

Stillingsstrukturer ved universiteter og høyskoler





Mandatet: To hovedproblemstillinger fra KD

- **Samfunnsnivå:** Ivaretar dagens stillingsstruktur i tilstrekkelig grad det spektret av (samfunns)oppgaver som universiteter og høyskoler forventes å ivareta?
- **Individ- og gruppenivå:** Legger stillingsstrukturen godt nok til rette for karriereveier som gjør det attraktivt, både for nordmenn og utlendinger, å søke seg til norske universiteter og høyskoler? Stimulerer den samtidig den enkelte medarbeider til å engasjere seg aktivt i faglig utvikling gjennom hele karrieren?
- ❖ **Kan vi hente ideer til forbedring ved å se hvilke løsninger andre europeiske land har valgt for sine universiteter og høyskoler?**
 - NIFU-rapport 2018:4 *Academic Career Structures in Europe*

Fellestrekk ved U&H-sektoren i andre europeiske land

«Thus, the overall picture in this report is that of **diversity**,
- both across and within systems» (p.109)

- Klart preget av tilpasning til **nasjonale behov** og **nasjonal kapasitet** over tid
 - Tradisjoner og stivhengighet
 - Tilgang på finansielle og menneskelige ressurser
- Alle landene NIFU har undersøkt har **mer enn én institusjonstype** for høyere utdanning
 - De to viktigste kategoriene er **universiteter** og (ulike typer) **høyskoler**
 - Mellom disse institusjonskategoriene finner vi normalt en mer eller mindre klar arbeidsdeling
- Alle land har gjennomført reformer. De har gått i litt ulike retning, men gjennomgående har de gitt **utvidet selvstyre**
- Alle land har **tre/fire** akademiske stillingskategorier
 - Innenfor hvert enkelt land er hver av stillingskategoriene innrettet mot (noe) ulike oppgaver
 - Forskjellene kan være ganske store **innenfor** et enkelt land
- I alle landene er PhD og Postdoc **midlertidige** stillinger
 - I de fleste landene er deltakere i PhD-programmene regnet som *studenter*.

Viktige særtrekk ved det norske systemet

- Høyere andel **offentlig** finansiering av U&H-sektoren
 - I Norge nær **90%**, og høyere enn de andre landene, også korrigert for skolepenger.
 - Også private institusjoner mottar høyere statsstøtte i Norge enn i andre land, f.eks Handelshøyskolen BI ca. **18%** av eget budsjett.
- Høyere andel **professorer**
 - Ca. **21%** i Norge mot ca. **7%** ved Østerrike
 - Det norske systemet gir opprykk når **minimumskompetanse** er oppnådd
 - Andre systemer (bl.a. Østerrike) premierer **vinneren** av åpne (og til dels harde) konkurranser om et fåtall faglige lederstillinger
- Lavere andel midlertidige ansatte i U&H-sektoren i Norge (PhD og postdoktor **ikke** medregnet)
 - Norge **18%** i 2015, ned fra **21%** i 2006 (mot **28%** for Sverige i 2016)
- Men unge engasjerte forskere møter ganske trange flaskehalser
 - Ved norske universiteter ble antall postdoktorstillinger tidoblet fra 1995 til 2016.
 - Også vekst i vitenskapelig stillinger, men gapet mellom antall kvalifiseringstillinger og muligheter i sektoren har økt dramatisk
 - Den største utfordringen synes å være i **overgangen mellom doktorgrad og postdoktorstilling**



Utgangspunkt for forslag til revisjon

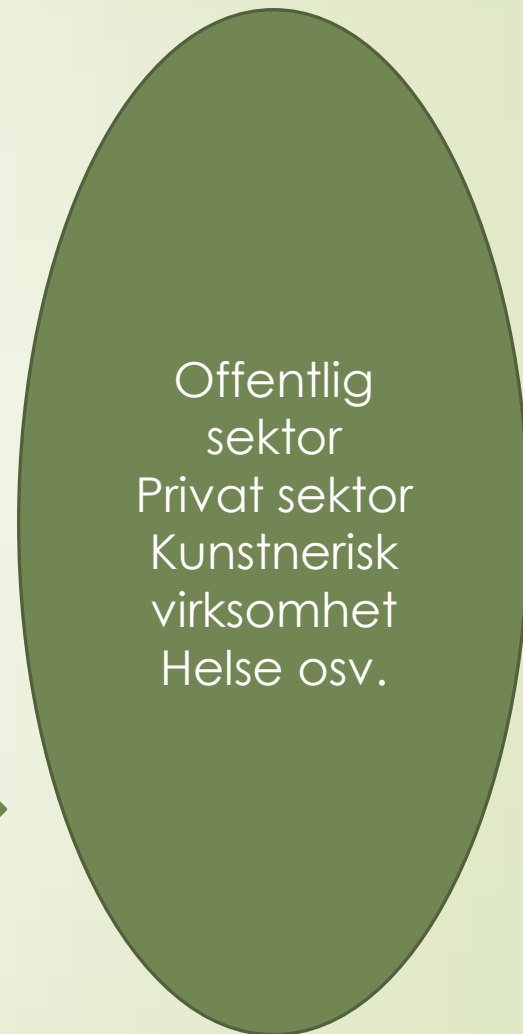
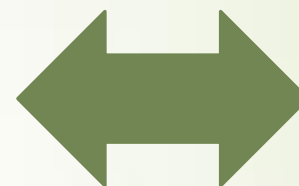
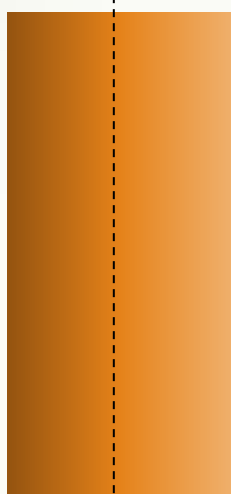
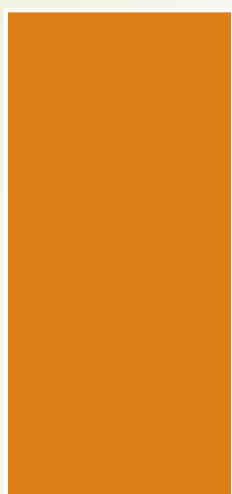
- En ny stillingsstruktur må ta hensyn til viktige endringer i U&H-sektorens **rammebetingelser**
- En ny stillingsstruktur må ivareta den **faglige bredden** og de **faglige utviklingsmulighetene** som oppstår gjennom de pågående strukturendringene i sektoren
- En ny stillingsstruktur bør – bedre enn dagens struktur – bidra til **forutsigbarhet** for den enkelte medarbeider ved å legge til rette for og synliggjøre tilgjengelige karriereveier
- En ny stillingsstruktur må sikre nødvendig **fleksibilitet** for institusjonene i en verden i endring
- En ny stillingsstruktur må forstås i en **internasjonal kontekst**
- En ny stillingsstruktur må finne en entydig plass til **kvalifiseringsstillinger** (post.doc. innstegstillinger)



Fagstøtte-
-stigen

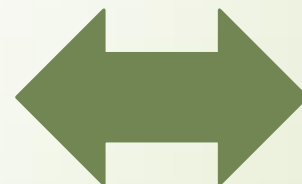
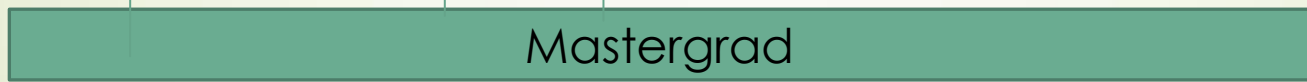
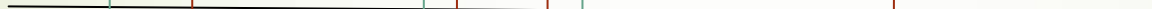
Forsker-
lektor-
-stigen

Professor-
-stigen



Kvalifisering-
stilling

Utdannings-
stilling



Inndeling i stiger og nivåer

Tilsvarende plassering i EUs rammeverk	Utdannings- og kvalifiseringsstillinger (ca. 6 600)	Professor-stigen (ca. 7 900)	Forsker-/lektor-stigen (ca. 1 500 + 5 200)
R4: Leading researcher and/or leading lecturer		Fakultetsprofessor (toppforsker)	Fakultetslektor Fakultetsforsker
R3: Established researcher and/or leading lecturer		Professor	Seniorlektor Seniorforsker
R2: Recognized researcher (PhD holders or equivalent)	Postdoktor	Førsteamanuensis	Førstelektor Forsker [PhD eller tilsvarende]
R1: First stage researcher and/or lecturer	Stipendiat (PhD)	[Grunnlag: PhD-grad]	Forskningsassistent Lektor

**Høyere stillinger
utenfor U&H-
sektoren:**

Offentlig sektor
Næringsliv
Kunstnerisk
virksomhet
Institutter m.m.

PhD = inngangsbillett til
spennende jobber i og
utenfor U&H-sektoren

**Tre faglige stiger i
U&H-sektoren:**

Fagstøtte-stigen
Professor-stigen
Forsker-lektor-stigen



Fagstøtte-stigen

- Tre trinn (fagansatt 1, Fagansatt 2 (senior), Fagansatt 3 (ledernivå))
- Dekker et bredt spekter av arbeidsoppgaver rettet mot forskning, utdanning og øvrige deler av U&H-sektorens samfunnsoppdrag
- Utdanningskrav er mastergrad, men stadig flere har doktorgrad
- Stadig flere fagstøttefunksjoner anerkjennes som svært viktige støttespillere, bl.a. gjennom deltagelse på publikasjoner
- Uensartet gruppe med mange ulike titler - ingeniør, teknikker, feltarkeolog, samlingsforvalter, vitenskapelig programmerer, spesialpedagog, "data scientist", osv.
- Viktig at denne kategorien fagarbeidere i U&H-sektoren får tydelige karriereveier

Forsker-Lektor-stigen

- Fire trinn hvorav første trinn ikke krever doktorgrad (forskningsassistent/lektor, forsker/førstelektor, seniorforsker/seniorlektor, fakultetsforsker/fakultetslektor)
- Basert på EU rammeverk for klassifisering av forskere tilpasset for bruk for de som også primært arbeider med utdanning/undervisning.
- Stigen defineres som et kontinuum der ansatte kan være ansatt primært for å drive forskning eller primært for å drive utdanning/undervisning, men også for å kunne arbeide i kombinert stilling.
- Vil være stor variasjon i bruk av stigen mellom institusjoner/enheter
 - forskningsintensive institusjoner/enheter,
 - utdanningsintensive institusjoner/enheter,
 - institusjoner/enheter med praksisorienteret profesjonsutdanning
 - ...
- Vil dekke dosent-stigen (som foreslås at fases ut) sammen med professorstigen



Professor-stigen

- Ingen endringer, bortsett fra at det foreslås et mer formalisert nivå over dagens professornivå (“faculty professor”)
- I henhold til nye forskrifter skal inngang og opprykk i større grad enn i dag ta hensyn til erfaring og utvikling av undervisning/utdanning
 - Vil derfor dekke dosent-stigen (som foreslås at fases ut) sammen med forskerlektor-stigen
- Postdoktorstillingen spissen som en kvalifiseringstilling til professorstigen med varighet på 4 år med 25 undervisning.
 - Dette kan medføre at prøveordningen med innstegstillinger blir overflødig, men ikke nødvendigvis da innstegstillinger viser seg å være nyttig i særlige tilfeller.