingskategoriene.

Fremover vil trolig slike førstestillinger i hovedsak tilsettes etter åpen utlysning. Et unntak vil være for de som er i et løp med seks års postdok innsteg, hvor fast førstestilling oppnås ved at krav og kriterier

---

<sup>52</sup> St.Meld 16, 2020-2021 Utdanning for omstilling, s. 30.

(<https://www.regjeringen.no/contentassets/96e28f2c72f64844843597e104dc23bc/no/pdfs/stm202020210016000dddpdfs.pdf>)

<sup>53</sup> Forutsetter at avtaleverket omkring arbeidstid oppdateres på institusjonene, og at det er god dialog mellom institusjon og den ansatte.

er oppfylt i løpet av åremålsperioden. For de som allerede er inne i, eller planlegger, et kvalifiseringsløp/opprykkprosess fra f.eks. universitets/høgskolelektor til førstelektor må det legges til rette for at dette kan gjennomføres gjennom gode overgangsordninger. Opprykk vil da skje til den «nye» førstestillingen.

#### *Kvalifikasjon fra førstestilling til toppstilling*

For å kvalifisere seg fra førstestilling til toppstilling er det mulig å sette krav om kompetanse som dekker både forskning, undervisning, innovasjon og formidling. En kandidat med spesialisering innen forskning må da få tid og rom til å bygge og dokumentere nødvendig utdanningsfaglig kompetanse før opprykk. Tilsvarende må en som hovedsakelig har undervist og bygget pedagogisk kompetanse styrke sin kompetanse på forskning/utviklingsarbeid for å nå toppstilling hvis den ansatte ønsker det.

Kriteriene må være tydelige og gjøre det mulig for interesserte fra næringsliv og offentlig sektor med ph.d. og særlig å høy kompetanse å søke og bli vurdert kompetent for toppstilling i akademia.

Kvalifisering fra førstestilling til toppstilling vil uansett kreve at institusjonene setter av ressurser til kompetansebygging som del av en helhetlig karrierestrategi. God og strukturert karriereoppfølging, også fra førstestilling på vei mot toppstilling er sentralt i fremtidens stillingsstruktur. Dette er videre særlig relevant for å redusere frafallet av kvinner og kandidater med minoritetsbakgrunn. Utvalget mener at det bør lages gode, nasjonale kriterier for opprykk til toppstillinger som spesifiserer hva som må til innen forskning, undervisning, formidling, innovasjon eller nærings/profesjonsutvikling.

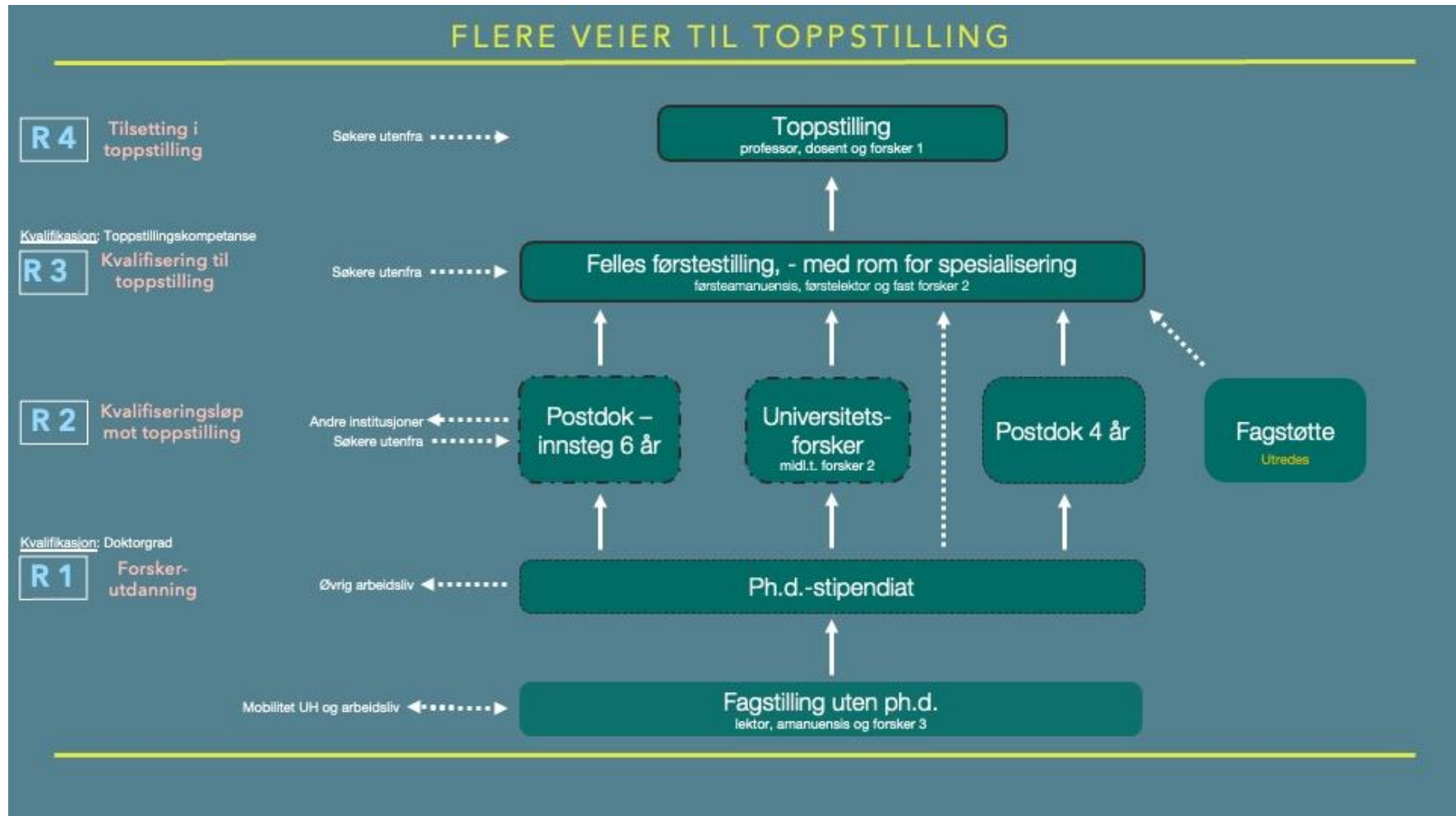
#### *Overgangsordninger*

De foreslåtte endringene foreslås i utgangspunktet innført i forbindelse med ny-rekruttering. Institusjonenes ansvar overfor de som allerede er i stillingstyper eller løp som blir endret skal også ha forutsigbarhet og det må utvikles forslag til gode løsninger og overgangsordninger i dialog med de ansatte.

Utvalget foreslår følgende overgangsordninger:

- Alle dosenter, forsker 1 og professorer inngår i den nye toppstillingen [professor]
- Alle førstelektorer, førsteamanuenser og forsker 1109 med fast stilling uten finansieringsforbehold gis stilling på førstestillingsnivå [tittel avklares]
- Forsker 1109 med doktorgrad i midlertidig stilling eller med fast stilling med forbehold om finansiering tilbys stilling som universitetsforsker
- En egen fagstilling uten krav til doktorgrad tilbys universitets-, og høgskolelektorer og forsker 3 [tittel avklares]
- Amanuenser, universitets-, og høgskolelektorer som er inne i en opprykksprosess til førstelektor/førsteamanuensis gis anledning til å fullføre (tidsvindu defineres nærmere)

**Forslag til videreutviklet stillingsstruktur:**



- **Systematisk karriereveiledning** på alle nivå
- **Søkere utenfra** inkluderer andre sektorer
- **Stillingstypene** er hhv. faste, på åremål eller hybride (dvs. åremål på innstegsvilkår eller fast stilling betinget av ekstern finansiering)
- **Toppstillingskompetanse:** Definerede kvalifikasjonskrav basert på vurdering av flere kompetanse-former (de 4 pilarene i UH-loven)
- **Fleksibel førstestilling** som kan romme bredden av kompetanser og kvalitetskrav innen forskning, undervisning, innovasjon, ledelse og fagstøtte.

## → Forskerforbundet mener:

Forskerforbundet ønsker en mindre inngripende endring av dagens stillingsstruktur enn det UHR, AYF og KiF foreslår, hvor tre separate løp i hovedsak beholdes, med følgende forslag til endringer:

- Sideveis forflytning mellom løpene gjøres mulig der kvalifikasjonskravene er uomtvistelige og både arbeidsgiver og arbeidstaker kommer til enighet om forflytningen.
- En førstelektor med doktorgrad gis i samråd med arbeidsgiver anledning til å velge et videre forskningsorientert karriereløp mot professor eller et undervisnings- og profesjonsfaglig løp mot dosent
- Dosentstillingen rendyrkes som en toppstilling innen undervisnings- og profesjonsutvikling.

### *Tre karriereløp med fleksible muligheter for overgang*

I dag gis det ikke anledning til sideveis forflytning mellom løpene, noe som hindrer en førsteamanuensis 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 dette skje ved personlig opprykk, om man var kvalifisert. Dette var uheldig i det det i noen grad fratok arbeidsgiver styringsrett og oversikt over arbeidsressursene. Dagens system virker imidlertid lite fleksibelt når det hindrer overgang dersom kvalifikasjonene er udiskutable og både arbeidsgiver og arbeidstager bifaller en slik overgang. 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 arbeidsgiver og arbeidstaker, eksempelvis etter tariffforhandling.

### *Førsteamanuensis – professor: Det kombinert stillingsløpet*

Forskerforbundet legger derfor til grunn at det kombinerte professorløpet, med vekt både på utdanning, FoU og formidling til offentligheten utgjør grunnstammen i sektoren også i framtidens UH-sektor og at FoU og undervisning over tid utgjør noenlunde like store komponenter. Det er her vi finner de selvstendige vitenskapelig ansatte med ansvar for kritisk, grunnleggende forskning og å utvikle og tilby undervisning og veiledning i eget fagområde.

### *Lektor – dosent: Spesialisering i utdannings- og profesjonsutvikling*

Tross utfordringene med dosentstillingen, synes Forskerforbundet det i utgangspunktet er en fordel med flere og tydelige karriereveier og stillingstitler. Det forhindrer forventningsbrister og sikrer tydelig kvalifikasjonskrav. Ettersom kvinneandelen i undervisningsstillinger er større enn i det kombinerte løpet, framstår det i et kjønnsperspektiv også viktig å opprettholde flere veier til toppstilling for denne gruppa. Forskerforbundet mener at stillinger som er tett knyttet til utdanningene og arbeidslivet utenfor og som i hovedsak arbeider med undervisning og profesjonsutvikling best ivaretas gjennom egne stillinger og karriereløp, som i dag, men med noen tydelige grep og tilpasninger:

- En egen «lektorgrad» for lektorer uten doktorgrad, men med arbeidskrav knyttet til kvalitetsutvikling av undervisning og veiledning, særlig knyttet mot yrkesliv og praksisfelt, men også programmer for FoU-arbeid og individuell faglig utvikling. Dosentstillingen som eneste mulige karrieresteg
- Førstelektorer med doktorgrad og forskningskompetanse kan i samråd med arbeidsgiver velge et karriereutviklingsløp fram mot professor eller mot dosent.
- Dosentstilling som en toppstilling med kvalifikasjoner innen utdanning eller profesjonsutvikling. Dette gir en mulighet til meritterte undervisere som ønsker å vie seg mest til undervisningsgjerningen, men vil også være profesjonsveien til en toppstilling.

*Dosentløpet vil dermed bli 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. Dette vil også gi mulighet for økt mobilitet inn i sektoren fra arbeidslivet utenfor.*

***Forskerstillingene – karrierestigen for de som primært driver med eksternt finansiert forskning***

*Forskerforbundet ser det som naturlig å videreføre forskerstillingene i bruk for UH-sektoren noenlunde uendret, da de dekker et noe annet behov enn de kombinerte stillingene, nemlig behovet for forskere i eksternt finansierte forskningsprosjekter og for forskningsinstitutter som er blitt innlemmet i en UH-institusjon. Disse vil altså i all hovedsak utføre forskning som er eksternt finansiert og vil derfor måtte forholde seg til noe andre vilkår enn de kombinerte stillingene, selv om forskerstillingene også kan fylles med andre oppgaver som undervisning og veiledning.*

*Forskerforbundet mener også at doktorgrad er en naturlig forutsetning for å rykke opp til førstestillingsnivå for forskerstillingene.*

## 6. Vedlegg:

### **Mandat**

Arbeidsgruppen har arbeidet etter følgende mandat:

*Arbeidsgruppen bes ta utgangspunkt i de utfordringer deltakerne ser med dagens stillingsstruktur i UH-sektoren, både basert på erfaringer fra sektoren og gjennom ulikt faktagrunnlag og ulike utredninger, som Underdal-utvalgets rapport. Det legges ikke opp til at arbeidsgruppen skal foreta eget utredningsarbeid.*

*Et hovedspørsmål er hvor godt dagens vitenskapelige stillingsstruktur er tilpasset det samfunnsoppdraget UH-institusjonene har i dag. Arbeidsgruppen bes om å vurdere behovet for å videreutvikle og/eller justere dagens stillingsstruktur slik at denne i større grad bygger opp under gode karriereløp for de ansatte, styrker den faglige kvaliteten og bidrar til at institusjonene kan utvikle sin faglige profil nasjonalt og internasjonalt.*

*Forslagene skal drøftes med utgangspunkt i en helhetlig karrieropolitikk i UH-sektoren, særlig med tanke på gode og forutsigbare rammer for rekruttering og karriereutvikling. Herunder skal det også gjøres en egen vurdering av kjønns- og mangfoldsimplikasjoner av de tiltak og anbefalinger gruppen kommer frem til.*

Arbeidsgruppen består av følgende medlemmer:

Oppnevnt av UHR:

- **Anne Husebekk**, rektor, UiT Norges arktiske universitet (leder)
- **Ida Munkeby**, organisasjonsdirektør, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Oppnevnt av Komité for kjønnsbalanse og mangfold:

- **Curt Rice**, komitéleder Kif og rektor for OsloMet

Oppnevnt av Forskerforbundet

- **Guro Lind**, leder, Forskerforbundet (deltok på de to første møtene)
- **Jon Iddeng**, spesialrådgiver, Forskerforbundet

Oppnevnt av Akademiet for yngre forskere

- **Åsmund Eikenes**, Akademiet for yngre forskere

UHRs sekretariat har bistått arbeidsgruppen:

- Seniorrådgiver Bente Ringlund Bunæs
- Seniorrådgiver Ragnar Lie
- Seniorrådgiver Heidi Holt Zachariassen
- Seniorrådgiver Kjærstin Åstveit

## **Arbeidsform og antall møter**

Stillingsstrukturutvalgets første møte var planlagt til fredag 13. mars 2020. Av samme grunn ble oppstart forskjøvet, og første møte fant sted 25. mai på Teams. Alle påfølgende møter har vært virtuelle. Utvalget har til sammen hatt åtte møter (25. mai, 15. juni, 12. august, 16. september, 28. oktober, 18. november, 9. desember og 4. februar 2021).

## **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 personalhåndbok (§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 avlønn 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 Veterinærhøgskolen ved NMBU. Likevel er den en anomali, da den innebærer en slags forskerutdanning, men ikke med formål å gjennomføre en doktorgrad. En dobbelkompetanseutdanning (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).<sup>54</sup> 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.<sup>55</sup> 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.

### **Bistillinger – 441 årsverk**

Vitenskapelig 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

---

<sup>54</sup> Ettersom det ikke er en egne stillingskode for innstegsstillingen rapporteres den ikke inn til DBH med egne årsverk. Tallene kommer fra interne rapporter til Kunnskapsdepartementet om antall ansatte.

<sup>55</sup> For alle vitenskapelige stillinger finnes det alternative regler for kunstnerisk kompetanse til erstatning for FoU.



universitetslektor II (45), men bistillingen benyttes i de fleste ordinære vitenskapelig 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 ansettes 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 disiplinfag 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 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 akutt 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.

#### **Forskningsjef (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 personalhåndbok](#). 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 personalhåndbok](#). 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 ansettelses. Tilsvarende forsker 3.

## f. Vitenskapelige bibliotekarstillinger

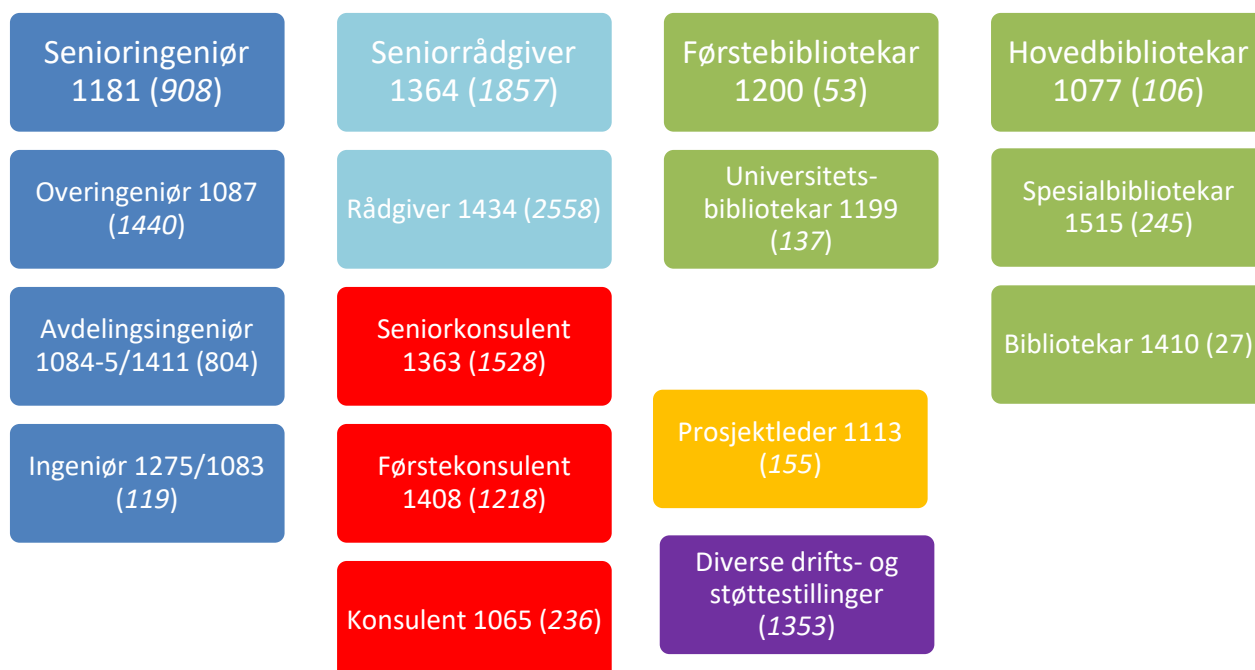
### Førstebibliotekar (SKO 1200) – 53 årsverk

### 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,<sup>56</sup> 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):



<sup>56</sup> 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.

Det er totalt 8 ingeniørkoder, 3 teknikerkoder, 3 for teknisk laboratoriepersonell og 4 forskningsteknikerkoder 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.

## ***Aldersfordeling i ulike stillinger***

Oversikt over snittalder hentet fra DBH:

Stillingsbenevnelse	Snittalder						
	2005	2009	2013	2017	2018	2019	2020
Dosent		59	60	61	61	61	61
Forsker 1008	40	40	40	38	38	38	38
Forsker 1009	40	41	41	42	42	42	42
Forsker 1010	48	47	47	48	47	47	48
Forsker 1183	51	52	55	55	56	56	55
Førsteamanuensis	49	49	49	49	49	48	48
Førstelektor	52	55	56	57	56	56	56
Høgskolelektor	49	50	50	50	49	49	48
Høgskolelærer	48	48	48	48	47	46	46
Professor	55	56	56	56	56	57	56
Universitetslektor	46	47	48	48	49	48	48
UoF-stillinger samlet	50	51	51	51	50	50	50

### ***Få blir dosenter og forsker 1183***

Aldersprofilen for de tre løpene er ulik. For toppstillingene ligger snittet for dosentene høyest, hhv 4 og 5 år over professor og forsker 1183. I 2019 er gjennomsnittsalder for professorer 57 år, mens for dosentene er snittalderen 61 år. Tilsvarende for forsker 1183 er 56 år. På førstestillingsnivå er forskjellen i snittalder større. En gjennomsnittlig førstelektor er i 2019 på nivå med professor og forsker 1: 56 år, en førsteamanuensis er 48 år, mens en forsker 1109 bare er 42 år.

## ***Personer med ph.d-utdanning i dosentløpet***

Antall førstelektorer og universitets- og høgskolelektorer med doktorgrad. 2015-2020.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
Dosent	47	50	45	42	42	40
Førstelektor	69	75	92	110	118	118
Universitetslektor	40	49	65	97	99	106
Høgskolelektor	34	30	36	34	30	52

Andel førstelektorer og universitets- og høgskolelektorer med doktorgrad. 2015-2020. Prosent.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
--	------	------	------	------	------	-------

Dosent	30 %	30 %	25 %	23 %	22 %	21 %
Førstelektor	7 %	8 %	10 %	11 %	11 %	12 %
Universitetslektor	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Høgskolelektor	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	4 %

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU. \*Foreløpige tall for 2020.