



HK-dir

Deres referanse:

Vår referanse:
24/121-1

Vår dato:
19.04.2024

Kif-komiteens innspill til forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning takker for muligheten til å gi innspill til forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger. Komiteen har sett på endringsforslagene med utgangspunkt i følgende spørsmål: Kan endringsforslagene ha forskjellige konsekvenser for individer eller grupper på bakgrunn av kjønn, etnisk opprinnelse, eller andre bakgrunnsvariabler?

Her er hovedpunkter i komiteens vurdering

- Sakkyndig komite: Begge kjønn bør være representert, og medlemmer av sakkyndig komite bør ha eller gis kompetanse om kjønnsbalanse og mangfold i karriere/rekruttering.
- Regulering av språkkrav: Kravene kan ha negative effekter for rekruttering og positive effekter for inkludering. Nye språkkrav forutsetter utvikling av adekvat opplæringstilbud fra institusjonenes side og har dermed en betydelig kostnad.
- Bistillinger: Forskriftsarbeidet bør ta høyde for at dagens rekruttering til bistillinger (via kallelser) synes å ha utilsiktede konsekvenser for kjønnsbalansen i stillingsgruppen.
- Karriereplan og karriereveiledning for postdoktorer og stipendiater: Her bør det tas hensyn til barrierer møtt av bl.a. første generasjonsakademikere og norskfødte med innvandrerbakgrunn.
- Utdanningsfaglig kompetanse og overgang fra postdoktor til førsteamanuensis: Komiteen stiller seg positiv til foreslåtte endringer.
- Forlengelse av stipendiat/postdoktorperioden: Tidligere henvendelser viser det er ulik praksis på ulike institusjoner, det er behov for tydelig kommunikasjon av regler for korte og lange permisjoner knyttet til omsorgsoppgaver.

Her følger en mer detaljert gjennomgang

  3-2 Sakkyndig komite

Den sakkyndige komiteen skal ha minst tre medlemmer. Begge kjønn skal være representert, jf. universitets- og høyskoleloven   7-2 andre ledd.

Komiteen er positiv til kjønnsbalanse i sakkyndige komiteer, men har et viktig forbehold. Forskriften må ikke uttrykkes slik at formuleringen ment å fremme kjønnsbalanse for kvinner i forskning har omvendt effekt.

I fag med lav andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger, kan krav om deltakelse føre til en uforholdsmessig byrde for kvinner (eksempelvis MNT,  konomi, noen kunstfag). Et fåtall kvinner må dekke fagmiljøets behov for kvinner i sakkyndige komiteer og andre utvalg, og tidsbruken går utover forskning, publisering og andre karrierefremmende aktiviteter.

Komiteen mener at «skal» kan erstattes med «bør» i formuleringen om sakkyndig komite. Det er vel så viktig at institusjonene har tiltak for å heve **alle** sakkyndiges kompetanse om hva som hemmer og fremmer i en forskerkarriere uansett kjønn og etnisk/sosial bakgrunn og om bias (ubevisst partiskhet)¹. I norsk, nordisk og europeisk sammenheng er det flere forskningsfunn om faktorer som påvirker utfall for nevnte grupper i rekrutteringsprosessen i akademia.

3.5 Regulering av språkkrav

Stipendiat og postdoktor skal ved behov tilbys og gjennomføre norskopplæring tilsvarende 15 studiepoeng. Dette er nye krav, og er en oppfølging av Handlingsplan for norsk fagspråk i akademia.

Dette er et nytt krav for midlertidig ansatte, og konsekvensene for rekruttering av internasjonale kandidater er uklare. Komiteen ser at det kan være noen positive sider ved forslaget. Studier av forskere med internasjonal/innvandrerbakgrunn peker på problemer med sosial inkludering. Økt vektlegging av språkopplæring kan føre til bedre integrering på arbeidsplassen, forutsatt at språkopplæring har gode rammer og er tilpasset situasjonen til denne gruppen ansatte.

Noen internasjonalt mobile forskere vil muligens se på et slikt krav som en ulempe, og ikke søke seg til Norge hvis et slikt krav innføres.

Det tar tid å lære et språk, og stipendiater og postdoktorer har tidsbegrensninger som er strenge. Tidsbruk til andre aktiviteter kan gå utover de avsatte tidsrammer for doktorgradsarbeidet. Obligatoriske aktiviteter for stipendiater (f.eks. doktorgradskurs) kan kollidere med tid avsatt til norskkurs.

Forskere fra noen språkgrupper som avviker sterkt fra nord-europeiske språk kan trenge lengre tid på å lære seg norsk. Den foreslåtte endringen kan slå uheldig ut for forskere med dysleksi. Begge gruppene vil trenge tilpasset opplæring.

Språkopplæring vil ta opp tid som ellers kan brukes til pålagte og meritterende aktiviteter. Dette kommer også i en situasjon der den enkelte forsker er bosatt i et fremmed miljø, hvor eventuelt forskerens familie trenger tid til tilpasning.

Adgang til kurs med tilstrekkelig kvalitet kan bli både et individuelt og institusjonelt problem. Kif-komiteen har diskutert språkopplæring i møter med universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Noen betaler kurs og gir fri i arbeidstiden, noen forventer at det betales av forskere selv og at det skjer på kveldstid. Et fåtall store institusjoner har på plass et godt tilbud om språkopplæring. For mange institusjoner blir konsekvensen at de må bygge opp språkopplæring eller kjøpe tjenester av andre. Nye krav om norskkunnskaper kan medføre en betydelig kostnad for institusjonene.

Hva skjer med stipendiater og postdoktorer som ikke når kravene satt i forskriften? Dette er uklart i høringsnotatet.

3.8 Ekstraerverv

I arbeidet med å utarbeide ny forskrift har det blitt tydelig at det er behov for å klargjøre hvilke kvalifikasjonskrav som skal legges til grunn for dagens bistillinger (ofte omtalt som II-stillinger), kalt ekstraerverv i forslaget til ny universitets- og høyskolelov § 7-7

Lærestedene kan selv opprette bistillinger for å dekke behov for undervisning og forskning, og har mulighet til å tilsette i professor II-stilling på åremål ved kallelse, noe som innebærer at

¹ I dag er dette et lite utviklet tiltak på institusjonene, så vidt Kif-komiteen vet.

stillingen ikke alltid utlyses. I Indikatorrapporten 2021 sies det at Professor II-stillingen er kjent som den minst likestilte stillingen ved universiteter og høyskoler. I 2019 var 33 prosent av professor I kvinner, mens kvinneandelen blant professor II var 27 prosent. Det er store forskjeller mellom fagområdene. (“Bistillinger ved universiteter og høyskoler - forskningsradet.no”) Forskriftsarbeidet bør ta høyde for at dagens rekruttering til bistillinger (via kallelser) synes å ha utilsiktede konsekvenser for kjønnsbalansen i stillingsgruppen.

4.5.3 Regulering av karriereplan og karriereveiledning for postdoktorer og stipendiater
Direktoratet foreslår en ny regel om at det skal utarbeides en karriereplan for postdoktorer (forslaget § 4-3) og stipendiater (forslaget § 4-4) og at postdoktorer og stipendiater skal ha tilgang til karriereveiledning. Institusjonen har plikt til å påse at det blir utarbeidet en karriereplan for postdoktorer og stipendiater.

Komiteen stiller seg positiv til forslag om karriereveiledning og karriereplan. I dette arbeidet bør institusjonene ivareta hensynet til kjønnsbalanse og etnisk- og sosialt mangfold i karriereløpet frem mot toppstillinger. Man bør også vurdere om de tiltakene som iverksettes har ulik påvirkning for mennesker med ulik bakgrunn. Karriereplaner og veiledning bør ta hensyn til barrierer for rekruttering av førstegenerasjonsakademikere, norskfødte med innvandrereforeldre eller tilsvarende grupper.

Under kapittel 4.5.3 foreslås en ny regel som sikrer at alle postdoktorer opparbeider seg den utdanningsfaglige kompetansen som kreves for å være kvalifisert for en stilling som førsteamanuensis. Komiteen stiller seg positiv til dette.

Forskriftens § 4-2 tredje ledd

Komiteen har tidligere fått henvendelser fra stipendiater/postdoktorer om ulik praksis på universitetene for adgang til forlengelse av perioden grunnet korte og lange perioder omsorg for syke barn. I høringsnotatets omtale av ovennevnte paragraf vises det til at forskrift/lov skal referere til at arbeidsmiljølovens bestemmelser gjelder for personer i rekrutteringsstillinger med omsorgsansvar. Det er viktig at forskriftens tekst er så klar at det sikres likebehandling på tvers av ulike UH-institusjoner.

Ta gjerne kontakt hvis det er behov for avklaring av noen av punktene over.

Vennlig hilsen

Ragnhild Helene Hennem
leder, Kif-komiteen

Ella Ghosh
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR

Kopi til:
Linda Lien