

Personalpolitikk for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger

FORSLAG FRA UTVALGET

ARVE SKJÆRVØ

Postadresse Høgskoleringen 1 7491 Trondheim	Org.nr. 974 767 880 E-post: http://www.ntnu.no/administrasjon	Besøksadresse Hovedbygget Gløshaugen	Telefon + 47 73 59 50 00 Telefaks + 47 73 59 80 99	seniorrådgiver Arve Skjærvø Tlf: + 47 59 54 80
--	--	---	---	---

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandlerenheten ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Innholdsfortegnelse

1.	Innledning og hovedtrekk.....	2
2.	Mandat og utvalgets tolkning av dette	3
3.	NTNUs personalpolitikk	4
4.	Generelt om sektoren	6
4.1	Om forskningsbasert utdanning	6
4.2	Om akademisk frihet	7
4.3	Om de vitenskapelige stillingene - utviklingen	8
5.	NTNUs samfunnsoppdrag og mål etter fusjonen	9
6.	Rammebetingelser	11
6.1	Undervisnings- og forskerstillinger – en oversikt.	11
6.2	Opprykksmulighetene	11
6.3	Bruk av undervisnings- og forskerstillinger ved de fire institusjonene	12
6.4	Bruk av stillinger som høyskolelærer, universitetslektor, førstelektor og dosent ved daværende NTNU (oppgitt i årsverk).....	13
6.5	Bruk av stillinger undervisnings- og forskerstillinger ved HiST, HiÅ og HiG	13
6.6	Økonomiske konsekvenser ved senket undervisningsandel (kostnad for én stilling/ett årsverk).....	15
7.	Sentrale problemstillinger	16
7.1	Premisser.....	16
7.2	Stillingstyper og karriereveier	17
7.3	Hvorfor to karriereveier?	18
7.4	Om forskning og FoU	20
7.5	Fordeling av tid til undervisning og tid til forskning.....	22
7.6	Tilrettelegging for kompetanseutvikling.....	24
8.	Utvalgets anbefaling	24
8.1	Dosentløpet	24
8.2	Dosentløpets tid til pedagogisk utviklingsarbeid og forskning	25
8.3	Utvikling av førstelektorstillingen	26
8.4	Valg av stige.....	27
9.	Oppfølging og innføring.....	29

1. Innledning og hovedtrekk

Fra 1.1.2016 har NTNU fått en økt variasjon innenfor de vitenskapelig ansattes arbeidsoppgaver, og en større bredde av stillingstyper. Både for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger og for universitetet kan det fremstå som utfordrende at de ulike arbeidsbetingelsene som var gjeldende ved de fire fusjonerende virksomhetene videreføres i det nye NTNU i 2017. Dette gjelder ikke minst hvilke undervisnings- og forskerstillinger som skal benyttes for ulike undervisnings- og veiledningsaktiviteter og fordelingen av tid til forskning og undervisning.

Det ble derfor nedsatt et utvalg som på grunnlag av et mandat¹ skulle utarbeide forslag til en ny personalpolitikk for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger. Arbeidsgruppen har bestått av følgende personer:

Utvalgets leder:

Prorektor for forskning Kari Melby

Utvalgets medlemmer:

Prorektor for utdanning Berit Kjeldstad

Visirektor Jørn Wroldsen, NTNU i Gjøvik

Dekan Hans Petter Hildre, NTNU i Ålesund – Avdeling for maritim teknologi og operasjoner

Prodekan John Magne Grindeland, Fakultet for lærer- og tolkeutdanning

Instituttleder Dag Atle Lysne, Program for lærerutdanning – Fakultet for Samfunnsvitenskap og teknologi

Leder Kristian Steinnes, Forskerforbundet

Leder Øystein Risa, Tekna

Sekretær:

Personalavdelingen/Personalsjef Arne Kr. Hestnes

Hensikten med denne rapporten er, i tråd med mandatet, å foreslå en personalpolitikk for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger som bl.a. baserer seg på:

- NTNUs mål og samfunnsoppdrag
- enhetens mål og strategi
- fagenes egne behov
- den ansattes interesser og kompetanse
- enhetens økonomi

Sentralt i denne politikken er *valg av stillingstyper* når ledige stillinger skal kunngjøres.

Fordelingen av tid til undervisning og tid til forskning for ulike stillinger og for den enkelte ansatte er også viktig. Et klart premiss for arbeidet var at ansatte ved de fire tidligere institusjonene kom inn i fusjonen med de plikter og rettigheter de hadde i sin stilling ved fusjonstidspunktet. Utvalget ble bedt om å utrede en ny politikk som skal legges til grunn ved utlysning av ledige stillinger ved nye NTNU.

¹ Se punkt 2

2. Mandat og utvalgets tolkning av dette

Utvalget har arbeidet ut fra følgende mandat:

«Arbeidsgruppen skal foreslå en personalpolitikk for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger som bl.a. baserer seg på:

- *NTNUs mål og samfunnsoppdrag,*
- *enhetens mål og strategi,*
- *fagenes egne behov,*
- *den ansattes interesser og kompetanse og*
- *enhetens økonomi*

Sentralt i denne politikken skal være prinsipper for valg av stillingstyper når ledige stillinger skal kunngjøres. Her vil utdanningens karakter og nivå på undervisningen kunne være elementer.

Fordelingen av tid til undervisning og tid til forskning for ulike stillinger og for den enkelte ansatte vil også være sentralt i politikken. I forbindelse med kunngjøring og tilsetning i ledige stillinger, og når ansatte får opprykk til en høyere stilling, vil virksomheten kunne treffe beslutning om undervisnings- og forskningsandel for den nye stillingen eller for den som får et opprykk. Også her vil utdanningens karakter og nivå på undervisningen kunne være elementer. Ansattes interesser og kompetanse innenfor undervisning og forskning vil være varierende, og det kan derfor også åpnes for individuell tilpasning av forholdet mellom tid til undervisning og tid til forskning.

Politikken skal være et hjelpemiddel for ledere (faggruppeledere, instituttledere og dekaner) både når det gjelder rekruttering og karriereutvikling. Den skal både vise en retning, og samtidig gi ledere et handlingsrom.

Politikken skal videre gi forutsigbarhet for den enkelte ansatte og klargjøre karriereveiene hhv. å utvikle høy kompetanse rettet mot yrkesfeltet og praksisrettede grader – og/eller høy kompetanse rettet mot de tradisjonelle universitetsdisiplinene ved NTNU. Arbeidsgruppen må her samordne seg med gruppen som våren 2016 arbeider med karrieropolitikk og -tiltak for vitenskapelige ansatte.

Prinsippet om forskningsbasert utdanning er grunnleggende i universitetssektoren. Etter fusjonen har NTNU fått større bredde i samfunnsoppdraget og arbeidsgruppen skal drøfte hvordan forskningsbasert utdanning skal ivaretas i hele universitetets bredde og på alle nivå.

Høy utdanningskvalitet er et sentralt mål for NTNU. Arbeidsgruppen skal forelå tiltak som styrker vitenskapelige ansattes innsats for god undervisning og god utdanning.

Høy kvalitet i forskning og kunstnerisk virksomhet er et viktig mål for NTNU. Arbeidsgruppen skal foreslå tiltak som fremmer vitenskapelige ansattes forskningsprestasjoner og som stimulerer til utvikling av toppforskningsmiljøer.

Arbeidsgruppen skal videre foreslå tiltak som imøtekommer virksomhetens og den ansattes behov for generell utvikling og kompetanseheving slik at de ansatte kvalifiseres til høyere stillinger innenfor sitt karriereløp.

Arbeidsgruppen skal også vurdere de økonomiske konsekvensene av sine forslag og av

- *at virksomheten øker den samlede forskningstiden*

- *at det i forbindelse med en karriereutvikling kan påløpe engangskostnader som følge av f.eks. lavere undervisningsandel i en periode*
- *varige lønnsøkninger som følge av opprykk til høyere stillinger»²*

Utvalget har hatt behov for å konkretisere oppdraget og har konsentrert seg om det vi ser som de viktigste problemstillingene. Et sentralt spørsmål er hvorvidt NTNUs personalpolitikk aktivt bør ta i bruk begge stillingsstiger, dvs både det som i rapporten omtales som «dosentløpet» og «professorløpet». Videre har det vært viktig å utdype elementene i «dosentløpet» spesielt fordi dette tradisjonelt har vært mindre benyttet og mindre enhetlig praktisert i de institusjonene som inngår i det fusjonerte NTNU.

Utvalget har ikke sett behov for radikale endringer i «professorløpet» og har derfor viet dette mindre oppmerksomhet i denne sammenhengen. Utvalget har også sett behov for å klargjøre de elementer NTNUs personalpolitikk bygger på og drøfte kriterier som må vurderes ved valg av stillingskategori ved utlysning av ledige stillinger.

Når det gjelder mandatpunktet om økonomiske konsekvenser av endringer i forskningstid har utvalget ikke gjort omfattende beregninger på NTNU nivå, eller kostnadsberegnet en eventuell harmonisering av forskningstid mellom de fusjonerende institusjonene. Utvalget har derimot utviklet en beregningsmodell som viser hva det koster å øke forskningstiden i de ulike stillingsgruppene per årsverk/stilling. Modellen kan brukes som verktøy der slik justering kan være aktuelt ut fra bl.a. instituttets økonomi og strategi og innenfor NTNUs lønnspolitikk og ev. andre overordnede retningslinjer. Jf. kap. 6.6. Utvalget anbefaler rektor å vurdere behovet for ytterligere prinsipper og rammer for arbeidsårets inndeling enn de som allerede er drøftet i dette notatet og nedfelt i NTNUs lønnspolitikk.

3. NTNUs personalpolitikk

En personalpolitikk for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (kombinerte stillinger) skal blant annet tjene som et rammeverk for ledere som skal kunne treffe beslutninger innenfor disse rammene. Det må her finnes en balanse, slik at politikken fremstår som en enhetlig politikk for ett NTNU samtidig som den gir ledere tilstrekkelig handlingsrom.

Videre skal personalpolitikken tjene som et redskap for ansatte i den forstand at den, innenfor noen grenser, skal gi en forutsigbarhet om arbeidsoppgaver, karriereutvikling osv.

Personalpolitikken skal bygge på følgende elementer:

- **Kapasitet/økonomi:** NTNU har til enhver tid et gitt behov for undervisningskapasitet, men også behov for kapasitet til å drive forskning og forskningsrelatert virksomhet. Vi kan ikke uten videre flytte kapasitet fra den ene aktiviteten til den andre gjennom varige endringer i stillingsinnhold eller -type, men må sørge for at det alltid er god balanse i den samlede

² Notat fra personalsjefen til prorektor for forskning av 5.2.2016

faglige virksomheten. Dette gjelder på institusjonsnivået, på enhetsnivået og for den enkelte ansatte

- Karriereveier: Både ansatte og den enkelte enhet har behov for noenlunde forutsigbare karriereveier. «Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger» («Forskriften») angir de formelle opprykksmulighetene universitetslektor – førstelektor – dosent, og universitetslektor – førsteamanuensis – professor der den ansatte på basis av kompetanse kan kreve opprykk til høyere stilling. Personalpolitikken må imidlertid gi muligheter for både midlertidige og varige endringer i stillingsinnhold og arbeidsoppgaver som ledd i individuell karriereutvikling.
- Undervisning: Personalpolitikken skal være utformet slik at undervisningsarbeid er attraktivt og gir NTNU fremragende undervisere, og samtidig bidrar til å sikre nødvendige undervisningsressurser.
- Forskning: Personalpolitikken skal på samme måte utformes slik at forskningsarbeid fremstår som attraktivt og bidrar til at NTNU får fremragende forskere og utfører forskning av høy kvalitet.
- Formidling og nyskaping: Personalpolitikken skal legge til rette for at de ansatte kan drive faglig formidling og bidra til nyskaping.

Noen hovedproblemstillinger er disse:

- NTNU tilbyr svært ulike utdanninger, og på ulike nivå. På samme måte som de ulike undervisnings- og forskerstillinger har sine karakteristika, vil utvalget drøfte om utdanningene som tilbys også kan ha tilsvarende karakteristika som eventuelt kan være førende for valg av stillingstype. I dette ligger også å vurdere om en eventuell faggruppetilhørighet av en stilling skal ha betydning for valget.
- Basert på innhentet tallmateriale kan det konstateres at undervisningsandelen i de ulike stillingstypene i hovedsak varierer fra 20 % til 80 % innen de ulike delene av NTNU. «Forskriften» gir ingen føringer når det gjelder fordeling av tid mellom forskning/faglig utvikling og undervisning. Utvalget vil drøfte hvilke relevante momenter som skal legges til grunn når beslutning om fordeling av tid til hovedaktivitetene skal foretas og foreslå normer for fordeling i ulike stillinger ved kunngjøring.
- NTNU har som mål å gi forskningsbasert undervisning. Utvalget vil drøfte hva dette innebærer.
- NTNU hegner om den akademiske friheten. Utvalget vil drøfte hva det innebærer.
- I utgangspunktet synes det klart hva som legges i kategoriene «forskning» og «undervisning». Utvalget vil gå nærmere inn på en definisjon av FOU-begrepet som også

rommer utviklingsarbeid. Utvalget har ikke drøftet hvordan veiledning, spesielt av ph.d.-kandidater, inngår i tid til henholdsvis forskning og undervisning i ulike fagtradisjoner ved NTNU. Det må eventuelt behandles senere.

- NTNU står i utgangspunktet fritt når det gjelder å legge forholdene til rette for at ansatte skal gis ekstra mulighet til å oppnå nødvendige kvalifikasjoner. Utvalget vil vurdere hvilke av stillingene NTNU bør prioritere å knytte særskilte ressurser til, og eventuelt hvordan disse skal anvendes for å kvalifisere ansatte for opprykk.
- NTNU har ansatt 50-60 høyskolelærere. Det er nedfelt kriterier for ansettelse i denne stillingsgruppen i «Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger». Utvalget mener det kan være grunn til å vurdere om det er behov for en utfyllende personalpolitikk for denne stillingsgruppen.

4. Generelt om sektoren

Den norske universitets- og høyskolesektoren er i utgangspunktet mangfoldig og i de siste par årene under sterk endring som følge av omstrukturering og fusjoner. Det formelle rammeverket for virksomheten er imidlertid noenlunde stabilt. Universitets- og høyskoleloven (UH-loven) med de forskrifter som er hjemlet i denne, danner fundamentet. I tillegg er arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven med forskriftsverk hjørnestolper i reguleringen av arbeids- og tilsetningsforhold.

Universitetenes og høyskolenes generelle samfunnsoppdrag går frem av UH-lovens kapittel 1, spesielt § 1-1 om lovens formål og § 1-3 om institusjonenes virksomhet. Loven åpner også for at enkelte institusjoner kan gis særlig ansvar (§1-4), for eksempel for museumsvirksomhet. Av spesiell interesse i denne sammenheng er lovens bestemmelser om henholdsvis forskningsbasert utdanning og akademisk frihet.

4.1 Om forskningsbasert utdanning

UH-lovens § 1-3 a) slår fast at norsk høyere utdanning skal være «basert på det fremste innen forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap». Dette omtales gjerne som «forskningsbasert utdanning». Det finnes ingen allment akseptert definisjon av hva som ligger i «forsknings- og utviklingsbasert utdanning». Diskusjonen har i stor grad vært rettet inn mot bachelornivået, etter som koblingen mellom forskning og utdanning er mer direkte på master- og doktorgradsnivå.

Temaet er drøftet i regjeringens siste stortingsmelding om forskning fra 2013.³ Den viser blant annet til utredninger fra Norgesnettrådet, UHR og NOKUT.⁴ Den siste har undersøkt spesielt

³ Meld. St. 18 (2012-2013) *Lange linjer – kunnskap gir muligheter*, kap. 5.2

⁴ Se Berit Hyllseth, *Forskningsbasert undervisning*, Norgesnettrådets rapporter 2001, og *Utdanning + FoU = Sant*, Universitets- og høgskolerådet 2010; Stein Erik Lid, *FoU-basert utdanning: erfaringer fra evaluering av allmennlærerutdanningen, ingeniørutdanningen og førskoleutdanningen*, NOKUT 2011

hvordan lovbestemmelsen forstås i allmennlærer-, førskolelærer- og ingeniørutdanningene. Rapporten viser at lærernes *egen* forskning har mindre betydning for undervisningen på bachelornivå. Det som har betydning, er hvordan de bruker erfaringer og kunnskaper om forskning og utvikling i undervisningsopplegget. NOKUTs konklusjon er at *de som underviser må ha forsknings- og utviklingskompetanse og kjenne til relevant forskning på området.*

Kunnskapsdepartementet slår fast at formålet med forskningsbasert utdanning er å sikre kvalitet i utdanningene. UH-institusjonene skal tilpasse innholdet i den forsknings- og utviklingsbaserte utdanningen til ulike utdanningstyper og utdanningsnivåer, der målet for kandidatens sluttkompetanse er forskjellig. I stortingsmeldingen heter det:⁵

«At utdanningen er forsknings- og utviklingsbasert, betyr ikke at hele bredden av fagmiljøet bak utdanningen skal være like sterkt forskningsmessig. Forskningen må konsentreres. Spisskunnskapen fra våre fremste miljøer må imidlertid spres til alle utdanningene, slik at alle studenter i høyere utdanning kan sikres kvalitet og godt læringsutbytte.»

4.2 Om akademisk frihet

UH-lovens § 1-5 handler om faglig frihet og ansvar. Bestemmelsen lovfester akademisk frihet, og det er viktig å forstå hva dette innebærer for så vel styring og ledelse av institusjonen som for den enkelte vitenskapelig eller kunstnerisk ansatte.

I forbindelse med behandlingen av ny UH-lov i 2005 tok Stortinget initiativ til å få utredet en lovfesting av akademisk frihet.⁶ Departementet oppnevnte et utvalg ledet av Arild Underdal, som i 2006 la frem sin innstilling "Akademisk frihet – Individuelle rettigheter og institusjonelle styringsbehov".⁷ I 2007 foreslo regjeringen å endre § 1-5 i Lov om universiteter og høyskoler slik at den også hjemler den individuelle akademiske frihet, i tråd med anbefalingene fra Underdal-utvalget.⁸ Stortinget vedtok endringene, som ble gjort gjeldende fra 2008.

Hovedprinsippet i loven er at institusjonen er sikret faglig selvstyre for å kunne drive uavhengig undervisning, forskning og formidling til beste for samfunnet. Underdal-utvalget pekte på at institusjonens frihetsgrad eller handlingsrom i en viss utstrekning styres av tilgangen på ressurser. Den *individuelle* akademiske friheten er først og fremst begrunnet i at den gir «[...] den mest formålstjenlige ramme for søking etter, og formidling av, sann kunnskap og forståelse, og for kunstnerisk utviklingsarbeid.» Den individuelle friheten er videre knyttet til de ansattes roller. For forskere handler det om rett til fritt å kunne stille spørsmål, til selv å bestemme materiale og metoder og til å legge frem hypoteser, resultater og resonnementer offentlig. I regjeringens fremlegg om lovendring heter det:⁹

⁵ Meld. St. 18, s. 65.

⁶ Jf. Ot.prp. nr. 79 (2003-2004) og Innst.O. nr. 48 (2004-2005).

⁷ NOU 2006:19.

⁸ Ot.prp. nr. 67, 2006-2007.

⁹ Ot.prp. nr. 67, 2006-2007.

«Utvalget understreket at begrunnelsen for akademisk frihet er ikke først og fremst å verne den enkelte forskers rettigheter, men å sikre uavhengig, forskningsbasert kunnskap og erkjennelse til gode for borgerne, myndigheter, næringsliv og samfunnet i sin helhet [...]».

Den institusjonelle akademiske friheten innebærer faglig uavhengighet og selvstyre, innenfor rammene av lov- og regelverk og normene for god vitenskapelig praksis. Institusjonene har ingen ubegrenset rett til ressurser, men må forholde seg til samfunnets ønsker og behov og vilje til å finansiere virksomheten. Den individuelle akademiske friheten er en forutsetning for å oppfylle sektorens samfunnsoppdrag på en god måte. Underdal-utvalget – og departementet – sier om dette:

«[All] koordinering innebærer at den enkelte deltaker må innordne seg under et felles opplegg. Slik samordning vil normalt gi de beste resultater når den baseres på kollegiale beslutningsprosesser med aktiv deltakelse i et arbeidsfellesskap. Den individuelle friheten vil i en slik sammenheng måtte forstås som frihet til å ta egne initiativ, argumentere ut fra egne faglige vurderinger, og – i den grad det er forenlig med de arbeidsforpliktelsene som til enhver tid tilligger stillingen – rett til å avstå fra å delta. Departementet er enig med utvalget i at behov for koordinering av arbeidsoppgaver ikke kan berettige krav til den enkelte forsker og lærer om å gå på akkord med egen faglig overbevisning. Omvendt gjelder at prinsippet ikke hjemler noe krav på å få være fristilt deltaker i et kollektivt og samordningskrevende prosjekt.»

I forbindelse med høringen av Underdal-utvalgets innstilling og stortingets behandling av regjeringens lovframlegg i 2007, var det stor tilslutning til utredningen av begrepet akademisk frihet. Denne forståelsen ligger til grunn for formuleringen av UH-lovens § 1-5 om faglig frihet og ansvar.

Diskusjonen omkring akademisk frihet er gjerne knyttet til forskning. Prinsippene ovenfor, og slik de er nedfelt i UH-loven, gjelder imidlertid i like stor grad kunstnerisk utviklingsarbeid, undervisning og formidling.

4.3 Om de vitenskapelige stillingene - utviklingen

På 1980-tallet innførte myndighetene en opprykksordning for vitenskapelig tilsatte slik at førsteamanuenser kunne bli professor dersom den nødvendige kompetansen var til stede. Arbeidstakerorganisasjonene tok til orde for å få en tilsvarende karrierestige for universitetslektorer og høyskolelektorer som ønsket heve sin faglige kompetanse i en mer praksis- og profesjonsbasert retning og få uttelling i lønn og status. I løpet av 1990-tallet kom en ordning der amanuenser og universitets- og høyskolelektorer kunne søke opprykk til førstelektor og fra 2006 videre opprykk til dosent. Siden 2006 har vi dermed hatt to faglige karriereløp; professorløpet og dosentløpet.

Formelt sett er de to karriereveiene likeverdige. Alle stillingene i karriereløpet opp til professor og dosent har samme krav om praktisk-pedagogisk basiskompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning. Utover dette har de to løpene noe ulik kompetanseprofil.

5. NTNUs samfunnsoppdrag og mål etter fusjonen

NTNUs samfunnsoppdrag er dels definert gjennom universitets- og høyskoleloven (jf. kap. 4), dels gjennom samfunnets forventninger til oss og dels gjennom hvilke oppgaver vi selv ønsker å løse. Strategidokumentet «Kunnskap for en bedre verden» beskriver vårt generelle og spesielle oppdrag, og fremhever særlig vår teknisk-naturvitenskapelige hovedprofil, den faglige bredden og den tverrfaglige kompetansen.

Gjennom fusjonen med de tidligere høyskolene i Sør-Trøndelag, Gjøvik og Ålesund er NTNU blitt Norges største universitet. Fusjonen rokker likevel ikke ved at vi fortsatt er et breddeuniversitet med en teknisk-naturvitenskapelig hovedprofil, og med det samfunnsoppdraget som utledes av dette. Den faglige bredden er utvidet, men ikke vesentlig – de fire tidligere institusjonene var komplementære på en måte som nettopp ga grunnlag for fusjon. Tyngdepunktet innen profesjonsutdanning er blitt enda tydeligere, særlig med hensyn til teknologi, helsefag, lærerutdanning og økonomifag.

Fusjonsplattformen fra august 2015 presiserer «nye» NTNUs profil og egenart, dels gjennom beskrivelse av eksisterende virksomhet, dels gjennom normative målformuleringer. Et gjennomgående tema er hvordan NTNU skal mobilisere sin faglige bredde og sammensatte kompetanse for å løse samfunnsoppdraget og for å utvikle universitetet. Høyere kvalitet og styrking av universitetets nasjonale og internasjonale posisjon er overordnede mål.

Fusjonsplattformens omtale av karrierer, som finnes i dokumentets kapittel 2.6, har spesiell interesse i denne sammenheng:

«En yrkeskarriere ved NTNU kan følge flere spor. NTNU er et stort universitet som har mange ulike roller og oppgaver for sine tilsatte. For å drive vår mangfoldige virksomhet er vi avhengige av ulike typer kompetanse innen de faglige kjerneoppgavene, ledelse, administrasjon og drift. Vi skal ha en rekrutterings- og karrierepolitikk hvor det er rom for å utvikle alle disse kompetansene. NTNU skal være en attraktiv og profesjonell arbeidsgiver som legger til rette for at alle tilsatte kan utvikle seg gjennom hele karriereløpet. For vitenskapelig tilsatte vil vi utrede flere mulige kompetanseveier.

NTNU skal ha en aktiv rekrutteringspolitikk for alle stillingskategorier. Vi skal spesielt ha virkemidler for å tiltrekke oss fremragende forskere fra internasjonalt ledende fagmiljøer. NTNU skal legge vekt på god kjønnsbalanse blant studenter og tilsatte og skal ha målrettede virkemidler for å oppnå dette.»

I februar 2016 vedtok styret mål for realisering av fusjonsgevinster, og vedtok samtidig fusjonsplattformen som grunnlag for målene (S-sak 2/16). Fusjonsmålene omtaler ikke karriereveier spesielt, men inneholder formuleringer som er relevante i denne sammenheng. Her følger et utdrag fra styresaken:

«Utdanning

Fusjonen skal bidra til at NTNUs utdanning holder høy internasjonal kvalitet faglig og pedagogisk og til at NTNUs studieprogrammer er ettertraktede utdanningsvalg i Norge. Vi skal:

- *utnytte den samlede kompetansen og ressursene til å styrke kvaliteten i studieprogram og emner gjennom videreutvikling av undervisnings-, lærings- og vurderingsformer.*
- *samordne studieprogramporteføljen. Samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon skal være et sentralt grunnlag for arbeidet. [...]*

Forskning

Fusjonen skal bidra til at NTNU har kunstnerisk virksomhet og forskningsaktivitet av høy kvalitet innen hele spekteret grunnforskning, praksisnær forskning og anvendt forskning. [...]

Synlighet/attraktivitet

Fusjonen skal bidra til at NTNU styrker sin attraktivitet som studiested og arbeidsplass. Vi skal

- *utvikle en rekrutteringspolitikk for alle stillingskategorier. [...]*»

Fusjonsplattformen og de målene styret har vedtatt med utgangspunkt i denne, må oppfattes som førende for arbeidet med karrierpolitikken.

Et sentralt mål for fusjonen er å skape synergi gjennom å utnytte den samlede kompetansen og felles ressurser.¹⁰ Dette gjelder alle deler av virksomheten, faglig så vel som administrativ. På utdanningsområdet ligger det spesielt godt til rette for å hente ut synergieffekter på kortere sikt. På forskningsområdet rokker ikke fusjonen ved målet om høy kvalitet og flere miljø i internasjonal toppklasse. Det er en klar forventning at fusjonen skal gi økt kvalitet i forskningen på noe sikt, samtidig som NTNU fortsatt skal prioritere ressurser for å bygge opp internasjonalt ledende forskningsmiljø på noen områder der vi har særlige forutsetninger for det.

En logisk konsekvens av fusjonsmålene må være at studieprogrammene i vår fremtidige portefølje skal kunne trekke på faglige ressurser og kompetanse fra hele NTNU – i prinsippet. I praksis vil de aller fleste studieprogrammene være solid forankret i et «hjemmeinstitutt». Trenden mot mer og flere tverrfaglige innslag i studiene blir imidlertid stadig sterkere, og kommer i tillegg til eksisterende og nye tverrfaglige (og tverrfakultære) studieprogrammer. Mange programmer vil derfor ha behov for forsknings- og undervisningskompetanse som ligger utenfor instituttets, og kanskje også fakultetets, faglige kjerneområder. Fremfor å bygge opp *in-house* ekspertise på alle slike felt ved vertsinstituttene, vil det være økonomisk og faglig mer rasjonelt å hente kompetansen fra andre deler av NTNU – gitt at den er tilgjengelig. På den måten kan vi også unngå fragmentering eller dublering av fag- og forskningsmiljøer til fordel for større konsentrasjon og kvalitet. Det krever naturligvis at vi har fleksible og transparente systemer for utveksling av

¹⁰ Jf. S-sak 2/16 om fusjonsmål.

undervisningsressurser. I dag finnes det flere praktiske, økonomiske og formelle barrierer mot denne typen samarbeid.

Styret har nylig vedtatt «Ett NTNU» som en av tre hovedprioriteringer for 2017.¹¹ Dette bygger også opp under målet om samarbeid på tvers og gjenspeiles tydelige i to av virksomhetsmålene for denne prioriteringen:

1. Vi skal implementere ny organisering som fremmer kvalitet og skaper faglig synergi.
2. Vi skal heve kvaliteten i studieporteføljen gjennom samordning og effektivisering.

6. Rammebetingelser

6.1 Undervisnings- og forskerstillinger – en oversikt.

Hovedtariffavtalen i staten gir en oversikt over de stillingene som går under betegnelsen undervisnings- og forskerstillinger:

Kode	Navn
1007	Høgskolelærer/øvingslærer
1352	Postdoktor
1011	Førsteamanuensis
1198	Førstelektor
1008	Høgskolelektor
1009	Universitetslektor
1010	Amanuensis
1308	Klinikkveterinær
1012	Høgskoledosent
1532	Dosent
1013	Professor
1404	Professor

6.2 Opprykksmulighetene

Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger inneholder både kriterier for ansettelse i slike stillinger og angir fremgangsmåte og kriterier for opprykk.

Dagens forskrift angir disse opprykksmulighetene:

- Fra stilling som høyskolelærer til stilling som høyskolelektor
- Fra stillinger som amanuensis, høyskolelektor og universitetslektor til stillinger som førsteamanuensis og førstelektor
- Fra stilling som førstelektor til stilling som dosent

¹¹ S-sak 22/16, Plan og budsjett 2017.

- Fra stilling som førsteamanuensis til stilling som professor

I den nylig reviderte forskrift ble for øvrig opprykksmuligheten – eller sideveisforflytningene – fra stilling som førstelektor til førsteamanuensis og vice versa fjernet. De to karriereveiene ble dermed tydeliggjort:

Universitetslektor → førstelektor → dosent

Universitetslektor → førsteamanuensis → professor

Felles for de to formelle variantene av opprykk er at den ansatte vil ha krav på den høyere stillingen dersom visse betingelser, først og fremst at vedkommende må være kvalifisert, er oppfylt. Dette innebærer at dersom man ved søknad om opprykk blir funnet å oppfylle de formelle kvalifikasjonskravene til den høyere stillingen, har man krav på å bli innplassert i denne stillingen.

Med unntak av opprykk fra stilling som høyskolelærer til stilling som høyskolelektor, betraktes alle opprykkene som personlige og får ingen formelle konsekvenser for stillingsinnehaverens arbeidsoppgaver eller fordeling mellom forskning og undervisning. Det er kun stillingskode og evt. lønn som endres automatisk. Det vil imidlertid få betydning for blant annet muligheten for deltakelse i bedømmelseskomiteer og noen andre praktiske forhold.

Selv om disse to nevnte karriereveiene er de formelle opprykksmulighetene, er det viktig å merke seg at det ved NTNU er uvanlig å starte som universitetslektor og deretter gå videre til førsteamanuensis gjennom ordinær opprykksvurdering. Realiteten er mer kompleks enn som så. De to mest vanlige karriereløpene ved NTNU kan sies å være:

Universitetslektor → ph.d.-stipendiatstilling → førsteamanuensis

Ph.d.-stipendiatstilling → postdoktor/forsker → førsteamanuensis

Det siste alternativet er det mest vanlige, og mange har også ofte flere stillinger før man blir tilsatt i en førsteamanuensisstilling. Dette er imidlertid ikke opprykksvarianter, men tilsetninger etter alminnelig konkurranse. Det er viktig å ha dette i minne for den videre drøfting i dette dokumentet.

6.3 Bruk av undervisnings- og forskerstillinger ved de fire institusjonene

For å danne seg et bilde av hvordan tid til undervisning og tid til forskning fordeler seg for ulike undervisnings- og forskerstillinger ved de fire enhetene, er det tatt utgangspunkt i antall årsverk pr. 01.10.2015 hentet fra DBH-basen for de mest relevante stillingene samt opplysninger om arbeidstiden. Det er imidlertid verdt å merke seg at det eksisterer store individuelle forskjeller og at praksis varierer mellom institutter.

	HiG		HiÅ		HiST		NTNU		Sum
	Årsverk	Forskn.	Årsverk	Forskn.	Årsverk	FoU	Årsverk	Forskn.	
Høyskolelærer	13		6		30		7		56
Høyskolelektor	64		65		197	20-25%	1		327
Førstelektor	8	35-40%	6	25 %	47	25-35%	18	20 %	79
Dosent	1	45 %	2	50 %	8	45 %	7	45 %	18
Amanuensis							10		
Univ.lektor							138	20 %	138
Førsteaman.	60	35-40%	38	25 %	157	25-40%	387	45 %	642
Professor	26	45 %	8	50 %	23	45 %	662	45 %	719
Sum	172		125		462		1 230		1 979

6.4 Bruk av stillinger som høyskolelærer, universitetslektor, førstelektor og dosent ved daværende NTNU (oppgitt i årsverk)

Fakultet	Høysk.lærer	Univ.lektor	F.lektor	Dosent
HF		42	3	1
SVT		41	9	5
DMF		22		
IME		3	6	
IVT		7		
NT		1		
AB		6		
VM		2	1	
Sentra	6	8		
Fellesadm.	0	6	1	
SUM	6	138	20	6

Et dypdykk viser at det ved HF primært er ved Institutt for musikk og Institutt for språk og litteratur at hovedtyngden av universitetslektorer finnes. Ved SVT-fakultetet er det særlig Program for lærerutdanning som peker seg ut når det gjelder bruk av de tre stillingstypene. Ved DMF er snaut halvparten av universitetslektorene å finne ved Institutt for samfunnsmedisin. Ut over dette er det vanskelig å se noen «oppnopning» av bruk av stilling som universitetslektor.

Oversikten viser at stillinger som universitetslektor i stor grad benyttes som en dedikert undervisningsressurs, mens stillingene universitetslektor, førstelektor og dosent ved Program for lærerutdanning er valgt på bakgrunn av behovet for forsknings- og utviklingsarbeid rettet mot yrkesfeltet og fordi undervisningskompetansen er sentral.

6.5 Bruk av stillinger undervisnings- og forskerstillinger ved HiST, HiÅ og HiG Med «dosentløpet» menes stillinger som høyskolelektor, førstelektor og dosent.

Med «professorløpet» menes stillinger som amanuensis, førsteamanuensis og professor

Årsverk ved HiST pr. 01.10.2015

	Helse- og sosialfag	Informatikk og e-læring	Lærer- og tolke-utdanning	Sykepleie	Teknologi	Handelshøyskolen	SUM
Høyskolelærer	9		1	9	12		31
Høyskolelektor	42	10	51	38	51	4	196
Førstelektor	9	8	11	10	7	3	48
Dosent	4		2			2	8
Amanuensis						1	1
Førsteamanuensis	19	11	45	16	44	22	157
Professor	6		6	3	4	5	24
SUM	89	29	116	76	118	37	465
Dosentlinjen	55	18	64	48	58	9	252
Professorlinjen	25	11	51	19	48	28	182
SUM	80	29	115	67	106	37	434

Årsverk ved HiÅ pr. 01.10.2015

	Bilogiske fag	Helsefag	Ingeniør- og realfag	Internasjonal business	Maritim teknologi og operasjoner	SUM
Høyskolelærer	2	1			3	6
Høyskolelektor	6	26	15	9	9	65
Førstelektor		3		1	2	6
Dosent					1	1
Amanuensis						0
Førsteamanuensis	5	7	13	6	5	36
Professor		1	1	4	2	8
SUM	13	38	29	20	22	122
Dosentlinjen	6	29	15	10	12	72
Professorlinjen	5	8	14	10	7	44
SUM	11	37	29	20	19	116

Årsverk ved HiG pr. 01.10.2015

	Helse , omsorg, sykepleie	Informatikk og medieteknikk	Teknologi, økonomi og ledelse	SUM
Høyskolelærer	12	1	1	14
Høyskolelektor	37	8	19	64
Førstelektor	6	1	1	8
Dosent			1	1
Amanuensis				0
Førsteamanuensis	17	21	22	60
Professor	7	11	8	26
SUM	79	42	52	173
Dosentlinjen	43	9	21	73
Professorlinjen	24	32	30	86
SUM	67	41	51	159

6.6 Økonomiske konsekvenser ved senket undervisningsandel (kostnad for én stilling/ett årsverk)

NTNU er forpliktet til å sørge for tilstrekkelig og god undervisning til studentene. Dersom man øker de ansattes tid til forskning eller pedagogisk utviklingsarbeid, vil dette gå på bekostning av den tilgjengelige undervisningskapasiteten. Mangelen på undervisningskapasitet må dermed nødvendigvis fylles på annet vis. Dette kan eksempelvis gjøres ved å tilsette universitetslektorer for å dekke det økte behovet for undervisningskapasitet. Tabellene nedenfor viser et grovt overslag over hva det på individnivå vil koste å øke tid til forskning eller pedagogisk utviklingsarbeid og tilsette universitetslektorer som erstatning for den lavere undervisningskapasiteten.

Det antas at dersom tid til forskning økes for en ansatt, skal likevel undervisningsbehovet ivaretas. Det antas videre at dette gjøres ved å ansette universitetslektorer med 1.900 arbeidstimer i året (avrundet) der FoU-delen er satt til 25 % (475 timer) og undervisningsdelen er satt til 75 % (1.425 timer).

Dersom en ansatt i undervisnings- og forskerstilling øker forskningsdelen fra 25 % til 50 %, innebærer dette at undervisningsdelen synker fra 75 % til 50 %, og at de tapte 25 % (475 timer) av et årsverk derfor må gjenskapes gjennom bruk av f.eks. en universitetslektor. Disse 475 timene utgjør 33 % av undervisningsdelen (1.425) til en universitetslektor.

Liknende regnestykker kan settes opp der forskningstiden øker fra 25 % til 75 %, fra 25 % til 100 %, fra 50 % til 75 % og fra 50 % til 100 %:

Fra	Til	Stillingsandel universitetslektor som overtar undervisning
25 %	50 %	33 %

25 %	75 %	67 %
25 %	100 %	100 %
50 %	75 %	33 %
50 %	100 %	67 %

Fra	Til	Vikar (årsverk univ.lektor)	Kostnad pr. år (overslag)
25 %	50 %	0,33	178 000,-
25 %	75 %	0,67	361 000,-
25 %	100 %	1,00	539 000,-
50 %	75 %	0,33	178 000,-
50 %	100 %	0,67	361 000,-

Utvalget går ikke videre i disse beregningene og viser til tolkningen av mandatet i kap 2. Ytterligere beregninger må gjøres av den enkelte instituttleder innenfor sine rammer og NTNUs personalpolitikk.

7. Sentrale problemstillinger

7.1 Premisser

Det vises til kapittel 4 Generelt om sektoren. Utvalget vil peke særlig på følgende premisser som legges til grunn når sentrale problemstillinger skal drøftes:

- Alle ansatte i undervisnings- og forskerstillinger på førstestillingsnivå skal som hovedregel undervise, forske og ha tid til faglig utvikling.
- Utdanningen skal være forskningsbasert. Hva dette innebærer er redegjort for i punkt 4.1.
- NTNU har et faglig selvstyre som sikrer at det drives uavhengig undervisning, forskning og formidling til beste for samfunnet.
- Den enkelte ansatte i en undervisnings- og forskerstilling har en akademisk frihet som bl.a. handler om rett til fritt å kunne stille spørsmål, til selv å bestemme materiale og metoder og til å legge frem hypoteser, resultater og resonnementer offentlig. Dette er omhandlet i punkt 4.2. Ulike deler av NTNU har forskjellige tradisjoner når det gjelder etablering av faggrupper og deres plass i instituttets virksomhet, fra formaliserte grupper med utpekt gruppeleder til mer uformelle grupper og nettverk. Det vil kunne være et visst spenningsforhold mellom den enkelte ansattes akademiske frihet og gruppens kollektive oppgave og ansvar.
- Faglig ledelse og koordinering av virksomheten skal drives i samsvar med prinsippene over.

7.2 Stillingstyper og karriereveier

Av de ulike undervisnings- og forskerstillingene som er tatt inn i Hovedtariffavtalen i staten, vil det først og fremst være bruken av stillinger som høyskolelærer, universitetslektor, førstelektor, dosent, førsteamanuensis og professor som må avklares. De to komplette karriereveiene, slik de er definert av Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, blir dermed

Høyskolelærer – universitetslektor – førstelektor – dosent (dosentløpet)
Universitetslektor - førsteamanuensis – professor (professorløpet)¹²

Jamfør punkt 6.2 ovenfor vil det være mer i tråd med realitetene å fase ut universitetslektor som en del av karriereveien som fører til professor. Det er mer nærliggende å se for seg at stipendiatstilling, som ph.d. og/eller postdoktor er ledd i en karriere som kan føre frem til førsteamanuensis- eller professorstilling. Universitetet utdanner forskere for et stort arbeidsmarked så vel innenfor som utenfor academia. Langt fra alle i rekrutteringsstilling vil ende opp i faste vitenskapelige stillinger. Hovedprinsippet er at stillinger som førsteamanuensis og professor besettes etter åpen utlysning og konkurranse, ikke gjennom internt opprykk. Unntak fra dette er ved bruk av de såkalte innstegsstillingene, som på visse vilkår gir rett til fast vitenskapelige stilling.

Ved NTNU er høyskolelektorene omgjort til universitetslektorer uten at dette har fått konsekvenser for deres arbeids- og lønnsvilkår. Det må antas at den retten en høyskolelærer har til opprykk til høyskolelektor også innebærer rett til å søke opprykk til universitetslektor, siden kvalifikasjonskravene til disse to lektorstillingene etter forskriften er de samme.

Kvalifikasjonskravene til disse stillingene er, i kortversjon, slik:

Stilling	Kvalifikasjoner
Høyskolelærer	Fire års høyere utdanning, av disse minst to år innenfor det fagområdet vedkommende skal undervise. Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse.
Universitetslektor	Høyere grads eksamen ved universitet eller høyskole eller tilsvarende. Relevante forskningskvalifikasjoner ut over dette og/eller relevant yrkespraksis. Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse.
Førstelektor	Omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling. Spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet. Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse.
Dosent	Omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet. Omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet. I tillegg høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder:

¹² Se imidlertid punkt 5.2 om diskrepansen mellom de formelle karriereveiene og det som er tilfelle i praksis.

	<ul style="list-style-type: none"> - Ledelse av forsknings- og utviklingsprosjekt - Tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging - Omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet - Omfattende samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra nærings- og samfunnsliv - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra kulturlivet - Oppbygging av vitenskapelige samlinger Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse.
Førsteamanuensis	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 Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse.
Professor	Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse.

For alle stillingene, bortsett fra stilling som dosent, vil kunstnerisk utviklingsarbeid, praksis og utdanning kunne komme til erstatning for forsknings- og utviklingsarbeid.

Kort oppsummert synes forskjellen i kvalifikasjonskravene til henholdsvis førsteamanuensis/professor og førstelektor/dosent å være at for førsteamanuensis- og professorstillingen er doktorgrad og videre arbeid som bygger på denne avgjørende kvalifikasjonskrav. Dosentløpet vektlegger på sin side kobling mellom pedagogisk utviklingsarbeid, utdanningsvirksomhet og formidling. Samtidig skal førstelektor- og dosentstillinger ivareta praksisrelevant forskning som har til hensikt å gi forskningsbasert utvikling av utdanningsvirksomhet og formidling.

7.3 Hvorfor to karriereveier?

Spørsmålet om hvorvidt institusjonene mer aktivt skal ta i bruk to karriereveier aktualiseres ved de gjennomførte og planlagte fusjonene i universitets- og høyskolesektoren. De fusjonerte institusjonene vil ha en bredere studieportefølje og vanligvis tilby både disiplinfag, lengre profesjonsutdanninger og praksisorienterte profesjonsstudier på bachelornivå. De har dermed fått et mer omfattende samfunnsansvar enn breddeuniversitetene hittil har hatt. Ved høyskolene har dosentløpet dessuten stått sterkere enn ved universitetene. Det betyr også at de nye fusjonerte institusjonene oftere vil stå overfor valget om stillinger skal besettes av førstelektor/dosent eller førsteamanuensis/professor.

Alle stillingene i karriereløpet fra universitets- eller høyskolelektor opp til professor og dosent har samme krav om praktisk-pedagogisk basiskompetanse på grunnlag av utdanning eller

undervisnings- og veiledningserfaring. For førstelektorstillingen skal spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet tillegges stor vekt, og for dosentstillingen stilles krav om dokumentert omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet. Stilling som førsteamanuensis og professor forutsetter doktorgrad eller tilsvarende dokumentert forskningskompetanse. Bredden i studieportefølje, høye forskningsambisjoner og et utvidet samfunnsansvar bør få konsekvenser for sammensetningen av den faglige staben.

Universitetene har som samfunnsoppdrag å drive grunnforskning på høyt internasjonalt nivå der formålet er å komme fram til ny kunnskap uten sikte på spesiell anvendelse eller bruk. De skal dessuten drive forskning som også har som formål å skaffe til veie ny kunnskap, men som primært er rettet mot bestemte praktiske mål eller anvendelser. En viktig oppgave er å veilede ph.d.-kandidater. Dette er oppgaver som krever vitenskapelig kompetanse på doktorgradsnivå, dvs. primært førsteamanuenser/professorer.

Det økte innslaget etter fusjonen av yrkesspesifikke profesjonsutdanninger på bachelornivå aktualiserer økt bruk av dosentløpet. Det må velges stillingstyper og karriereveier som ivaretar hensynet til undervisning og forskning både i profesjonsutdanningene og de tradisjonelle universitetsfagene, og det må gjøres valg som er faglig tilfredsstillende for ansatte i undervisnings- og forskerstillingene. Behovet for å kunne velge mellom flere stillingstyper i hele NTNU hviler også på den erkjennelse at undervisningen innenfor de tradisjonelle universitetsfagene kan videreutvikles gjennom pedagogisk utviklingsarbeid som er vektlagt i dosentløpet. Tilsvarende vil hensynet til forskningsbasert undervisning og høy kvalitet i forskning tilsi at det også innenfor de yrkesrettede profesjonsutdanningene vil være behov for å benytte professorløpet, der forskning har høyere prioritet. Med andre ord: Utvalget mener at det er relevant å vurdere å ta i bruk begge stillingsstiger i store deler av NTNU, om enn i ulikt omfang.

Med «yrkesspesifikke profesjonsutdanninger» menes studier der praksis inngår som en obligatorisk del av utdanningen. Praksis skal gi studentene ferdighetstrening og erfaring innenfor yrket. I tillegg skal praksisen, sammen med teoridelen i studiet, utvikle endringskompetanse hos studentene slik at de blir i stand til å videreutvikle egen praksis og det profesjonelle fellesskap de blir en del av som fremtidig yrkesutøver. Her vil forskningsbasert kunnskap og egne erfaringer måtte spille sammen. Studiene skal altså ikke bare utdanne for *best practice*, men også danne grunnlaget for *next practice*.

Mange institusjoner, også blant universitetene, har ansvar for å tilby yrkesrettede profesjonsstudier på bachelornivå. Utvikling av yrkeskunnskap foregår i et samspill mellom teoretiske studier, ferdighetstrening og praktiske erfaringer/praksisstudier. Det er derfor viktig at profesjonsstudier har et fagmiljø og lærere som driver pedagogisk utviklingsarbeid, har nærhet til yrkesfeltet og bidrar til å utvikle yrkesidentiteten. Førstelektorer/dosenter har gjerne erfaring og kompetanse som er spesielt verdifull innen disse studiene.

Som det går frem av kapittel 6 Rammebetingelser, er det et betydelig innslag av stillinger som tilhører dosentløpet, særlig hvis man inkluderer daværende høyskolelektorer. Det går også frem at alle de tidligere høyskoleinstituttene har stillinger tilhørende både dosentløpet og professorløpet.

Valg av stillingstype ved kunngjøring vil for øvrig være et typisk eksempel på at det er faggruppens eller instituttets behov for spesiell kompetanse som vil være utslagsgivende. Dette er nærmere omtalt i punkt 7.4.

Universitetslektorene bør ha forutsigbare karriereløp med klare kriterier for merittering fram til førstelektor og videre til dosent. Universitetet kan tilby lektorer strukturerte førstelektorprogram. I tillegg til ordinære undervisningsoppgaver og administrativt arbeid, kan en betydelig del av arbeidstiden være avsatt til pedagogisk utviklingsarbeid og forskning rettet mot praksisfeltet/profesjonen. Førstelektorer/dosenter bør på basis av søknad ha mulighet for terminer på lik linje med førsteamanuenser/professorer.

7.4 Om forskning og FoU

Tradisjonelt har det vært brukt noe ulike begreper om den faglige virksomheten ved henholdsvis universiteter og høyskoler. Mens en ved universitetet gjerne snakker om *forskning* som en av hovedoppgavene ved siden av undervisning, har det vært vanlig i høyskolesektoren (og instituttsektoren) å snakke om *FoU-virksomhet*. Forskjellen i språkbruk finner vi igjen i regelverk knyttet til UH-sektoren, blant annet i forbindelse med retningslinjer for ansettelse og opprykk i faglige stillinger.

Universitets- og høyskoleloven (UHL) benytter gjennomgående samlebegrepet «forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid». ¹³ I forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (FOR-129) er ett av kriteriene for tilsetning som professor «vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder», mens det for dosent blant annet er krav om (våre uthevinger):

- a) Dokumentert omfattende *forsknings- og utviklingsarbeid* på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet [...]
- c) I tillegg høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder:
 - Ledelse av *forsknings- og utviklingsprosjekt* [...]
 - Omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og *forsknings- og utviklingsvirksomhet*
 - Omfattende samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og *forsknings- og utviklingsvirksomhet* [...]

Tilsvarende forskjeller i begrepsbruk finner vi i kriteriene for henholdsvis førsteamanuensis og førstelektor, mens høyskole- og universitetslektor har likelydende krav om blant annet «relevante forskningskvalifikasjoner» eller «utviklingsarbeid av et visst omfang». ¹⁴

Den parallelle bruken av begrepene «forskning» og «forskning og utvikling» er egnet til å skape uklarhet og usikkerhet i visse situasjoner, blant annet når det gjelder stillingsbeskrivelser og vurdering av kvalifikasjoner ved tilsetning og opprykk, som er tema her. NTNU kan ikke operere

¹³ UHL, bl.a. §§ 1.1, 1.3 og 1.5.

¹⁴ FOR-129, §§ 1-2-1-6.

med forskjellige eller glidende tolkninger av hva forskning er i denne sammenhengen. Vi må ha en felles, gjennomgående forståelse av begrepet.

Vi legger til grunn at *forsknings- og utviklingsarbeid* (FoU) er et samlebegrep som primært benyttes i statistisk sammenheng, i tråd med OECDs definisjoner (se ramme nedenfor). Det består av to komponenter. Komponenten *forskning* dekker både grunnleggende og anvendt forskning, mens komponenten *utviklingsarbeid* er noe annet – nemlig «systematisk virksomhet som bruker kunnskap fra forskning og praktisk erfaring», i henhold til Frascati-manualen. Det er altså ikke slik at forskning og FoU er parallelle eller likestilte termer; forskning er en *delmengde* av FoU. Utviklingsarbeid i en NTNU-kontekst vil typisk dekke faglig virksomhet som *kunstnerisk utviklingsarbeid*, som er et innarbeidet begrep, men også *forskningsbasert innovasjon* og nyskaping. FOR-129 nevner dessuten *pedagogisk utviklingsarbeid* som kriterium for tilsetting i dosentstilling.¹⁵

I henhold til OECDs definisjon er forskning «systematisk [...] virksomhet av original karakter som utføres for å skaffe til veie ny kunnskap», med eller uten sikte på spesiell anvendelse. I akademisk sammenheng forutsetter vi dessuten at forskningen blir drevet i henhold til vitenskapelige og etiske standarder og, ikke minst, blir *publisert*. En vitenskapelig ansatt med forskningsandel forventes å publisere normalt i relevante kanaler. Tilsvarende må den som er tilsatt på kunstnerisk grunnlag eller med utviklingsarbeid som oppgave, dokumentere og/eller publisere resultatene av sitt arbeid.

For å få en ryddig begrepsbruk ved NTNU tror vi det er hensiktsmessig å reservere bruken av FoU for statistiske formål. Vi kan ikke forvente at lov- og forskriftstekster blir endret over natten, men internt kan og bør vi være konsistente i språkbruken. Ved beskrivelse av stillingsinnhold og kvalifikasjoner i forbindelse med tilsetting, opprykksvurdering og karriereplanlegging foreslår vi å bruke disse termene om den virksomheten som favnes av FoU:

- Forskning
- Kunstnerisk utviklingsarbeid
- Pedagogisk utviklingsarbeid
- Innovasjon og nyskaping¹⁶

Vi legger til grunn at dette er ulike, men likeverdige typer av virksomhet eller oppgaver som alle danner grunnlag for kvalifisering til og merittering i faglige stillinger ved NTNU, gitt at virksomheten og resultatene er tilfredsstillende dokumentert. Hver enkelt stilling eller stillingskategori kan naturligvis romme flere typer virksomhet i ulikt blandingsforhold, som kvalifiserer for ulike faglige stillinger. Vi forutsetter at enhver faglig stilling ved NTNU også skal omfatte plikt til å drive undervisning og/eller veiledning samt en andel administrative oppgaver i vid forstand.

¹⁵ FOR-129, § 1-3 b).

¹⁶ Inkluderer forskningsformidling og interaksjon med profesjonenes praksisfelt for en kunnskapsbasert praksis, som kan omfatte implementeringsforskning og aksjonsforskning.

Forskning

[...] Begrepet forskning kan være vanskelig å definere, og i praksis legges ofte ulike definisjoner til grunn. Siden 1963 har Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) operert med begrepet forskning og utviklingsarbeid, forkortet FoU, som grunnlag for en internasjonal, sammenlignbar statistikk for personale og økonomiske ressurser. OECDs definisjoner (Frascati-manualen) har vunnet innpass i den statistikken som brukes i mange forskningspolitiske dokumenter.

Forskning og utviklingsarbeid (FoU) er definert som kreativ virksomhet som utføres systematisk for å oppnå økt kunnskap, herunder kunnskap om mennesket, kultur og samfunn, og omfatter også bruken av denne kunnskapen til å finne nye anvendelser.

Grunnforskning er eksperimentell eller teoretisk virksomhet som primært utføres for å skaffe til veie ny kunnskap om det underliggende grunnlaget for fenomener og observerbare fakta, uten sikte på spesiell anvendelse eller bruk.

Anvendt forskning er også virksomhet av original karakter som utføres for å skaffe til veie ny kunnskap. Anvendt forskning er imidlertid primært rettet mot bestemte praktiske mål eller anvendelser.

Utviklingsarbeid er systematisk virksomhet som bruker kunnskap fra forskning og praktisk erfaring, og som er rettet mot det å fremstille nye eller vesentlig forbedrede materialer, produkter eller innretninger, eller mot det å innføre nye eller vesentlig forbedrede prosesser, systemer og tjenester.

Kilde: Skoie, Hans. (2015, 14. desember). *Forskning*. I Store norske leksikon. Hentet 24. mai 2016 fra <https://snl.no/forskning>.

7.5 Fordeling av tid til undervisning og tid til forskning

I kap. 6 Rammebetingelser er det redegjort for fordelingen av tid til undervisning og forskning ved de opprinnelige høyskolene og tidligere NTNU. I tabellen i pkt. 6.3 er det for øvrig ikke klarlagt nøyaktig hva som inngår i «Undervisning», «Forskning» og «Forsknings- og utviklingsarbeid» (FoU).

Det skal videre understrekes at mange av tallene mer kan være et uttrykk for en ønsket politikk enn hva som er realiteten for den enkelte ansatte.

Det fremgår at høyskolene i Gjøvik, Ålesund og Trondheim hver for seg stort sett behandlet førstelektorer og førsteamanuenser likt med tanke på tid til forskning, og det samme gjelder for dosent og professor. Ved daværende NTNU derimot, har en førsteamanuensis betydelig mer forskningstid (45 %) enn en førstelektor (20 %).

En kan også merke seg at mens NTNU opererte med faste tall som angir forskningstid, opererte høyskolene også med intervaller. Høyskolene har i større grad benyttet individuelle vurderinger knyttet til hvor mye tid til forskning eller pedagogisk utviklingsarbeid den enkelte skulle ha.

Spørsmålet om en skal fastsette forskningstid entydig eller ha intervaller, er utfordrende. For den enkelte ansatte er det liten tvil om at entydig fastsatt tid til forskning, utviklingsarbeid og undervisning representerer en forutsigbarhet som mange vil ønske velkommen. På den annen side vil dette lett føre til mangel på nødvendig dynamikk når faggruppens eller instituttets aktiviteter skal planlegges og gjennomføres. Problemer knyttet til sykdom og annet fravær, uventet ekstra undervisningsbelastning, innvilgelse av forskningsterminer der en ikke har lyktes å skaffe vikarer osv. kan gjøre det nødvendig å ha en viss fleksibilitet når tid til undervisning, utviklingsarbeid og forskning skal fordeles. Videre vil det oppleves som urimelig at ansatte med en viss tid til forskning skal kunne opprettholde denne uavhengig av om forskningen gir resultater eller ei. Og endelig vil det være ansatte som ønsker å bruke mer tid til undervisning enn det som måtte være fastsatt i en entydig norm. Behovet for forutsigbarhet må kombineres med nødvendig fleksibilitet – av hensyn til den ansatte og til institusjonen. Det er en krevende avveining. En løsning kan være definerte normer for tidsbruk ved utlysning og ansettelse, men med et klart rom for fleksibilitet ut fra den enkeltes ønsker og resultater og enhetens behov.

Et annet spørsmål er hvordan tid til ulike oppgaver skal fordeles i stillingene som førstelektor og førsteamanuensis, og stillingene som dosent og professor. Mens utvalget i dosentløpet opererer med en tredeling mellom undervisning, forskning og utviklingsarbeid, er det i professorløpet snakk om to hovedoppgaver; undervisning og forskning. Førstelektorer og dosenter forutsettes å ha en betydelig andel utviklingsarbeid i tillegg til undervisning i sine stillinger, mens førsteamanuenser og professorer vil ha mer tid til forskning. Det er gjennom forskningstiden til førsteamanuenser og professorer NTNU først og fremst kan bidra til grunnleggende og banebrytende forskning og realisere mål om å utvikle flere forskningsmiljø i internasjonal toppklasse. Samtidig er det gjennom forskningsformidling, sammenstilling av relevant forskning for implementering av forskningsbasert kunnskap i praksis at universitet komplementerer sitt samfunnsoppdrag og sin visjon. Ulik fordeling av tid til forskningsformidling, innovasjon og undervisning og forskning i de to løpene vil kunne ha en god effekt ved de enhetene som har stillinger innenfor begge løpene. Det er på den andre siden vanskelig å forestille seg at en innen de tradisjonelle universitetsfagene skal innføre dosentløpet i stor stil fordi grunnforskning står sentralt innen de tradisjonelle disiplinene.

Stillingene som førsteamanuensis og professor vil generelt ha en mindre undervisningsbrøk og en høyere forskningsandel enn stillinger som førstelektor og dosent. Det innebærer altså at forskningen i den sistnevnte stigen får en høyere prioritet.

I valget mellom dosentløpet eller professorløpet bør det være faggruppens eller instituttets behov for kompetanse som er bestemmende for valg av stilling ved kunngjøring. Uansett om forskningstid og undervisningstid i de to stillingsgruppene tallfestes som intervall med nedre og øvre grense, eller med en fast norm som utgangspunkt, er det viktig å sikre forutsigbarhet for den ansatte samtidig som det tas hensyn til både den enkelte ansattes behov og faggruppens/instituttets behov.

En videre konkretisering av disse prinsippene er det for øvrig naturlig å ta opp med tjenestemannsorganisasjonene innenfor hovedavtalens og hovedtariffavtalenes bestemmelser.

7.6 Tilrettelegging for kompetanseutvikling

Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger har bestemmelser som gir ansatte i undervisnings- og forskerstillinger rett til opprykk til en høyere stilling etter kvalifikasjoner. NTNU bør vurdere om virksomheten skal legge forholdene til rette slik at ansatte får avsatt tid til å kvalifisere seg. Dette vil måtte skje gjennom at enkelte ansatte får økt tid til forskning eller utviklingsarbeid enn hva som ellers vil være normalt. NTNU bør ha en oppfatning av hvilke av stillingskategoriene som skal prioriteres. Det kan argumenteres for at dosentløpet bør få større oppmerksomhet i tiden som kommer og at opprykk fra universitetslektor til førstelektor prioriteres. Samtidig er det nødvendig å holde fast ved ambisjonene om utvikle karrierer for fremragende forskere, gjennom etablerte virkemidler som Stjerneprogrammet, Onsager Fellowship og kompetanseheving fra førsteamanuensis til professor. Det vil også være slik at det enkelte fakultet/institutt/faggruppe har en oppfatning av hvem som skal få forholdene lagt til rette for kvalifisering.

8. Utvalgets anbefaling

8.1 Dosentløpet

Utvalget anbefaler at NTNU aktivt tar i bruk begge stillingsløp. En tydeliggjøring og utvikling av dosentløpet vil være nyttig både for NTNU, som grunnlag for strategisk bemanning, og for de ansatte som skal velge riktig karrierevei.

Denne rapporten viser at dosentløpet i dag ikke framstår som et tydelig og attraktivt karriereløp for vitenskapelig ansatte i sektoren.¹⁷ Både endringene i høyere utdanning og strukturreformene gjør det ønskelig å tydeliggjøre og utvikle dosentløpet. Utvalget vil å tydeliggjøre dosentløpet som en karrierevei med hovedansvar for pedagogisk utviklingsarbeid og forskning rettet mot praksis- og yrkesfeltet, samtidig som det skal stilles høye krav til pedagogiske kvalifikasjoner. Den økte inkluderingen av profesjonsrettede utdanninger i universitetene og våre høye ambisjoner for kvalitet i utdanning har medført et økt behov for kompetansen denne stillingen representerer. Det er samtidig et behov for en tydeligere beskrivelse av førstelektorstillingens egenart, krav til kompetanse og muligheten for utvikling og karriere. NTNUs lønnspolitikk ble ved fusjonen vedtatt videreført. Lønnspolitikkenes ufravelige prinsipp om at forskningsbasert undervisning skal være grunnleggende ved NTNU settes her i et motsetningsforhold til bruken av universitetslektorstillinger. *«En utstrakt bruk av universitetslektor og eventuelt førstelektor, kan for NTNUs del være i direkte strid med dette, og skal av den grunn være begrenset.»*

Utvalget ser ikke bruk av universitetslektorstillingen som uforenlig med prinsippet om forskningsbasert undervisning, jf pkt. 4.1. Denne formuleringen vil måtte oppdateres basert på anbefalingene i denne rapporten.

UHR har utarbeidet «Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk til førstelektor etter kompetanse» og en «Veiledning for deg som vil søke opprykk til førstelektor». Disse dokumentene inneholder verdifullt tankegodt og forslag til kriterier og prosedyrer for

¹⁷ Se for eksempel NTNUs lokale lønnspolitikk.

dokumentasjon og vurdering av kompetanse. Ettersom de er datert henholdsvis 2006 og 2007, gjør endringer i høyere utdanning og ikke minst endringer i «Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger» det nødvendig å videreutvikle både kriteriene og prosedyrene.

Forskriften ble endret i 2015, og gir institusjonene anledning til å vedta utdypende krav. Denne muligheten bør NTNU benytte seg av, for å sørge for at nytilsetninger i og opprykk til de ulike karrierestigene gjøres strategisk, slik at de bidrar til at riktig kompetanse utvikles for individet og organisasjonen på lang sikt. Nedenfor går vi gjennom kriterier for strategisk valg av stillingskategori ved utlysning.

Førstelektorstillingen åpner for videre opprykk til dosent, men innenfor dosentløpet anbefaler utvalget å prioritere et førstelektorprogram for å løfte ansatte fra universitetslektor til førstelektor. Vi ønsker altså ikke å prioritere å tilrettelegge spesielt for opprykk fra førstelektor til dosent nå. Førstelektorenes kompetanse i koplingen mellom pedagogisk utviklingsarbeid og forskning rettet mot yrkesfeltet vil være et avgjørende bidrag til økt kvalitet i undervisning og profesjonsutøvelse. NTNU ønsker primært å ansette i førstestillinger, men det vil sannsynligvis ikke være tilstrekkelig tilfang av kvalifiserte førstelektorer når stillinger lyses ut. Det vil derfor være nødvendig at institusjonen selv tar et betydelig ansvar for kvalifisering av førstelektorer.

NTNU bør hovedsakelig rekruttere til stillinger på førstestillingsnivå. Realiteten er at det i mange tilfeller ikke vil være mulig å rekruttere førstelektorer. Det skal på den andre siden heller ikke underkjennes at universitetslektorer i flere utdanningsprogram gjør en nødvendig og viktig jobb. Selv om kanskje ikke alle i universitetslektorstilling vil ønske en videre karriere i dosentløpet, må NTNU legge til rette for en hensiktsmessig karriereutvikling for universitetslektorene, slik at disse blir gitt muligheten til å kvalifisere seg til førstelektor.

NTNU har nå nesten 80 årsverk i førstelektorstilling. Disse finnes spesielt innen praksisnære utdanninger. Behovet for førstelektorkompetanse vil nok fortsatt være størst i praksisnære utdanninger, og mange av universitetslektorene er å finne her. Ved fusjonen 31.12.2015 hadde NTNU samlet om lag 470 årsverk i universitetslektorstilling. Disse utgjør nær en fjerdedel av undervisnings- og forskningsårsverkene. Vi har derfor et godt rekrutteringsgrunnlag til dosentløpet.

Når man tilsetter universitetslektor med formål å utvikle førstekompetanse, bør det foreligge en plan for kompetanseheving. Denne planen kan være innrettet mot opprykk til førstelektor gjennom et strukturert løp. Dette bør være klart ved kunngjøring av stillingen.

8.2 Dosentløpets tid til pedagogisk utviklingsarbeid og forskning

Det har vært noe ulik praksis ved NTNU og de tidligere høyskolene med hensyn til fordeling av tid til undervisning, forskning og utviklingsarbeid i dosentløpet.

Det legges til grunn at universitetslektor- og førstelektorstillinger på generell basis bør ha en noe høyere undervisningsbelastning enn tilsvarende stillinger i professorløpet. Dette er begrunnet blant annet i den nærheten denne stigen skal ha til undervisningen. Gjennom aktiv bruk av denne karriereveien skal NTNU øke kvalitet i utdanning gjennom høye krav til pedagogisk kompetanse og pedagogisk utviklingsarbeid. Men det er også viktig å sette av tid til forskning som er rettet inn

mot praksis- og yrkesfeltet. Dette vil bidra til å heve nivået på undervisningen ved NTNU, ikke bare i de kortere profesjonsutdanningene, og sikre at dosentløpet er en attraktiv karrierevei.

Med hensyn til fordeling av tid i dosentløpet kan man tenke seg både en fast norm og et intervall. Det kan være argumenter for at en bør forholde seg til denne stigen på samme måte som praksis ved NTNU er for den andre stigen, altså en fast norm som utgangspunkt. Et utgangspunkt kan være følgende fordeling til forskning og pedagogisk utviklingsarbeid:

- Universitetslektor – 20 % pedagogisk utviklingsarbeid
- Førstelektor – 20 % pedagogisk utviklingsarbeid og 15 % forskning
- Dosent – 20 % pedagogisk utviklingsarbeid og 25 % forskning

Det er viktig å presisere at opprykk fra universitetslektor til førstelektor eller fra førstelektor til dosent ikke medfører en *automatisk* endring av tid til pedagogisk utviklingsarbeid, jamfør opprykksforskriften § 2-3 (1). En evt. økning må vurderes i det enkelte tilfelle, med tallene overfor som en rettesnor.

Det er i denne sammenheng viktig å presisere at tallene overfor ikke må betraktes som absolutte, men som en rettesnor ved utlysning og ansettelse. I likhet med hvordan prinsippet/praksis er for professorløpet ved NTNU i dag, bør det være mulig å endre fordelingen mellom hovedoppgavene for kortere eller lengre perioder. Det vises i denne sammenheng til lokal lønnspolitikk ved NTNU som nedfeller følgende vedrørende forskningstid for henholdsvis førsteamanuensis og professor: *«For å løse enhetens og instituttets behov kan primæroppgavene i begrensede perioder være skjevt fordelt. Individuell fleksibilitet bør kunne forutsettes samtidig som den enkelte tilsattes behov og forutsetninger blir ivaretatt. Dersom den tilsattes forskningsplikt ikke oppfylles, kan grunnenhetens leder pålegge andre oppgaver innenfor arbeidsplikten.»*¹⁸ Alt tilsier at dette også må gjelde for fordeling av tid til ulike oppgaver i dosentløpet.

Når det gjelder tid til forskning og pedagogisk utviklingsarbeid vil utvalget presisere at det må legges til rette for dynamikk og individuell tilpasning for å dra nytte av de ansattes talent og ønsker samtidig som en sikter mot best mulig utnyttelse av NTNUs samlede ressurser.

8.3 Utvikling av førstelektorstillingen

NTNU bør vedta utfyllende kriterier for tilsetting og opprykk til førstelektor. Disse bør reflektere at stillingene har en tydelig annen profil enn førsteamanuensis, gjennom vektlegging av kobling mellom forsknings- og pedagogisk utviklingsarbeid som er rettet inn mot yrkesfeltet, utdanningsvirksomhet og formidling. Rapporten Innsats for kvalitet har forslag til kriterier for pedagogisk basiskompetanse som innebærer at den ansatte:

- Har utviklet et bredt metoderepertoar for undervisning med særlig vekt på studentaktive læringsformer og kan begrunne valg av disse ut fra læringsmål, fag og studentgruppe.
- Har, alene eller sammen med andre, utviklet relevante læremidler (digitale eller trykte) og tatt slike i bruk i egen undervisning.

¹⁸ https://innsida.ntnu.no/c/wiki/get_page_attachment?p_1_id=22780&nodeId=24647&title=L%C3%B8nnspolitikk&fileName=Lokal-lønnspolitikk-for-NTNU.pdf side 17.

- Har tatt initiativ til og samhandlet aktivt med kolleger, studenter og andre om utvikling av undervisningen.
- Har et reflektert forhold til egen undervisningsvirksomhet og kan begrunne og utdype sin refleksjon med utgangspunkt i forskning og teori om undervisning generelt og i fagene spesielt.
- Har utviklet et eget fordypningsområde innen undervisning.
- Har ledet studieplanrevisjoner og pedagogiske utviklingsarbeid.
- Har utviklet sin undervisningskompetanse gjennom deltakelse på kurs og seminar og gjennom formidling av egne undervisningserfaringer både muntlig og gjennom rapporter, artikler og andre publikasjoner.

NTNU samarbeider nå med UiT Norges arktiske universitet om utvikling av et pedagogisk meritteringssystem. Dette vil i første omgang gi førsteamanuensiser og professorer mulighet til å få status som merittert underviser på bakgrunn av dokumentert kunnskap og dyktighet i undervisning. grunnlag for det meritterte nivået vil det bli utviklet krav til pedagogisk basiskompetanse for de fire ulike stillingene førstelektor, dosent, førsteamanuensis og professor. Her er det klart at dosentløpet allerede gir høyere pedagogisk kompetanse enn statusen merittert underviser i professorløpet. Dermed vil det ikke være hensiktsmessig å la meritteringsprogrammet omfatte førstelektor og dosent i første omgang. Etter en prosjektperiode med etablering av systemet og evaluering av effekter, bør det vurderes om tilsvarende meritteringsordning kan utvikles også for stillingene i dosentløpet. Samtidig må avlønning av førstelektor og dosent avspeile kompetanse fordi den allerede ligger i dosentløpet.

NTNU bør utvikle strukturerte førstelektorprogram, som sikrer tilstrekkelig tid, støtte og kompetansehevingstiltak for at universitetslektorer oppnår førstekompetanse innen rimelig tid. Dette vil kreve ressurser.

NTNU bør søke å samarbeide med andre institusjoner om kompetansehevingstiltak. Det vil sikre et bredt tilbud, utveksling av kompetanse og effektiv ressursbruk.

NTNU bør utvikle enhetlige prosedyrer for sammensetning av og arbeid i vurderingskomiteer for tilsetting og opprykk til førstelektor og dosent. NTNU bør i tillegg ha dialog med Kunnskapsdepartementet, Universitets- og høyskolerådet og andre universiteter med det formål å utvikle klare nasjonale kvalitetskrav for dosentløpet.

NTNU bør utvikle kriterier for hva som skal ligge til grunn for lønnsutvikling for førstelektorer. Målet må være å utvikle gode insentiver for dosentløpet på samme måte som for professorløpet, for eksempel ved å gi mulighet for utdanningstermin tilsvarende forskningstermin.

8.4 Valg av stige

Når utvalget anbefaler at NTNU aktivt tar i bruk to karrierestiger for vitenskapelig ansatte for å svare på sitt brede samfunnsoppdrag, forutsetter det ikke bare at dosentløpet videreutvikles som beskrevet ovenfor. Det fordrer også en bevisst holdning til hvilken type kompetanse man etterspør. Valg av stillingstype må være basert i analyse av langsiktige behov og en rekrutteringsplan. Dette må klargjøres *før* rekrutteringsprosessen settes i gang. Fagmiljø, institutt og fakultet bør klargjøre

ikke bare hvilken stige man ønsker å lyse ut innenfor, men også stillingskategori. Rekrutteringsplanen må ta utgangspunkt i hvilke mål enhetene skal oppnå innenfor forskning, undervisning og nyskaping de kommende årene og innenfor forventet økonomisk handlingsrom. Kunngjøringer som spenner over begge karriereveier skal ikke forekomme. Det vil også være i tråd med at det i lovverket ikke lenger er mulig å søke opprykk/overgang mellom de to ulike karriereløpene. Også innenfor stigen bør en tilstrebe entydige utlysninger som for eksempel førstelektor eller dosent, førsteamanuensis eller professor. Det bør være de faglige behovene som bestemmer stillingsutlysninger.

Dagens fordeling mellom ansatte i de to løpene er historisk betinget og skyldes nok i mindre grad bevisst planlegging. Fakultetene og instituttene vil imidlertid i fremtiden hyppigere stå overfor valg mellom førstelektor/dosent eller førsteamanuensis/professor i sine bemanningsplaner. En grunn for det er naturlig nok at flere yrkesrettede profesjonsutdanninger på bachelornivå er blitt en viktig del i institusjonens studieportefølje. Utvalget vil imidlertid presisere at begge stiger som et utgangspunkt bør vurderes i alle fagmiljø. Innenfor yrkesrettede profesjonsutdanninger vil det være nødvendig å utvikle forskningsgrunnlaget gjennom bruk av professorløpet, og i disiplinmiljøene bør en tilsvarende vurdere hvordan dosentløpet kan bidra til styrket kvalitet i utdanning og pedagogisk utvikling.

Grunnskolelærer-, ingeniør- og førskolelærerutdanning er vurdert av NOKUT. Studietilsynsforordningen som legges til grunn, stiller krav til andel ansatte som har førstekompetanse. Den differensierer imidlertid ikke mellom førsteamanuensis eller førstelektor i den forbindelse. Det er derfor lite konkret å finne i tilsynsforordningen utover mer generelle betraktninger som overlater mye til fakultetene og studieprogramledelsens skjønn.

Valget av dosentløpet må bygge på studieprogrammets behov for et forsknings- og pedagogisk utviklingsarbeid som er rettet inn mot yrkesfeltet. Dette er nødvendig for å holde tritt med utviklingen av profesjonen og med utviklingen av profesjonsstudiet i seg selv og for å fornye både studium og praksis. Også studier som ikke er profesjonsstudier har behov for å settes fokus på forskningsbasert utvikling av undervisning gjennom å ansette eksperter på utdanning. For å fylle rollen vil førstelektoren og dosenten ofte ha den relevante profesjonsutdanningen i bunnen og jobberfaring innen den relevante profesjonen. På samme måte må valg av professorløpet knyttes til fagmiljøets ambisjoner om økt kvalitet i forskning, utvikling av flere forskningsmiljø på internasjonalt høyt nivå, og behov for veiledningskompetanse for ph.d.

9. Oppfølging og innføring

Det gjenstår en god del arbeid før NTNU kan sies å ha en etablert praksis på dosentløpet. Det er nødvendig å etablere en kultur for konkret vurdering av hvilken stige man har behov for før kunngjøring finner sted. Dette fordrer at det enkelte fagmiljø utarbeider rutiner og retningslinjer for når det ene eller andre løpet skal benyttes.

I tillegg tar det nødvendigvis noe tid for det enkelte fagmiljø å vurdere hvordan dosentløpet best kan benyttes i samspill med professorløpet.

Fokuset på to ulike karriereveier, slik foreslått i denne rapporten, fordrer også justeringer i en del lokale retningslinjer og avtaler, herunder lokal lønnspolitikk.

Denne rapporten vil være et viktig grunnlagsdokument for NTNUs fremtidige personalpolitikk på de områdene denne rapporten omhandler, og dette fordrer at de beslutninger som tas i lys av dette dokumentet blir forankret i både toppledelsen, mellomledernivået og de tillitsvalgte. Dette igjen fordrer at både rektoratsmøter, dekanmøter og SESAM/LOSAM vil kunne komme til å bli involvert. Særlig drøftinger rundt implementering vil være viktige.