

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Deres referanse:

Vår referanse:
18/191-2

Vår dato:
28.09.2018

Høringsinnspill – Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler. Rapport fra ekspertgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet («Underdal-utvalget»)

Kif-komiteen takker for muligheten til å uttale seg om Rapport fra ekspertgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet om stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler (Underdal-utvalget).

Under finner dere Kif-komiteens hovedinnspill til rapporten som konsentrerer seg om noen av forslagene som har blitt lagt frem. Innspillene fra komiteen utdypes i avsnittene under.

- **Forsker-lektor-stigen og utfasing av dosentløpet-** Komiteen støtter en utfasing av dosentløpet, men støtter ikke å innføre forsker-lektor-stigen. Kif foreslår at det kun satses på en stige for vitenskapelig ansatte ved universiteter og høyskoler; professorstigen, og en tittel for toppstilling; professortittelen.
- **Fagstøtte- stigen-** Komiteen mener dette er et interessant forslag som vil synliggjøre viktige oppgaver mellom de vitenskapelige og administrative. Denne stigen bør utredes videre for tydeligere avgrensning.
- **Fakultetsprofessor-** Komiteen støtter ikke forslaget om å innføre stillingskategorien fakultetsprofessor som den mener vil skape ytterligere kjønnsbalanse på toppen av det akademiske karriereløpet.
- **Revidering av post-doktorstillingen-** Komiteen er positive til en endring av post-postdoktorstillingen hvis den vil gi bedre forutsigbarhet og mindre grad av midlertidighet.
- **Forslag om konsekvensutredning-** Komiteen foreslår at forslaget til ny stillingsstruktur konsekvensutredes for å se på mulige kjønnsimplikasjoner av denne før man endelig bestemmer seg for en ny struktur.
- **Flere konkrete tiltak for karriereutvikling**

Forskerlektor-stigen og utfasing av dosentløpet

Kif-komiteen er positiv til en utfasing av dosenttittelen, men ønsker ikke den foreslåtte forsker-lektor-stigen som den mener vil bli det nye dosentløpet. I stedet ønsker komiteen at det skal satses kun på professorstigen og professortittelen. Komiteen ser samtidig behovet for økt fleksibilitet, men mener at det bør være mulig å få til dette ved at det er flere kvalifiseringsmuligheter i professorstigen frem til professortittelen. Professortittelen bør for eksempel kunne oppnås inkludert den kompetanseprofilen som i dag representeres av dosent tittel. Dosentløpet har i dag et b-stempel i academia. Her finner vi flest kvinner. Ved å få større fleksibilitet i kvalifisering til professor i professorstigen kan vi unngå et a- og b-lag i toppstillingene i academia.

Ved utfasing av dosentløpet, må imidlertid kompetansen som ligger i dette løpet ivaretas frem til ny løsning foreligger. I dette løpet er det en stor andel kvinner, som særlig vil bli rammet. I

2017 var det 56% kvinnelige førstelektorer og 38% kvinnelige dosenter (DBH-tall). For de som allerede er i dette løpet, må det lages en overgangsordning til professorløpet også for de som i dag ikke har en PhD.

Meld. St. 16 (2016-2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning (Kvalitetsmeldingen) forutsetter at sektoren etablerer meritteringssystemer som bidrar til at arbeidet med å utvikle god undervisning verdsettes. Underdal-utvalgets rapport foreslår at undervisning i større grad skal være meritterende. Komiteen støtter dette forslaget som også vil være viktig for å fremme kvinners akademiske karriere.

Komiteen går imot en profesjons-PhD og mener at denne, på lik linje med forsker-lektorstigen og dosentløpet, vil bli oppfattet som en b-PhD som ikke vil få samme status om en ordinær PhD.

Fagstøtte- stigen

En fagstøttestige kan være positiv og synliggjøre viktige oppgaver som ligger mellom vitenskapelige og administrative stillinger. Det er i dag mange stillinger i UH-sektoren som er knyttet til faglig utvikling og forskningsstøtte som krever en kompetanse som ikke i tilstrekkelig grad har blitt anerkjent. Det går ikke tydelig frem i hvilken grad man vil avgrense stillinger knyttet til fagstøtte i forhold til rene fagstillinger og administrative stillinger. Kif- komiteen mener fagstøttestigen er interessant, men bør utredes videre.

Fakultetsprofessor

Komiteen er negativ til innføring av fakultetsprofessor som komiteen mener er uheldig for kjønnsbalansen i toppstillinger i akademien. I dag eksisterer en form for «superprofessor» for de som står som leder av Sentre for fremragende forskning (SFF), altså stillingskategorien 1404 (professor med lederansvar). Andelen kvinner som innehar denne posisjonen er på 17% i 2017 sammenlignet med 29% kvinnelige professorer generelt i Norge (DBH).

Komiteen vil alternativt foreslå å innføre merittert professor som nå er under utprøving på UiT og NTNU. Det er ikke et begrenset antall som kan søke denne stillingen jfr. stillingskategorien 1404. I tillegg er god undervisningskompetanse en del av de meritterende kvalifikasjonene for å oppnå denne stillingen som vi vet at er en fordel for kvinner som skal kvalifisere seg.

Revidering av post-doktorstillingen

Komiteen er positiv til en endring av post-doktorstillingen. Så fremt en slik stilling vil gi mer forutsigbarhet både hva gjelder utsikter til en videre karriereutvikling frem mot vitenskapelig toppstilling og mindre grad av midlertidighet, vil dette være et fremskritt for unge forskere generelt og kvinner spesielt. Ved at post-doktorstillingene snevres inn til professorløpet, er det viktig at de krav som stilles for å kvalifisere seg er transparente. Det bør også stilles som krav at utvalgelseskomiteer er kjønnsbalanserte og at man innarbeider rutiner for utvalgelse som tar høyde for ubevisst forskjellsbehandling av menn og kvinner, såkalt gender bias.

Forslag om konsekvensutredning

Alle strukturelle endringer har en kjønnsimplikasjon. Komiteen foreslår at det endelige forslaget til ny stillingsstruktur for norsk UH-sektor konsekvensutredes for å se på mulige kjønnsimplikasjoner før den implementeres.

Mer fokus på konkrete tiltak for å gjøre en karriere i akademien mer attraktiv for kvinner og forskere med innvandrerbakgrunn

Rapporten belyser flere steder karriereutfordringer i akademien blant kvinner og for forskere med innvandrerbakgrunn. Dette er positivt. Barrierene som trekkes frem inkluderer rekrutteringsfasen, integrering og inkludering ved arbeidsplassene, usikre arbeidsforhold, bias i ansettelsesprosesser og opprykk og lønnsforskjeller. Det vises også til at disse faktorene er med på å gjøre sektoren mindre attraktiv for disse gruppene og at den foreslåtte

stillingsstrukturen ikke alene kan bøte på disse utfordringene. Det eneste virkemiddelet som trekkes frem for å møte disse utfordringene er karriereveiledning ved de ulike UH-institusjonene som må videreføres og videreutvikles. Øvrige mulige tiltak blir ikke identifisert eller belyst. Kif- komiteen ønsker at kravet til karriereveiledning i hele utdannings- og forskerløpet konkretiseres og at behovet for en ledelse som ansvarliggjøres på dette området blir understreket. Et konkret tiltak er at det bør settes krav til kompetanse og erfaring fra arbeidet med likestilling og mangfold for å tilsettes i lederstillinger ved universiteter og høyskoler. Lederutviklingsprogrammer i sektoren må gi opplæring i kjønn- og mangfoldstematikk med fokus på karriereutvikling og inkludering. Videre må det gis opplæring i konkrete karrierefremmende tiltak for menn og kvinner og etniske minoriteter. Skal norsk UH- og forskningssektor lykkes i å rekruttere og beholde kvinner og forskere med innvandrerbakgrunn må ledere på banen.

Vennlig hilsen

Curt Rice
leder, Kif-komiteen

Heidi Holt Zachariassen
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR