

Til: Universitetsstyret  
Fra: Universitetsdirektøren

---

Sakstype: Vedtakssak  
Møtesaksnr: V-sak 11-2023  
Møtenr: 2/2023  
Møtedato: 07.03.23  
Notatdato: 24.02.23  
Arkivsaksnr: 2023/4889  
Saksansvarlig: Hanna Ekeli  
Saksbehandler: Kristin Fossum Stene

---

## **Søknadsbasert ordning for merittering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiO**

### *Hovedproblemstillinger i saken*

Universitets- og høyskolesektorens meritteringsordninger for utdanningsfaglig kompetanse baseres på *Meld. St. 16 (2016–2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning (Kvalitetsmeldingen)*, hvor slike ordninger løftes frem som et tiltak for å stimulere til økt undervisningsinnsats og å belønne viktig pedagogisk utviklingsarbeid. I tildelingsbrevet for 2018 ble alle universiteter og høyskoler bedt om å utvikle søknadsbaserte meritteringssystemer for utdanning i løpet av 2019.

Universitetsstyret behandlet 6. desember 2018 V-SAK 4 System for merittering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiO (2018/1189). Styret vedtok da å gjennomføre en pilot over tre år for en søknadsbasert meritteringsordning. Ordningen er nå evaluert, og Universitetsdirektøren legger frem for styret en orientering om oppfølging av evalueringen. Det foreslås at rektor gis fullmakt til å fastsette den konkrete videre utformingen av en søknadsbasert ordning for merittering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiO.

### *Konsekvenser for økonomi, bemanning og lokaliteter*

Det har i perioden 2020-22 vært utnevnt 2-7 meritterte undervisere årlig. Fagmiljøet til den meritterte underviseren har fått en engangsutbetaling på NOK 30 000. Slike stimuleringsmidler anbefales videreført i en permanent ordning. Pilotordningen har lagt opp til at merittert underviser skal gis lønnsopprykk, og at krav fremmes gjennom forhandlinger på særlig grunnlag (2.5.3 nr. 2). Universitetsledelsen vil legge spørsmålet om videre innretning av dette frem til drøfting med tjenestemannsorganisasjonene.

## FORSLAG TIL VEDTAK

Rektor gis fullmakt til å fastsette den konkrete utformingen av en søknadsbasert ordning for merittering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiO.

Arne Benjaminsen  
universitetsdirektør

Hanna Ekeli  
avdelingsdirektør

### *Vedlegg*

1. Fremleggsnotat
2. Evaluering av meritteringsordningen ved UiO, november 2022

Fra: Universitetsdirektøren  
Til: Universitetsstyret

Saksbehandler: Kristin  
Fossum Stene

## Søknadsbasert ordning for merittering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiO

Universitetsstyret behandlet 6. desember 2018 *V-SAK 4 System for merittering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiO* (2018/1189). Styret sluttet seg da til anbefalinger fra en arbeidsgruppe for merittering av utdanningsfaglig kompetanse om å gjennomføre en pilot over tre år for en søknadsbasert meritteringsordning. Ordningen er nå evaluert, og Universitetsdirektøren legger frem for styret en orientering om oppfølging av evalueringen. Det foreslås at rektor gis fullmakt til å fastsette den konkrete utformingen av en søknadsbasert ordning for merittering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiO.

### Bakgrunn for ordningen

Meritteringsordningen for utdanningsfaglig kompetanse baseres på *Meld. St. 16 (2016–2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning (Kvalitetsmeldingen)*, hvor slike ordninger løftes frem som et tiltak for å stimulere til økt undervisningsinnsats og å belønne viktig utviklingsarbeid. Et mål med Kvalitetsmeldingen var å øke utdanningsvirksomhetens status og at undervisningskompetanse skulle vektlegges tyngre ved ansettelser og gjennom hele karrieren. Meritteringssystemene skal gi de faglig ansatte uttelling for dokumentert pedagogisk utviklingsarbeid.

I tildelingsbrevet for 2018 ble alle universiteter og høyskoler bedt om å utvikle meritteringssystemer for utdanning i løpet av 2019: «De overordnede nasjonale rammene er at meritteringen skal være frivillig og søknadsbasert, og studentenes læring må ligge til grunn for utforming av systemene. Videre må den kollegiale læringskulturen tillegges vekt når kriteriene for merittering utarbeides, og status som merittert underviser bør tildeles etter en prosess med fagfelleevaluering.»

Da Universitetet i Oslo innførte en pilot for søknadsbasert meritteringsordning, la Universitetsstyret vekt på at denne skulle komme i tillegg til en styrket vektlegging av utdanningsfaglige kvalifikasjoner i ordinære vurderingsprosesser som tilsetting og opprykk. Det ble derfor gjort endringer i UiOs regelverk for å styrke uttellingen av utdanningsfaglige kvalifikasjoner. Det ble utviklet hovedprinsipper på institusjonelt nivå som kan tilpasses lokale fagtradisjoner i tilsettings- og opprykkssaker.

Rektor ble av styret gitt fullmakt til å fastsette den konkrete utformingen av den søknadsbaserte prøveordningen. Det ble nedsatt en bedømmelseskomité under ledelse av professor Aud Tønnesen, og utformet kriterier for søknad og tildeling<sup>1</sup>, og en årlig søknadsfrist. Søkerne ble bedt om å dokumentere et systematisk og målrettet arbeid med utdanningskvalitet inn mot fire kriterieområder utledet fra Scholarship of Teaching and Learning (SoTL). Søkerne måtte dokumentere utdanningsfaglig kompetanse på et nivå som

<sup>1</sup> <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/sta/undervisning/merittering.html>

er vesentlig høyere enn forventet basiskompetanse for stillingsnivået. Bedømmelseskomiteens innstilling ble lagt fram for Rektor, som fatter vedtak på fullmakt fra Universitetsstyret.

UiO har i pilotfasen utnevnt følgende meritterte undervisere<sup>2</sup>, som sammen utgjør UiOs pedagogiske akademi:

- **2020:** Professor Jarle Breivik (MED), professor Lisbeth M. Brevik (UV), professor Morten Hjort-Jensen (MN), førsteamanuensis Birgitte Lerheim (TF), professor Anders Malthe-Sørensen (MN), førsteamanuensis Arnt Maasø (HF), førsteamanuensis Kristin Vasbø (UV)
- **2021:** Professor Malcolm Langford (JF), universitetslektor Douwtje L. van der Meulen (HF), førstelektor Tone Fredsvik Gregers (MN), professor David Jordhus-Lier (SV), professor Jonas Bakken (UV), professor Marte Blikstad-Balas (UV)
- **2022:** Professor Inga Bostad (UV), professor Marius Gunnar Timman Mjaaland (TF)

### **Evaluering av den søknadsbaserte meritteringsordningen**

Rektor utnevnte våren 2022 en evalueringskomite bestående av professor Oddrun Samdal (Universitetet i Bergen, leder), professor Rune Johan Krumsvik (Universitetet i Bergen) førsteamanuensis Katarina Winka (Universitetet i Umeå) og student Jørgen Hammer Skogan (senere avløst av Oline Sæther). Studieavdelingen, ved seniorrådgiver Lene Fosshaug var sekretær for arbeidet.

Evalueringskomiteen leverte sin rapport 09.11.22. Anbefalingene fra evalueringskomiteen til justering av meritteringsordningen har litt ulik karakter. Anbefalingene knytter seg til ordningens mål og innhold, søknadskriterier og støtte, vurderingspraksis, insentivene og pedagogisk akademi. Noen dreier seg om en bedre forankring av ordningen og kultur for involvering av de meritterte underviserne i pedagogisk utviklingsarbeid. Noe går mer direkte på ordningen som sådan: om hvem som skal kunne søke, vurderingskriterier, sammensetning av bedømmelseskomité og om insentivene knyttet til ordningen.

### **Oppfølging av evalueringskomiteens anbefalinger**

Evalueringskomiteens rapport var gjenstand for innledende diskusjon på Utdanningskomiteens møte 29.11.22. Utdanningskomiteen la i sine innspill stor vekt på at meritteringsordningen må knyttes tettere til kollegiale fellesskap og utvikling lokalt. Komiteen anbefalte at dette følges opp lokalt på fakultets- og enhetsnivå, men bør også innlemmes i kriterier og insentiver for ordningen. Universitetsdirektøren har hensyntatt Utdanningskomiteens innspill, og anbefalinger til videre oppfølging ble diskutert med dekanmøtet 25.01.23. Justerte retningslinjer for en permanent ordning er ikke ferdig utredet, men arbeidet er igangsatt langs de hovedspor som er skissert under:

#### *1) Justering søknadskriterier og insentiver tilknyttet ordningen*

- a) Pilotordningen stiller krav til at søkeren må være fast ansatt med hovedstilling ved UiO kan søke om å bli vurdert som merittert underviser. Etersom søkerne skal vise utvikling over tid for å oppfylle SoTL-kriteriene, vurderes det å stille krav til ansettelsesperiode på minst to år. Det Medisinske fakultet har også ønsket at undervisere i toerstilling skal kunne søke ordningen. Det vil være krevende for denne gruppen å fylle de faglige kriteriene for tildeling (SoTL), men det vurderes om vitenskapelig ansatte i fast stilling ved UiO bør kunne søke, uavhengig av stillingsprosent.

<sup>2</sup> <https://www.uio.no/om/utdanning/merittering/>

- b) Status som merittert underviser tildeles i henhold til pilotordningen for en periode på 3 år. Dette vurderes endret slik at status som merittert underviser og medlemskap i pedagogisk akademi gjelder så lenge vedkommende er ansatt på UiO.
- c) Pilotordningen legger opp til at den som tildeles status som merittert underviser får utdanningstermin. Evalueringen viser at dette ikke oppleves som et godt nok insentiv slik ordningen har vært praktisert. Den meritterte underviser tas med dette ut av undervisningen og kollegafelleskapet og enheten mister en viktig ressurs. Det vurderes derfor å gjøre ordningen med utdanningstermin mer fleksibel. Vedkommende kan få satt av tid tilsvarende en utdanningstermin, der det forskningsbaserte og kollektive aspektet i meritteringsordningen blir synliggjort og styrket, for eksempel ved å forske på utdanning eller involvere kolleger i undervisningspraksis. Den meritterte må avtale med leder hvordan arbeidet skal gjennomføres, men skal få satt av tid til dette i stillingen (eksempelvis 20% i en viss periode dersom utdanningstermin ikke anbefales av enheten).
- d) Fagmiljøet til den meritterte underviseren får i pilotordningen en engangsutbetaling på NOK 30 000. Slike stimuleringsmidler bør videreføres, knyttet til det planlagte arbeidet. Dersom arbeidet krever mer driftsmidler, må enheten finansiere dette selv eller søke andre interne eller eksterne finansieringskilder.
- e) Utdanningsfaglige kvalifikasjoner er ett av momentene som i henhold til UiOs lønnspolitikk skal vektlegges ved lønnsvurderinger. Pilotordningen har lagt opp til at merittert underviser skal gis lønnsopprykk, og at krav fremmes gjennom forhandlinger på særlig grunnlag (2.5.3 nr. 2). Universitetsledelsen vil legge spørsmålet om videre innretning av dette frem til drøfting med tjenestemannsorganisasjonene.

## 2) *Justering av informasjon og vurderingspraksis*

Evalueringskomiteen finner at mange informanter opplever at det er vanskelig å få god forståelse for hva som skal til for å fylle kravene til å bli merittert underviser. Komiteen anbefaler at UiO går gjennom utlysningstekst, kravene til søknad og forståelse av SoTL-kriteriene (Scholarship of Teaching and Learning) slik at det skapes mer transparens i vurderingskriteriene. På bakgrunn av dette setter Rektor ned en arbeidsgruppe bestående av 3 representanter fra pedagogisk akademi og en representant fra LINK som får i oppdrag å tydeligere operasjonalisere beskrivelsene av SoTL-kriteriene i utlysningstekst og krav til søknad:

- i) Fokus på studentenes læring
- ii) En klar utvikling over tid
- iii) En forskende tilnærming
- iv) En kollegial holdning og praksis

## 3) *Bedømmelseskomite*


Evalueringskomiteen anbefaler at bedømmelseskomiteen videreutvikler praksis når det gjelder vurderingen av søknadene. De foreslår at komiteen bør utvikle en tydeligere vurderingsmatrise basert på SoTL-kriteriene, og skriver en vurderingstekst til søkerne, der det framkommer om søkeren er langt eller kort fra å oppfylle kriteriene. Det foreslås at bedømmelseskomiteen gis en bredere og dypere opplæring i kriteriene de skal vurdere søkere etter. Utnevning av og mandat for bedømmelseskomité følges opp etter at de andre justeringene av ordningen er gjennomført.

#### *4) Pedagogisk akademi*

Evalueringskomiteen foreslår at UiO utformer et mandat for det pedagogiske akademiet i og plasserer akademiet i UiO sin institusjonsstruktur. Pedagogisk akademi er en kollegial arena hvor utdanning og undervisningspraksis formidles, deles, diskuteres, kritisk evalueres, og hvor nye ideer i undervisningen utforskes, og settes på den utdanningspolitiske agendaen. Akademiet konstituerer seg selv, og innsatsen på denne arenaen er drevet av medlemmenes egne initiativer. Universitetsdirektøren vurderer om det er behov for en tydeliggjøring av akademiets formål, rammer og innretning.

#### *5) Navn på meritteringsordningen*

Parallelt med evalueringen av ordningen, er det i ulike fora fremmet forslag om å endre navn fra «merittert underviser» til «merittert utdanner». Dette for å signalisere at de fremragende kvalifikasjonene til den som utnevnes dreier seg om mer enn selve undervisningssituasjonen. Ordningen må ikke forveksles med en undervisningspris. Universitetsdirektøren anbefaler en navneendring til «merittert utdanner».



Evaluering av  
meritteringsordningen  
ved UiO

November 2022

## Forord

Evalueringskomiteen vil takke Universitetet i Oslo (UiO) for et interessant og lærerikt oppdrag. Vi vil rette en særlig takk til informantene som har delt av sine erfaringer og vurderinger gjennom individuelle intervju eller gruppeintervju. Evalueringskomiteen er også svært takknemlige for den gode støtten vi har fått fra sekretær for komiteen, Lene Fosshaug, seniorrådgiver i Avdeling for studieadministrasjon ved UiO. Hennes koordinering og skriftlige oppsummeringer og fremstillinger har vært uvurderlig for rapporten som nå foreligger.

UiO har allerede lagt ned et omfattende utviklingsarbeid gjennom pilotering av meritteringsordningen. Evalueringskomiteen håper at våre vurderinger og anbefalinger kan være til inspirasjon for UiO i videreutvikling av institusjonens meritteringsordning og ønsker lykke til med videre diskusjoner og arbeid.

Bergen og Umeå 8. november 2022

Professor Oddrun Samdal  
Universitetet i Bergen

Professor Rune Johan Krumsvik  
Universitetet i Bergen

Førsteamanuensis Katarina Winka  
Umeå Universitet



## Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag</b>	<b>3</b>
<b>Bakgrunn og mandat</b>	<b>5</b>
<i>Evalueringskomiteens mandat og arbeidsmetode</i>	10
<b>1. Helhetlig vurdering av UiOs meritteringsordning</b>	<b>12</b>
<b>2. Effekt av meritteringsordningen for den enkelte merittede underviser og deres fagmiljø</b>	<b>16</b>
<i>De merittede</i>	16
<i>De som fikk avslag på søknad om merittering</i>	16
<i>Fakultets- og instituttnivå</i>	17
<b>3. Utformingen av meritteringsordningen og bedømmelseskomiteens anvendelse av kriteriene</b>	<b>18</b>
<i>Scholarship of Teaching and Learning - SoTL – kriteriene</i>	18
<i>SoTL-kriteriene og opprykksordningen</i>	19
<i>Utlysningstekst og form på søknad</i>	20
<i>Støtte til søkere</i>	21
<i>Bedømmelseskomiteen</i>	21
<i>Vurderingstekstene</i>	22
<b>4. Ressursbruk</b>	<b>24</b>
<i>Ressursbruk på individnivå</i>	24
<i>Institutt- og fakultetsnivå</i>	25
<i>Institusjonsnivå</i>	25
<i>Insentiver</i>	27
<b>5. Evalueringskomiteens anbefalinger</b>	<b>28</b>
<b>Vedlegg I: Intervju av søkere</b>	<b>30</b>
<b>Vedlegg II: Intervju av ledere (instituttlidere, undervisningsledere, studiedekaner)</b>	<b>31</b>

---

## Sammendrag

---

Evalueringskomiteens oppdrag har vært å vurdere hvordan UiO har innrettet sin pilotering av meritteringsordning for undervisning. Hovedspørsmålet oppdragsgiver ønsket å få belyst er om UiO har lyktes med å svare ut intensjonene med ordningen. Per i dag har UiO 15 meritterte undervisere og et pedagogisk akademi. Evalueringskomiteen har snakket med et utvalg av søkere og andre interessenter til ordningen. Informantene formidlet at det er stor interesse for å utvikle utdanningskvaliteten ved UiO. Dokumentasjonen tydeliggjør at UiO har utdanningskvalitet på dagsorden. Dermed kan intensjonen i meritteringsordningen om å styrke utviklingsarbeid knyttet til utdanningskvalitet sies å være på god vei til å bli imøtekommet. For å gjøre ordningen enda bedre, foreslår evalueringskomiteen at UiO vurderer og gjennomfører endringer på fem hovedområder. De er som følger:

### 1. Meritteringsordningens mål og innhold

Meritteringsordningen ble initiert av Kunnskapsdepartementet etter en omfattende innspills- og høringsrunde i Universitets- og høyskolesektoren. Evalueringskomiteen anerkjenner arbeidet UiO har gjort med å strukturere og motivere for arbeid med utdanningsutvikling, hvori inkludert meritteringsordningen. Det kan imidlertid synes som om visjonene for ordningen, samt rolle og ansvarsfordeling mellom aktørene som støtter ordningen, er noe svakt kommunisert og forankret i denne piloten. Evalueringskomiteen anbefaler at UiO formulerer en tydeligere visjon for ordningen og kommuniserer denne bredt i organisasjonen. Det anbefales også å avklare rolle- og ansvarsfordeling for disse prosessene, med særlig vekt på forankring på fakultets- og instituttnivå.

### 2. Søknadskriterier og -støtte

Evalueringskomiteen intervjuet mer enn 20 informanter, i gruppe og individuelt. Tilbakemeldingene viste at mange opplevde at søknadskriteriene og søknadsstøtte var vanskelig å finne fram til. Vi anbefaler derfor at UiO ser nærmere på rammene de har definert for ordningen. Det gjelder alt fra utlysningstekst, terskel for å kunne søke, kravene til søknad, forståelse av SoTL-kriteriene (Scholarship of Teaching and Learning) og transparens i vurderingskriteriene.

### 3. Vurderingspraksis

Evalueringskomiteen anbefaler at bedømmelseskomiteen utvikler praksis når det gjelder vurderingen av søknadene. Vi ser et behov for fagdidaktisk kompetanse fra søkeres fagområder i bedømmelseskomiteen, en vurderingsmatrise basert på SoTL-kriteriene samt en noe lengre vurderingstekst til søkerne, der det framkommer om søkeren er langt eller kort fra å oppfylle kriteriene. Vi foreslår også at bedømmelseskomiteen gis en bredere og dypere opplæring i kriteriene de skal vurdere søkere etter. Til slutt foreslår vi at studentenes deltakelse i bedømmelseskomiteen styrkes med en ekstra person og at de sitter i to år hver med ett års overlapp.

#### 4. Insentivene

Evalueringskomiteen anbefaler at UiO revurderer insentivene på en slik måte at de i større grad kombinerer den meritterte underviserens kompetanseutvikling og fagmiljøets utvikling av utdanningskvalitet i studieprogrammene. Det gjelder innretning på utdanningstermin, hvilke forventninger som stilles til å kunne bruke merittert undervisers kompetanse i ulike deler av organisasjonen, felles praksis for tildeling av lønnstrinn ved oppnådd merittert status og fjerning av treårsregelen for status som merittert underviser.

#### 5. Pedagogisk akademi

Evalueringskomiteen anbefaler at UiO plasserer akademiet i UiO-strukturen og finner en form på rollen/oppdraget akademiet skal ha på UiO. Vi anbefaler også at studentenes forbindelse/samarbeid med akademiet tydeliggjøres. Til slutt anbefaler vi at alle meritterte, så lenge de er tilsatt på UiO, bør være en del av det pedagogiske akademiet så lenge de selv ønsker det.

---

## Bakgrunn og mandat

---

Både nasjonalt og internasjonalt har arbeidet med utvikling av utdanningskvalitet fått økt oppmerksomhet de siste tiårene. Internasjonalt har det vært en satsning rundt «Scholarship of Teaching» helt siden tidlig på 1990-tallet (Boyer, 1990<sup>1</sup>; Knapper 1995<sup>2</sup>). Denne utviklet seg til «Scholarship of Teaching and Learning» (SoTL), basert på forskning om hva som karakteriserer en profesjonell pedagogisk praksis (Hutchings & Schulman, 1999<sup>3</sup>). Satsningen adresserer systematisk arbeid med utvikling av undervisningspraksis i høyere utdanning med basis i forskning om hva som gir god læring for studentene og systematiske studier av egen undervisning i lys av studentenes læring.

I Norden (spesielt i Sverige) har SoTL fått et stadig mer markert fokus de siste tjue årene. Kriterier basert på SoTL-tanken/ideen legges ofte til grunn for å utvikle og vurdere en undervisers utdanningsfaglige kompetanse. Også i de norske universitets-pedagogiske miljøene har kriteriene for Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) vært sentrale for basisopplæringen siden tidlig på 2000-tallet. Her formuleres de ofte slik: 1) Fokus på studentenes læring, 2) En klar utvikling over tid, 3) En forskende tilnærming, og 4) En kollegial holdning og praksis.

De siste tiårene har det vært en gradvis større satsing på utdannings- og undervisningskvalitet i universitets- og høyskole-sektoren. Solberg-regjeringen (2013-2021) ønsket å styrke utviklingsarbeidet og inviterte universitets- og høyskolesektoren til å spille inn satsinger som kunne styrke utviklingsarbeidet. Resultatet av innspillsprosessen resulterte i stortingsmeldingen *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Meld St. 16 (2016- 2017)) der det forventes at universitetene og høyskolene skal styrke sitt arbeid med utdanningskvalitet og der det stilles krav om å etablere meritteringsordning for utdanningsutvikling:

«Det å gi god utdanning skal gi anerkjennelse og styrke karrieren for de faglig ansatte. Universiteter og høyskoler må utvikle systemer som bidrar til at gode undervisere blir verdsatt. Utdanningsfaglig kompetanse og undervisningserfaring skal i større grad vektlegges ved ansettelse og opprykk (...) Utdanningsvirksomheten og undervisningsjobben må være en like naturlig del av det kollegiale og akademiske fellesskapet som forskergjernen, og interessen for å utvikle og forske på egen undervisning må stimuleres» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 70).

«Regjeringen krever at universitetene og høyskolene utvikler pedagogiske meritteringssystemer for å stimulere til økt undervisningsinnsats og for å

---

<sup>1</sup> Boyer, E. L. (1990). *Scholarship Reconsidered* (1 ed.). San Francisco: Jossey-Bass Publishers

<sup>2</sup> Knapper, C. K. (1995). The Origins of Teaching Portfolios. *The Journal of Excellence in College Teaching*, 6(1), 45–56

<sup>3</sup> Hutchings, P. & Shulman, L. 1999. The scholarship of teaching: New elaborations, new developments. *Change*, 31(5): 11–16.

belønne viktig utviklingsarbeid. Meritteringssystemene skal fremme utdanningskvalitet gjennom å gi de faglige ansatte uttelling for dokumenterte resultater» (side 52).

«Alle universiteter og høyskoler skal, alene eller sammen med andre, etablere institusjons- eller fakultetstilpassede meritteringssystemer i løpet av to år. Ordningene bør gjelde for ansatte både i dosent- og professorløpet» (side 78).

Bakteppet for stortingsmeldingen var i tillegg til sektorens egne innspill, dokumentasjon fra ulike undersøkelser. Spesielt hadde det nasjonale «Studiebarometeret» (NOKUT<sup>4</sup>) vist at studentene mente det var et ganske stort forbedringspotensial rundt både utdannings- og undervisningskvaliteten i høyere utdanning. Også den nasjonale «Underviserundersøkelsen» (NOKUT<sup>5</sup>) hadde synliggjort et behov for å sette utdannings- og undervisningskvalitet tydeligere på agendaen. Samtidig har dette vært lettere sagt enn gjort, da vitenskapelig ansatte ofte er i en skvis mellom å skjermes forskningstiden og samtidig ivareta utdannings- og undervisningskvaliteten. Det har ikke manglet gode visjoner og intensjoner, men vi ser et visst spenn mellom formuleringsarenaen og realiseringsarenaen (Lindensjö & Lundgren, 2014)<sup>6</sup>. For å redusere dette gapet, har det de siste årene vært iverksatt flere strukturelle endringer, slik at ansatte i universitets- og høgskolesektoren får et bredere tilbud av varierte former for profesjonell- og karriereutvikling. Tilbudet har vektlagt utdanningskvaliteten i større grad enn før. Spesielt har dette aktualisert seg for de som ønsker å søke opprykk fra førsteamanuensis til professor, der den nye forskriften<sup>7</sup> for opprykk (Lovdata, 2018) setter tydeligere krav til dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse ved opprykksøknader, med vekt på kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning, bred erfaring i veiledning og deltakelse i kvalitetsutvikling i fagfellesskap.

I et oppfølgende notat fra NOKUT blir det løftet frem hva som skiller meritteringsordningen fra ordinært stillingsopprykk i vitenskapelige stillinger (Bråten og Helseth, 2017<sup>8</sup>). Det står videre at meritteringsordningen er noe annet enn eksisterende utmerkelse for god undervisning, som f.eks. undervisningspriser, studiekvalitetspriser, etc. Også internasjonalt er denne distinksjonen tydeliggjort (Gunn & Fisk, 2013<sup>9</sup>), og ved UiO er det tydeliggjort i selve utlysningen «Å bli tildelt tittelen merittert underviser er derfor noe langt mer enn å bli tildelt en undervisningspris!»<sup>10</sup>

<sup>4</sup> <https://www.nokut.no/studiebarometeret/>

<sup>5</sup> <https://www.nokut.no/studiebarometeret/underviserundersokelsen/>

<sup>6</sup> Lindensjö, B., & Lundgren, U. P. (2014). *Utbildningsreformer och politisk styrning*. Stockholm: HLS Förlag

<sup>7</sup> Kunnskapsdepartementet (2017). Kultur for kvalitet i høyere utdanning Meld St. 16 (2016–2017).

Kunnskapsdepartementet: Oslo. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2018-09-12-1322>

<https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/#kompetanseopprykk>

<sup>8</sup> Bråten, H. & Helseth, I.A. (2017). *Merittering av utdanningsfaglig kompetanse – hvor er vi og hvor skal vi?* NOKUT's notater. NOKUT: Oslo.

<sup>9</sup> Gunn, V. & Fisk, A. (2013). *A literature review since the CHERI report 2007 - Considering teaching excellence in higher education: 2007-2013*. Hentet fra:

[https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/telr\\_final\\_acknowledgements.pdf](https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/telr_final_acknowledgements.pdf)

<sup>10</sup> <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/sta/undervisning/merittering.html>

I Stortingsmeldingen Meld St. 16 (2016–2017) er det omtalt flere benevninger for meritteringsordningen, som f.eks. merittert underviser, fremragende underviser, o.l., samt som «et kompetansenivå» og en «pedagogiske kompetansegrad» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 78). Ved UiO valgte man å bruke tittelen «merittert underviser»<sup>11</sup>. Meritteringsordningen bruker de samme utdanningsfaglige kravene som i den ordinære opprykksordningen, men med et spesielt fokus på utdannings-, studie og undervisningskvalitet.

I det omtalte NOKUT-notatet fra 2017 ser man tydelig at meritteringsordningen har en strukturell og formell forankring i universitetssektoren også her til lands, og der også sammenlignes med de nordiske erfaringer som iverksatte dette tidligere enn i Norge (se tabell 1).

Både i norsk og nordisk kontekst varierer det om meritteringsordningen er permanent, tidsavgrenset eller om det er en pilot (se tabell 1). Det er også variasjon i hvilke stillingskategorier som inkluderes i meritteringssystemene og om insentivene og belønningen er individuell, kollektiv eller begge deler. To av fem har meritteringsordningen allokert til institusjonsnivået, mens to har det på fakultetsnivå. Derimot har de fleste etablert et pedagogisk akademi (eller har planer om dette).

Ser man nærmere på UiO når det gjelder disse innretningene, så er ordningen en treårig pilot. Den inkluderer alle vitenskapelige stillingskategorier og det er både individuell og kollektiv belønning. Det teoretiske rammeverket er basert på SoTL-kriteriene, og det er opprettet et pedagogisk akademi. Meritteringsordningen er institusjonsovergrepene med klare implikasjoner for særlig instituttnivået når det gjelder allokering av midler til lønnsoppykk og utdanningstermin.

UiO sin meritteringsordning har klare likhetstrekk med ordningene ved UiB, UiT og NTNU, og ble innført i 2019. Både i nordisk og norsk kontekst ser det ut til at det gjennomgående blir lagt vekt på at for å bli merittert som underviser, må man innfri tre til fire av SoTL-kriteriene, dvs ha et fokus på studentenes læring, en klar utvikling over tid, en forskende tilnærming og en kollegial holdning og praksis. Ved UiO er alle de fire kriteriene inkludert. Liknende kriterier har over lengre tid vært brukt for eksempel ved pedagogiske meritteringsordninger i Sverige (Olsson & Roxå, 2013)<sup>12</sup> og Finland (Lärarakademin i Helsingfors<sup>13</sup>).

---

<sup>11</sup> [Meritteringsordning for utdanningsfaglig kompetanse ved Universitetet i Oslo - For ansatte - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](https://www.uio.no/meritteringsordning)

<sup>12</sup> Winka, K. & Ryegård, Å. (2021). Pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges universitet och högskolor. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-189071>

<sup>13</sup> <https://www.helsinki.fi/sv/utbildning-och-undervisning/undervisning/belonta-larare>

**Tabell 1. Oversikt over meritteringsordninger i 2017 (Bråten og Helseth, 2017, s. 19).**

	Sverige	Finland	Norge		
	LTH, Lunds universitet	Universitetet i Helsinki	Universitetet i Bergen	UiT	NTNU
<b>Startet</b>	2001	2012	2016, pilot i fem år	2017, Pilot i fem år	2017
<b>Nivå</b>	Fakultet	Institusjon	Fakultet	Institusjon	Institusjon
<b>Teoretisk rammeverk</b>	SoTL	SoTL	SoTL	SoTL	SoTL
<b>Antall meritteringsnivåer</b>	1 (andre fakulteter ved Lund har to)	1	1	1 (mulig utvides til to nivåer på sikt)	1 (mulig utvides til to nivåer på sikt)
<b>Individuell belønning</b>	2000 SEK i mnd	185 000 kroner til sammen over tre år	Permanent lønnsøkning på 50 000 kroner	Tre lønnstrinn	Tre lønnstrinn
<b>Belønner enhet</b>	50 000 SEK årlig per underviser	92 000 kroner per underviser over tre år	Sum til pedagogisk akademi	30 000 kroner (engangsutbet.)	30 000 kroner (engangsutbet.)
<b>Pedagogisk akademi</b>	Ja Permanent medlemskap	Ja Permanent medlemskap	Ja	Vurderes	Under planlegging
<b>Benytter pedagogisk mappe i vurdering</b>	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Inkluderer dosenter</b>	-	-	Vurderes	Ja	Nei
<b>Total budsjettamme</b>		4,6 millioner kroner i 2014	Åpen ramme	20 millioner over fem år	

*Tabell 1: Oversikt over eksempler på meritteringsordninger*

Intensjonen med meritteringsordningen er at den skal komme studentene til gode ved at de opplever styrket undervisning og veiledning, i tillegg til hensiktsmessig bruk av varierte vurderingsformer. Når det gjelder de vitenskapelig ansatte, så ønsker man at ordningen kan bidra til økt motivasjon for å ta del i institusjonens utdanningsoppdrag, at flere vitenskapelig ansatte initierer, oppsøker og deltar i pedagogiske kompetansehevingstiltak, bidrar til en kultur for samarbeid og deling av kunnskap og erfaringer, samt kan komme arbeidet med utdanningene til gode (Bråten & Helseth, 2017). Dette synes også å være bakteppet for UiOs meritteringsordning.

Meritteringsordningen adresserer viktigheten av å heve både utdannings- og undervisningskvaliteten. Dette sees både i nasjonale styringsdokument (Kunnskapsdepartementet, 2017), i NOKUT-notat (Bråten & Helseth, 2017) og i institusjonenes egne retningslinjer for merittert underviser (UiO, 2019). Selv om disse to begrepene henger sammen representerer de også vesentlige nyanser. NOKUT definerer for eksempel utdanningskvalitet slik:

«(...) kvaliteten på lærestedenes undervisning og øvrig tilrettelegging for læring, og studentenes læringsutbytte etter endt utdanning i form av kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse» (Skodvin, 2013, s. 2)<sup>14</sup>.

NOKUT er også opptatt av å klargjøre noen av distinksjonene mellom relaterte begreper innenfor dette feltet:

<sup>14</sup> Skodvin, O. J. (2013). NOKUT og kvalitet i IKT-støttet høyere utdanning. I T. Fosslund, K. Rye Ramberg, & E. Gjerdrum (Red.), Ulike forståelser av kvalitet i norsk, fleksibel høyere utdanning (s. 23–40). Tromsø: Norgesuniversitetet.

«Begrepet utdanningskvalitet er videre og mer omfattende enn studiekvalitetsbegrepet. Førstnevnte omfatter alt fra det som foregår på emne-/studieprogramnivå og opp til myndighetenes utdanningspolitiske virkemidler for å fremme utdanningskvalitet. Studiekvalitetsbegrepet er således snevrere og viser til det som foregår på selve utdanningsinstitusjonen» (Skodvin, 2013, s. 3).

Videre kan man si at undervisningskvalitet går inn på mikronivået, altså hvilken kvalitet det er på undervisningen i de konkrete emnene og fagene. Men ved UiO er det spesielt utdanningskvalitetsbegrepet som blir anvendt. De formulerer det slik:

«Meritteringsordningen har som mål å fremme *utdanningskvaliteten* ved UiO. Status som merittert underviser tildeles på bakgrunn av en individuell *søknad og en påfølgende bred vurdering av flere forhold knyttet til utdanningskvalitet*» (vår kursivering).<sup>15</sup>

I UiOs kriterier for tildeling av merittert underviser kan det mer implisitt synes som om ordningen inkluderer både utdannings-, studie- og undervisningskvalitet.<sup>15</sup> Uklare eller også en manglete felles forståelse av innholdet i de tre begrepene utdannings-, studie- og undervisningskvalitet, kan derfor være med å bidra til at statusen «Merittert underviser» ikke oppfattes å være en kompetansevurdering, men heller en undervisningspris.

Både i en nasjonal sammenheng og ved UiO er vurderingsnormen i meritteringsordningen kriteriebasert. En vurderingsnorm baserer seg på bestemte retningslinjer og forventningsnormer til søknader, og indikerer hva som kreves for å innfri de *kvalitetskrav, formalkrav og sjangerkrav* som er til søknaden. Kravene utgjør dermed vurderingsnormen til bedømmelseskomiteene. Siden UiO har benyttet de samme utlysningsskriteriene i de tre utlysningene, skaper det en viss presedens for de tre bedømmelseskomiteene sitt vurderingsarbeid. Det kan gi seg utslag i at det på overordnet nivå legges vekt på at søkere ikke skal oppleve at man endrer/justerer vurderingsnormen underveis, nettopp fordi utlysningsskriteriene er identiske i alle de tre utlysningene.

UiO skriver lite om vurderingsnormen utover at «Innkomne søknader vurderes av en bedømmelseskomité». <sup>15</sup> Evalueringskomiteen har vurdert hvilken vurderingsnorm som er brukt og om det i tillegg har vært brukt andre kriterier enn de som er nevnt i utlysningsskriteriene.

Når det gjelder søknadsstøtte og søkerseminar, løfter Gunn & Fisk (2013)<sup>9</sup> frem at workshops o.l. kan være nyttig støtte for søkere til meritteringsordninger og nevner at:

---

<sup>15</sup> <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/sta/undervisning/merittering.html>



«...research illustrates how support of applications for teaching excellence awards changed the way applicants engaged with conceptualising how their practice was illustrative of excellence» (side 24).

Ved UiO ble LINK-senteret for læring og utdanning gitt ansvar for å tilby søkerstøtte og søkerseminarer spesifikt rettet mot potensielle søkere til meritteringsordningen. Studieavdelingen sentralt ble gitt sekretæransvaret for bedømmelseskomiteen, mottak og registrering av søknader og vurderinger, samt administrative oppgaver knyttet til engangsutbetalinger til institutter med merittert underviser. Søkerseminarene som LINK arrangerte, var åpne for alle søkere, men de var ikke obligatoriske.

Stortingsmeldingen (Meld. St. 16 (2016–2017)) fremhever at meritteringsordningen skal være bærekraftig. Ordningen må derfor vises strukturelt og strategisk i styringsdokumenter og praktisk utdanningsledelse på både institutt-, fakultets- og institusjonsnivå. Den formelle utdanningsledelsen (faglig linje) ved institusjonen blir således en viktig del av ordningen, både for de som søker og for de som blir merittede. Ved UiO er dette tydeligst uttrykt i utlysningen:

«Instituttleder/senterleder/dekan/personalleder skriver en kort uttalelse med en anbefaling av søknaden. Uttalelsen bør inneholde en plan for hvordan instituttet/senteret/fakultetet ønsker å nyttiggjøre seg søkerens kompetanse dersom hen blir tildelt tittelen merittert underviser».

Med dette som bakteppe skal vi nå se nærmere på mandatet for evalueringskomiteen og arbeidsmetoden som er gjort for å hente inn informasjon om ordningen både når det gjelder formelle rammer og erfaringer fra søkere og interessenter ved UiO.

### [Evalueringskomiteens mandat og arbeidsmetode](#)

UiO igangsatte arbeidet med en ekstern evaluering av meritteringspiloten den 3.mars 2022. UiO ønsket at rapporten fra evalueringskomiteen skulle være klar senest 15.mai 2022. Følgende mandat ble gitt:

1. Evalueringsgruppen bes komme med en helhetlig vurdering av UiOs meritteringsordning, med særlig vekt på hvorvidt man har lyktes med å svare ut intensjonene med meritteringsordningen.
2. Hva slags effekt har meritteringsordningen hatt for den enkelte merittede underviser og for deres fagmiljø?
3. Er utformingen av meritteringsordningen, herunder kriterier og krav til søknaden, hensiktsmessig? Er Bedømmelseskomiteens anvendelse av kriteriene sakssvarende og transparente?
4. Er dagens ressursbruk knyttet til vurderingsprosessen på et hensiktsmessig nivå sett i forhold til meritteringsordningens verdi, herunder faglig støtte, administrativ ressursbruk og de økonomiske incentivene som ligger i ordningen?

5. Hvilke anbefalinger og/eller konkrete ønsker Evalueringskomiteen å gi med tanke på videreutvikling av UiOs meritteringsordning?

Evalueringskomiteen var ferdig oppnevnt og klar for arbeid medio mai 2022. Komiteen har bestått av:

Professor Oddrun Samdal, leder, Universitetet i Bergen  
Professor Rune Johan Krumsvik, Universitetet i Bergen  
Førsteamanuensis Katarina Winka, Universitetet i Umeå  
Seniorrådgiver ved UiO Lene Fosshaug, sekretær

Studentrepresentanten som ble oppnevnt, hadde dessverre ikke anledning til å følge arbeidet. Det ble avklart med UiO at rapporten tidligst kunne være klar tidlig høsten 2022, men dette viste seg å bli utfordrende å få til, gitt arbeidsbelastning i komiteen. Arbeidsperioden startet i mai. Komiteen leste grunnlagsdokumenter for oppretting av meritteringsordningen ved UiO, alle søknader og vurderingstekster formulert av bedømmelseskomiteen for årene 2020-2022. Med basis i denne gjennomgangen, ble det satt sammen forslag til intervjugrupper og individuelle intervjuer. Deretter ble det utarbeidet intervjuguider (se eksempler i vedlegg). Følgende ble intervjuet:

- Meriterte undervisere
- Søkere som fikk avslag
- Instituttledere
- Utdannings- og undervisningsledere
- Studiedekaner
- Bedømmelseskomiteen
- Viserektor for utdanning

Evalueringskomiteen gjennomførte til sammen syv gruppeintervjuer og til sammen tre individuelle intervjuer fra medio juni til ultimo august 2022. En student deltok i ett av gruppeintervjuene. For å sikre studentenes perspektiv, forespurte vi derfor leder for Studentparlamentet ved UiO, som også satt i bedømmelseskomiteen for 2022, om hun kunne organisere tilbakemelding fra arbeidsutvalget til Studentparlamentet basert på lesing av siste utkast av evalueringsrapporten. Studentenes kommentarer, innspill og anbefalinger er innarbeidet i den endelige rapporten. Evalueringskomiteen har brukt september og oktober på å ferdigstille rapporten. Nedenfor følger evalueringskomiteens utredning av mandatpunktene basert på dokumentanalyse, intervjuer og egne vurderinger.

---

## 1. Helhetlig vurdering av UiOs meritteringsordning

---

Allerede i 2016 var UiO positiv til å etablere en meritteringsordning og skrev i sitt høringssvar til Kunnskapsdepartementet at:

«UiO vil følge NTNU og UiT sin forsøksperiode med en ordning for merittering av undervisning med stor interesse, og imøteser departementets oppfølging av dette. UiO er også positiv til i forslaget om såkalte «pedagogiske mapper» som kan brukes som dokumentasjonsform ved søknad på stillinger, ved opprykkssøknader og ved søknad om å få merittert undervisningskompetanse» (UiO, 2016, s. 12)<sup>16</sup>.

UiO og andre høringsinstanser sine høringssvar<sup>17</sup> og innspill la grunnlaget for stortingsmelding *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* i 2017. På grunnlag av denne prosessen vedtok UiO i februar 2018 å oppnevne en arbeidsgruppe for utredning av meritteringsordning for institusjonen.

Universitetsstyret ved UiO behandlet de fire anbefalingene fra den oppnevnte arbeidsgruppen i sitt møte 4. desember 2018. Rektor ble gitt fullmakt til å fastsette den konkrete utformingen av den søknadsbaserte meritteringsordningen. Anbefalingene var som følger:

- «Det bør gjøres endringer i UiOs regelverk for å styrke uttellingen av utdanningsfaglige kvalifikasjoner i ordinære vurderingsprosesser som tilsetting og opprykk. Forskning vil fortsatt være det fremste kriterium, men vi anbefaler at undervisning skilles ut som et eget punkt 2 for vurdering ved tilsetting og opprykk. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner og utviklingsarbeid skal inngå som tema i medarbeidersamtaler og ligge til grunn for lønnsopprykk.
- UiO bør utvikle noen overordnede kriterier for prøving av utdanningsfaglige kvalifikasjoner på institusjonsnivå. Disse bør ligge nær kriterier som bygger på Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) og danne grunnlag for utvikling av pedagogiske mapper.
- Det bør i tillegg utvikles tydeligere retningslinjer for vurdering av utdanningsfaglige kvalifikasjoner med spesifikasjoner knyttet til dokumentasjon og prøvingsformer. Hovedprinsippene for disse bør utvikles på institusjonsnivå, mens selve retningslinjene bør utvikles på fakultetsnivå.
- UiO bør opprette en tilleggsordning, for merittering av undervisning på institusjonelt nivå. Denne ordningen skal være søknadsbasert.»

Evalueringskomiteen har ikke hatt tilgang til eventuelle dokumenter som viser prosessen rundt endelig utforming av ordningen i perioden mellom universitetsstyrets møte i desember 2018 og

---

<sup>16</sup> [https://www.regjeringen.no/contentassets/27c5ad3ca6fa49488d0c90e113f65146/uio.pdf?uid=Universitetet i Oslo](https://www.regjeringen.no/contentassets/27c5ad3ca6fa49488d0c90e113f65146/uio.pdf?uid=Universitetet%20i%20Oslo)

<sup>17</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/innspill-til-stortingsmelding-om-kvalitet-i-hoyere-utdanning/id2476318/?expand=horingsssvar&lastvisited=undefined>

utlysningsteksten for meritteringsordningen som ble presentert slik på UiO sine nettsider i desember 2019:

«Meritteringsordningen har som mål å fremme utdanningskvaliteten ved UiO. Status som merittert underviser tildeles på bakgrunn av en individuell søknad og en påfølgende bred vurdering av flere forhold knyttet til utdanningskvalitet. Meritteringsordningen er kriteriebasert, og søker må beskrive, analysere, diskutere og dokumentere at hen oppfyller alle de fire SoTL-kriteriene for å komme i betraktning til å bli utnevnt til merittert underviser. Å bli tildelt tittelen merittert underviser er således noe langt mer enn å bli tildelt en undervisningspris!»

Evalueringskomiteen anerkjenner det arbeidet UiO har lagt ned i å oversette et eksternt og nasjonalt pålegg til en intern ordning, der både institusjonen og søkere må finne intern motivasjon for å bruke meritteringsordningen til å fremme utdannings- og undervisningskvaliteten. Dette kommer fram i forarbeidene for ordningen. Tilbakemeldingene fra våre informanter viser at dette har vært og fremdeles er en krevende prosess. Flere undrer seg over hva som er hensikten med ordningen. Det framstår ikke klart for alle hva merittert underviser er, utover at det er en statusdeling, eller en form for utdanningspris. De som har blitt meritterte undervisere opplever imidlertid en stor glede over at fokuset på utdanningskvalitet er styrket ved UiO.

Informantene vi snakket med, har også fulgt den nasjonale politiske prosessen med å sette fokus på utdannings- og undervisningskvalitet, og mange har sett fram til oppretting av meritteringsordning på UiO.

«Helt fra begynnelsen når denne ordningen var i ferd med å bli realisert så jeg for meg at undervisning som aktivitet ville få hevet status og rolle, samt at en slik ordning kunne løftes opp til å bli en plattform og utgangspunkt for videre arbeid med utviklingen av undervisningsnære tiltak, og at meritterte undervisere kunne bidra og være lokomotivet i utviklingen.»

Informantene kommuniserte forventninger til meritteringsordningen ved UiO og samtidig forståelse for at ordningen krever bygging av en felles kultur for utdanningskvalitet og at dette vil ta tid og kreve oppmerksomhet.

Flere av informantene fremhevet imidlertid at meritteringsordningen ved UiO fremstår med et individuelt fokus med liten integrasjon i institusjonens øvrige arbeid med utdanningskvalitet og løsrevet fra tilsetting og opprykk. En av informantene uttrykte seg slik:

«Ordningen er positiv for enkeltpersoner og har ingenting å si for utdanningskvalitet på instituttene. Denne ordningen er ikke den som kan løfte oss på utdanningsfeltet. Det er tilsetting og opprykk som gjør det. Sammenhengen mellom disse ordningene og merittering finnes ikke, og merittering er for spesielt interesserte. Den er for løsrevet fra tilsetting og opprykk.»

Evalueringskomiteen leser uttalelsen som et uttrykk for at meritteringsordningen ikke oppfattes som et verktøy for å utvikle utdanningskvalitet. Det er ikke tvil om at utdanningskvalitet primært bygges gjennom tilsetning og opprykk, og særlig gjennom god utdanningsledelse. Samtidig er det evalueringskomiteens vurdering at det å ha en meritteringsordning kan være en positiv pådriver i fagmiljøene for å jobbe systematisk med forbedring av utdanningskvaliteten, noe som også ble fremhevet av flere av informantene.

Gjennom intervjuene fremkom det at det også er behov for tydeligere å skille meritteringsordningen fra undervisnings- og læringsmiljøpriser ved UiO.<sup>18</sup>

Evalueringskomiteen vurdering er at det trengs en tydeligere integrering av meritteringsordningen i instituttene og fakultetenes utviklingsarbeid. Det ligger gode ansatser gjennom ordningen med instituttleder anbefalingen, som ifølge utlysningen skal inneholde en plan for bruken av kompetansen som merittert underviser:

«Instituttleder/senterleder/dekan/personalleder skriver en kort uttalelse med en anbefaling av søknaden. Uttalelsen bør inneholde en plan for hvordan instituttet/senteret/fakultetet ønsker å nyttiggjøre seg søkerens kompetanse dersom hen blir tildelt tittelen merittert underviser».

Som alternativ til at det er ledelsen som formulerer hvordan de ønsker å nyttiggjøre seg kompetansen, vil evalueringskomiteen anbefale at en slik plan utvikles i samarbeid med både søker og vedkommendes studieprogramleder. Slik kan kompetansen brukes direkte inn i utvikling av studieprogram den merittede underviseren kjenner godt. I tillegg kan det være aktuelt å utvikle planer for hvordan kompetansen kan brukes inn mot andre studieprogram på instituttet, evt fakultetet. Evalueringskomiteen vil også anbefale å vurdere utvikling av en mer detaljert plan i etterkant av tildelt merittert status, eventuelt at det utarbeides en implementeringsplan, slik at en sikrer at planen iverksettes. Ved at planen utvikles og implementeres i samarbeid mellom faglig ledelse og søkere vil det kunne erfares at ordningen styrker arbeidet med utdanningskvalitet både på institutt- og fakultetsnivå. Et alternativ som kan vurderes, er å supplere instituttleder anbefalingen med kollegavurderinger.

Videre påpekte informantene at tre års funksjonstid er for kort til å kunne vurdere om ordningen har lyktes. Flere erfarte at informasjon om ordningen i den faglige linjen oppleves som svak og delvis fraværende.

«Ledelsen, både sentralt, på fakultet og institutt må bli mer entusiastiske til ordningen, ikke bare være opptatt av vi er pålagt den.»

Det fremkom også at det i dag er stor variasjon i hvordan fagmiljøene forholder seg til utlysning, rekruttering av- og støtte til potensielle søkere. Kjennskap til meritteringsordningen ser ut til å

---

<sup>18</sup> UiO tildeler hvert år en utdanningspris til personer eller fagmiljøer, for fremragende arbeid med utdanningskvalitet og/eller læringsmiljø og at Studentparlamentet ved UiO har en egen årlig undervisningspris til enkeltpersoner eller grupper som gjør en ekstra innsats for god læring, er nyskapende i undervisningen og øker det faglige engasjementet til studentene. I tillegg har fire av åtte fakulteter opprettet egne utdannings- /undervisningspriser.

være knyttet til at enkelte faglige ledere har kjennskap til potensielle søkere i sine faggrupper. Deretter har de tatt direkte kontakt og oppfordret dem til å søke. En alternativ tilnærming vil være å profilere ordningen for hele instituttet og slik være med å mobilisere en bredere søkermasse og også ordningens potensial for instituttet.

Evalueringskomiteen har ikke hatt mandat til å vurdere verken hensikten med eller oppretting av og funksjonen til det pedagogiske akademiet, men vi velger likevel å formidle noen inntrykk som har dannet seg etter intervjuene. På UiO sin nettside står det følgende om pedagogisk akademi:

«Universitetet i Oslos pedagogiske akademi er en kollegial arena hvor utdanning og undervisningspraksis formidles, deles, diskuteres, kritisk evalueres, og hvor nye ideer i undervisningen utforskes, og settes på den utdanningspolitiske agendaen.»

Utfordringen, slik vi ser det, er at pedagogisk akademi ikke har et tydelig mandat utover å være en samlingsarena for de individuelt meritterte underviserne. Alle fakulteter ved UiO har formelle og uformelle grupper og fora som jobber med kvalitetsutvikling i utdanning og undervisning. Hvis pedagogisk akademi skal ha en funksjon utover å være en lukket forum, anbefaler evalueringskomiteen at akademiets funksjon, organisering, finansiering og plassering i organisasjonen avklares. Ett viktig bidrag her er å gi de meritterte underviserne en plass i akademiet så lenge de ønsker. Evalueringskomiteens vurdering er at treårsregelen for tildelt status bør utgå. Slik kan pedagogisk akademi bygge kompetanse over år og bli en utdanningskvalitetsutvikler sammen med de ulike grupper og fora som jobber med utviklingsarbeid på alle nivå ved UiO. Evalueringskomiteen ser det som svært positivt at det pedagogiske akademiet bidrar aktivt både i planlegging og gjennomføring av UiOs utdanningskonferanse. Akademiet kan også være et forum for pådrivere for følgeforskning knyttet til pågående utdanningsutviklingsarbeid. I tillegg understreker studentene at undervisning er et samarbeidsprosjekt mellom underviser og studenter. De ser det derfor som naturlig at akademiet involverer studenter i sine prosjekter og aktiviteter.

---

## 2. Effekt av meritteringsordningen for den enkelte merittede underviser og deres fagmiljø

---

### De merittede

De merittede underviserne var naturlig nok glade for og stolte over tildelingen. De har blitt invitert til å bidra i egne fagmiljøer, i andre fagmiljøer og i ulike faglige grupper enn der de naturlig har tilknytning. En vesentlig utfordring for dem var at de gjennom statusutdelingen som merittede underviser fikk økt arbeidsbelastning. Enkelte opplevde at det å være den eneste merittede i sitt fagmiljø eller på sitt fakultet som ekstra krevende. Noe av grunnlaget for den ekstra arbeidsbelastningen finnes trolig i følgende formulering i utlysningen: «(de merittede)... forplikter seg til å være en ressursperson for kvalitetsutvikling av utdanning i eget fagmiljø/fakultet og ved UiO». Å bli merittede underviser ved UiO kommer altså med individuelle forpliktelser til gjenytelser overfor institusjonen de tre årene statusen tildeles for.

«Inspirasjonsrollen har vært krevende. Særlig det å bli sendt ut for å «misjonere» om våre erfaringer og hvordan andre kunne utvikle seg. Hvordan skal vi gjøre noe nytt i undervisningen uten kontekst, knyttet til arbeidstidsregnskapet? Hvordan skal vi klare å gjøre dette, med tid som en knapp ressurs?»

Evalueringskomiteen erfarte at begrepet 'ressursperson' er uklart og har skapt forventninger om merarbeid den merittede underviser kanskje ikke har hatt rom for i sitt tidsregnskap. Etter komiteens vurdering bør derfor forventningene til hva formuleringen 'ressursperson' innebærer, presiseres og tidsressurs avsettes.

De merittede underviserne erfarte utdanningsterminen som uklar både når det gjelder hensikt og gjennomføring. Evalueringskomiteens inntrykk er at det fremstår mest nærliggende for de merittede underviserne å bruke terminen til oppfølging av egen forskning, da en ikke nødvendigvis inngår i et større utdanningsfaglig utviklingsarbeid på emne- eller instituttnivå. Det er videre uklart hvilke initiativer som kreves av de merittede underviserne i gjennomføring av en slik termin.

Det pedagogiske akademiet har gitt de merittede underviserne et faglig fellesskap med gode rammer for erfaringsutveksling som har vært stimulerende for egen kompetanseutvikling og -forståelse. De merittede underviserne har også satt pris på markeringen med seminar og middag ved tildeling av status som merittede underviser. Det ble oppfattet som en viktig anerkjennelse, gjennom at representanter for universitetsledelse, vurderingskomité, og eget fakultet og institutt var til stede.

### De som fikk avslag på søknad om merittering

Evalueringskomiteen hadde også samtaler med noen av dem som ikke fikk status som merittede underviser. De opplevde selv å ha brukt mye tid på å forstå kravene til utforming av selve søknaden, samt SoTL-kriteriene. Deretter opplevde de usikkerhet om hvorfor de ikke ble tildelt

status. Flere henviste til at vurderingsteksten var positiv i omtale av hvordan kriteriene var brukt i søknaden, men at konklusjonen likevel var negativ. Evalueringskomiteen vurderer at søkeres og instituttets opplevelse av måten avslaget på å bli merittert underviser er formulert, kan komme til å påvirke hvordan ordningen oppfattes og interessen for å søke.

Evalueringskomiteens inntrykk etter å ha lest søknader som ble avslått, er at det er betydelig variasjon i hvordan søkerne beskriver og vurderer egen undervisning og undervisningskompetanse med basis i SoTL-kriteriene, og særlig i modenhet og nivå i bruk og tolkning av kriteriene. Evalueringskomiteen har ikke grunnlag for å konkludere med at avslag ikke burde vært gitt. Det er imidlertid grunn til å vurdere å gi tydeligere rasjonale for avslag, med tanke på at søker skal kunne vurdere realismen knyttet til å søke igjen ved neste utlysning eller om vedkommende trenger mer utviklingstid.

Seinere i teksten gir vi noen forslag til hvordan vurderingsteksten kan utformes for å forebygge de negative erfaringene som enkelte søkere og instituttledere rapporterte.

#### Fakultets- og instituttnivå

Meritteringsordningen erfartes uklar for flere informanter på både institutt- og fakultetsnivået. For evalueringskomiteen fremgår det ingen kobling mellom planene skissert i anbefalingsbrevet og utforming av struktur og innhold i utdanningsterminen. Det er uklart om terminen skal være utelukkende for den enkelte eller også være en ressurs både for individet og fagmiljøet. Det gjelder alt fra planlegging og gjennomføring av utdanningsterminen til dialoger mellom merittert underviser, instituttleder og andre fra utdanningsledelsen ved instituttet (f.eks studieprogramleder) om bruken av kompetansen til den merittede underviseren i fagmiljøet. Det er både ambisiøst og prisverdig å tilby en utdanningstermin på linje med en forskningstermin, men evalueringskomiteen ser i vårt materiale et behov for en tydeligere analyse av hva en utdanningstermin kan og bør være, gitt at det er utdannings- og undervisningskvalitet som skal styrkes.

Utdanningsterminen ble av instituttledere omtalt som ressursmessig utarmende for fagmiljøet da et halvt års undervisningsressurs må erstattes med andre midler. Institutter som får flere enn én merittert underviser (jf Institutt for lærerutdanning og skoleforskning på UV som per nå har 4 merittede undervisere), mister betydelig kompetanse og må i tillegg rekruttere vikarer i perioden med utdanningstermin(er). Evalueringskomiteen vurderer at utdanningsterminen representerer en isolering av utdanningskompetanse heller enn en styrking av og integrering i de utdanningsfaglige utviklingsprosessene som pågår på instituttet, noe som neppe har vært intensjonen med ordningen.

«Instituttet har problemer med å takle at mange søker fordi de jo skal holde i kjerneoppgavene.»



---

### 3. Utformingen av meritteringsordningen og bedømmelseskomiteens anvendelse av kriteriene

---

#### Scholarship of Teaching and Learning - SoTL – kriteriene

UiO har på nettsiden formulert følgende fire SoTL-kriterier som skal legges til grunn for både utforming av søknad og i neste runde kompetansevurdering til merittert underviser<sup>19</sup>:

- a) Fokus på studentenes læring
- b) En klar utvikling over tid
- c) En forskende tilnærming
- d) En kollegial holdning og praksis

Evalueringskomiteen vurderer at SoTL-kriteriene er både relevante og hensiktsmessige, dersom de forstås på samme måte av samtlige som omfattes av ordningen. De fleste av de vi har snakket med, oppfatter også SoTL-kriteriene som relevante og gode, men vanskelige å operasjonalisere. Vi er kjent med at fagmiljøer innen Sentre for fremragende utdanning og LINK, har jobbet aktivt med kriteriene de siste årene. Det samme er ikke tilfelle for andre fagmiljøer ved UiO. Søkere fra fagmiljøer som ikke har jobbet aktivt med kriteriene, peker spesielt på to elementer som er utfordrende å tolke; hvordan dokumentere forskende tilnærming og hvordan dokumentere en kollegial holdning og praksis.

«Kriteriet forskende tilnærming skremmer vekk søkere. Kravet om å dokumentere tilnærming og forske på seg selv likeså. Men det er jo ikke vitenskapelig produksjon som etterspørres, er det?»

Evalueringskomiteens vurdering er at det i kriteriet om forskende tilnærming ikke ligger et krav om utdanningsfaglig vitenskapelig produksjon, men i beskrivelsen av kriteriene på nettsiden står en definisjon av SoTL som kan tolkes som at søker skal ha forsket på egen undervisning:

«Søkeren skal i søknaden, egenrefleksjonen og den pedagogiske mappen beskrive, analysere, diskutere og dokumentere et systematisk og målrettet arbeid med utdanningskvalitet inn mot fire kriterieområder utledet fra Scholarship of Teaching and Learning (SoTL), dvs. *basert på forskning på egen undervisning og læring* (vår uth.) i høyere utdanning.»

Begrepet *forskende tilnærming* i SoTL-kriteriene kan være problematisk ettersom det har en etablert betydning i academia. Alle forskere vet hvordan man bedriver forskning innen eget fagfelt. Men det er ikke intensjonen med formuleringen forskende tilnærming i SoTL-kriteriene. En forskende tilnærming i SoTL-kriteriene forutsetter at en aktivt anvender kunnskapsgrunnlaget innenfor undervisning på eget fagfelt. I en operasjonalisering av begrepet vil evalueringskomiteen anbefale at det vektlegges en *vitenskapelig tilnærming* eller *analytisk holdning til utdanningsoppgaven*.

---

<sup>19</sup> <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/sta/undervisning/merittering.html>

Tilsvarende rapporterte informantene at kriteriet en *kollegial holdning og praksis* åpnet opp for spørsmål om hva som etterspørres og hvordan det kan vises. Evalueringskomiteen anbefaler UiO å tydeligere operasjonalisere beskrivelsene av kriteriene i utlysningsteksten og alle støttedokumenter.

Søkerne ved UiO har brukt mye tid på å sette seg inn i hva SoTL-kriteriene betyr for deres egen søknad.

«Mange ansatte ved UiO har ikke kompetansen som må til for å gjøre dette. Til tross for hjelp i søknadsprosesser vil det praktiske rundt å dokumentere bare disse to elementene: forskende tilnærming og utdanningsfaglig utvikling over tid, oppleves som en arkeologisk prosess som er helt annerledes enn en forskningsmessig prosess.»

Evalueringskomiteen erfarte at det vil ta tid før det finnes god forståelse av kriterienes innhold og hvordan den etterspurte kompetansen kan dokumenteres og vises i en søknad.

«Man må rett og slett bli vant til å forholde seg til SoTL-kriteriene i andre sammenhenger enn dette, og det bør være en større del av ordningens oppdrag.»

Å utforme en søknad med dokumentasjon basert på SoTL-kriteriene, krever noe annet av den ansatte enn å skrive en forskningssøknad. SoTL-kriteriene innbyr til selvrefleksjon over egen og eventuell felles kollegial undervisning. Disse refleksjonene skal dokumenteres gjennom aktiv bruk av universitetspedagogisk og fagdidaktisk forskning. I tillegg trengs vedlegg som synliggjør underviserens praksis og evaluering av denne.

Evalueringskomiteens vurderer at UiO vil tjene på å invitere til en gjennomgående åpen diskusjon om tolking av kriteriene og motivere til bruk av pedagogisk mappe både i basisopplæringen i universitetspedagogikk og ved opprykk til professor og dosent. Den nye opprykksforskriften fra 2019 hvor SoTL-kriteriene utgjør grunnlaget for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse, vil kunne bidra til at flere blir kjent med og må forholde seg til SoTL-kriteriene. Evalueringskomiteen anbefaler derfor at alle vitenskapelig ansatte får kjennskap og eierskap til grunntenkningen og begrepene, gjennom dialog i fagmiljøene og opplæringstilbud fra LINK.

### SoTL-kriteriene og opprykksordningen

Det universitetspedagogiske miljøet ved UiO har fra 1990-tallet arbeidet med pedagogiske mapper og hvordan disse kan utvikles. Her har SoTL-liknende dimensjoner vært inkludert. I 2020 ble SoTL-kriteriene, slik vi kjenner dem nå, vært en del av den universitetspedagogiske basisopplæringen på UiO. Samtidig ble det besluttet at SoTL-kriteriene skulle inn som dokumentasjonskrav ved tilsetting og opprykk. Et tema alle informantgruppene har tatt opp i intervjuene, er forholdet mellom søkekriteriene for merittering, opprykk til professor og nivået på kravene i de to ordningene. Når SoTL-kriteriene ligger til grunn for både merittering og opprykk til professor, samtidig som alle stillingskategoriene professor, førsteamanuensis, førstelektor, universitetslektor og dosent har rett til å søke om merittering, oppstår slike

uklarheter. Evalueringskomiteen vil derfor peke på at forskjellen mellom disse to ordningene ligger i at meritteringsordningen, slik den er presentert ved UiO, og slik den praktiseres ellers i Norge og Norden, utelukkende er kriteriebasert. Det innebærer at kravene til dokumentasjon etter SoTL-kriteriene bør være like for alle stillingskategoriene som inviteres til å søke merittering.

Det framgår ikke i utlysningsteksten om det stilles samme dokumentasjonskrav til en som vil bli merittert underviser som til en som søker opprykk, og om disse kravene er nivådelt på stillingskategori. Omtalt praksis i intervjuene kan tyde på at det er forskjeller i vurdering, både mellom ordningene og innen meritteringsordningen.

«Viktig punkt dette. Hva som er kravene i de ulike ordningene er flytende. De burde hatt samme kriterier på ulike nivåer. Vi må for eksempel forutsette at professorer har pedagogisk basiskompetanse. Tilsetting, opprykk og merittering burde bli sett på som en helhet.»

Evalueringskomiteen vil anbefale at det lages en tydelig vurderingsnorm både for meritteringsordningen og for den utdanningsfaglige delen av professoropptrykk, slik at det både er tydelig for søkere hva som forventes og at det blir konsistens i vurderingene som gjøres.

#### Utlysningstekst og form på søknad

Gjennom samtale med informantene ble det tydelig at kravene til søknad om merittering er vanskelig tilgjengelig. Utlysningsteksten til meritteringsordningen publiseres på en egen nettside og har mange elementer som også er overlappende. Begrepet *søknad* brukes både om hele dokumentasjonen som skal sendes inn, men også om den innledende delen på 1000 ord. I den innledende delen skal underviseren blant annet «beskrive, analysere, diskutere og dokumentere ditt systematiske og målrettede arbeid med utdanningskvalitet og strukturere søknadsteksten i henhold til de fire SoTL-kriteriene». Også i den pedagogiske mappen skal underviseren «beskrive, analysere, diskutere og dokumentere ditt systematiske og målrettede arbeid med utdanningskvalitet» og «mappen skal organiseres etter SoTL-kriteriene». Den totale søknaden skal vedlegges en overordnet egenrefleksjon som er «en beskrivelse av egen rolle som underviser, begrunnelse for egne valg i planlegging, gjennomføring og utvikling av undervisning og veiledning i lys av mål for undervisningen», noe som er svært likt *et systematisk og målrettet arbeid med utdanningskvalitet*. Søknaden skal til slutt vedlegges en utdanningsfaglig CV som angir en kortfattet beskrivelse av søkerens erfaring med planlegging, gjennomføring og evaluering og utvikling av undervisning og veiledning.

Informantene meldte om at utformingen av søknaden og særlig den pedagogiske mappen har bydd på utfordringer. Dette viser seg i delvis ulikt utformede søknader. Evalueringskomiteen forstår at søknadene gjerne må være ulike, men de bør gjenspeile at søkerne har samme forståelse av hva som skal dokumenteres og hvilke kriterier som søknaden må oppfylle. I tillegg er teksten på nettsiden på et nivå som krever operasjonalisering for å kunne benyttes til utforming av en søknad og i neste runde vurderingsnorm. Utlysningsteksten kan virke fremmedgjørende på søkere fra fagmiljøer som ikke har jobbet aktivt med SoTL-kriteriene.

«Kriteriene var ganske tydelig, men det ble et ganske stort overlapp mellom mappen og søknaden. Hovedutfordringen på kriteriene: faglig utvikling over tid og bidrag til å bygge et faglig pedagogisk miljø- men savner tydeliggjøring av hva dette betyr på «professor»- nivå, og «amanuensis»-nivå. Hvor mye skal til på hvilket nivå?»

Evalueringskomiteen anbefaler at den pedagogiske mappen utgjør søknaden og dermed vurderingsgrunnlaget og at alle etterspurte deler/momentene inngår i mappens struktur.

### Støtte til søkere

Gjennom intervjuene fremstod det som om UiO ikke har tydelige strukturer for å sikre at alle får informasjon om hva en søknad om merittering skal inneholde. Støtten fra LINK oppleves ulik, og det varierer om søkere har deltatt på søkeseminar. Etter evalueringskomiteens vurdering er det behov for mer systematisk veiledning, både om format og innhold i en søknad, samt fagrelevant veiledning da fagmiljøene er forskjellige i sine undervisningstilnæringer. Evalueringskomiteen anbefaler også at det utvikles en delingskultur for innvilgede søknader til støtte for nye søkere.

### Bedømmelseskomiteen

Meritteringsordningen ved UiO er en fellesordning for alle fakultetene, der en sentral vurderingskomité behandler alle søknadene og innstiller til merittert underviser til Universitetsstyret. Bedømmelseskomiteens sammensetning er tradisjonell og demokratisk, der medlemmene er hentet fra ulike posisjoner på tvers av fakulteter og fagområder, med én studentrepresentant som er oppnevnt av studentparlamentets arbeidsutvalg hvert år. Evalueringskomiteen vil anbefale at det også sikres tilgang til relevant fagdidaktisk kompetanse, enten gjennom supplerende medlemmer eller sakkyndig uttalelse. Når SoTL-kriteriene er grunnlaget for vurdering til merittering og samtidig også benyttes for tilsetting og opprykk, blir det avgjørende at alle som søker forstår at meritteringsordningen også er en kompetansevurdering. Gitt at kriteriene for utdanningskompetanse i professoropptrykk er identisk med kriteriene for merittert underviser, er det avgjørende at kriteriene brukes likt mellom de to ordningene. Fra informantene ble det løftet frem eksempler på at så ikke er tilfelle. På denne bakgrunn anbefaler evalueringskomiteen at det utarbeides vurderingsmatriser både for opprykksordningen og for meritteringsordningen for å sikre at tilsvarende krav stilles og innfris. Vi anbefaler også at UiO vurderer å endre tittelen på statusen fra «merittert underviser» til kompetansegraden «merittert utdanner» for tydeligere å skille det fra undervisningspriser.

Bedømmelseskomiteen rapporterte at de har arbeidet godt med å forstå SoTL-kriteriene alle tre årene og at deres anvendelse vist seg igjen i vurderingene som følger anbefalingene om statustildeling eller avslag. Det framkom likevel en viss usikkerhet i tolking av kriteriene de tre årene fra 2020 til 2022.

«Det er et stort spørsmål om kriteriene er for store.»

«Det er behov for klargjøring her. Hvis det ikke er nødvendig med pedagogisk vitenskapelig publisering, så er det et uheldig krav.»

Evalueringskomiteen har lest alle vurderingene og ser at det har vært noe ulik vurdering av søkerne fra hvert av de tre årene. Bruken av kriteriene har ikke alltid vært sakssvarende og transparente. Tilbakemeldingene fra bedømmelseskomiteen oppfattes iblant som uklare.

«Det er manglende sammenheng, i og med at kriteriene føles som «moving targets».»

Usikkerheten ble også bekreftet av en fra vurderingsevalueringskomiteen.

«Vi så at noen av kriteriene er vanskelige. Kanskje de var for dårlig kommunisert første gangen. Vi forøkte å øke presisjonsnivået i hver runde. Vi diskuterte om det skulle være samme krav i alle stillinger, så stilte vi ulike krav gitt stillingsbetegnelse, - men det ble ikke kommunisert i forkant.»

Evalueringskomiteen vurderer at vurderingsarbeidet ville styrkes gjennom å sikre at bedømmelseskomiteen har god kjennskap til og har en skriftlig vurderingsnorm av SoTL-kriteriene. En annen måte å styrke kompetansen i bedømmelseskomiteen på, er å invitere inn medlemmer med relevant fagkompetanse, enten som faste medlemmer eller når komiteen vurderer søkere der de selv ikke har den spesifikke fagkompetansen.

### Vurderingstekstene

Evalueringskomiteen har merket seg at vurderingene som er gitt de tre årene, er gjennomgående korte, mellom en halv til trekvart A4-side, og at de samtidig er noe annerledes fra år til år. Den korte og knappe formen gir, ifølge de søkere som fått avslag, ikke alltid tilstrekkelige utdyping eller veiledning i å forstå avslaget eller forstå hva bedømmelseskomiteen mener mangler i søknaden. I enkelte tilfeller er avslaget begrunnet med kriterier som ikke er uttalt i utlysningsteksten. Noen avslag er skrevet i så positive vendinger at konklusjonen ikke oppfattes å være samsvarende med vurderingen som helhet. For å skape forståelse for kriteriene og hva som kreves av en søknad, er det behov for en transparent vurdering med mer detaljerte og tydeligere tilbakemeldinger, særlig for avslag. Evalueringskomiteen anbefaler at det tydelig fremgår om en søker er langt fra å innfri kravene og eventuelt nivået og om hvilke pedagogiske og fagdidaktiske styrker og svakheter søknaden har. Vurderingsteksten anbefales skrevet med utgangspunkt i det som kan bedømmes ut fra søknaden, og ikke hentes fra personen (s kompetanse) /stillingskompetanse. Teksten kan med fordel utdypes til 3-4 sider med basis i vurderingsmatrisen som evalueringskomiteen anbefaler bedømmelseskomiteen å utarbeide.

Noen informanter antydte at det ser ut til at søkere fra miljøer som har erfaring med SoTL-kriteriene har fordel i både tolking av søknadskriteriene og utforming av selve søknaden. Dette kan leses som en kritikk av utlysningen, veiledningen underveis i søkeprosessen eller behandlingen søknadene i bedømmelseskomiteen.

«Jeg har blitt bekymra for vår ordning. Det er fordi de ikke-pedagogiske disiplinene kommer dårlig ut, og formidlingen om pedagogikken i et fag vil være forskjellig fra fagområde til fagområde. Hvis vi fortsatt skal ha felles ordning, hvordan skal vi ta hensyn til at det er mange fagområder?»

For å sikre at ordningen oppleves legitim på tvers av alle fakulteter og fagområder, foreslår evalueringskomiteen, som allerede nevnt, opplæring i SoTL-kriteriene og en transparent bruk av kriteriene i vurderingene gjennom for eksempel en vurderingsmatrise eller en guide til kriteriene. Evalueringskomiteen ønsker også å fremheve at det er viktig at vurderingen baseres på de fire SoTL-kriterier, og ikke andre kriterier som ikke har vært kommunisert i utlysningsteksten. Hvis vurderingen tar hensyn til andre faktorer, det være seg ulike krav til stillingskategorier eller forventning om et gitt antall års undervisningserfaring, bør dette være tydelig kommunisert i utlysningen. Evalueringskomiteen har fanget opp at tid siden ansettelse har vært gjort til et ikke kommunisert kriterium ved vurderingen av søkerne i 2022. For å unngå at søkere uten erfaring søker, kan UiO innføre terskelkrav for å søke. Det kan gjøres ved å angi et gitt antall år (f.eks 5) fra fast ansettelse på UiO eller fra gjennomført opplæring i universitetspedagogisk basiskompetanse.

Manglende transparens og konsistens i vurderingene kan underminere legitimiteten til ordningen. Det finns også flere måter å skaffe seg et bredere grunnlag for vurdering på, for eksempel gjennom intervjuer med søkere, kollegavurdering, referanseinnhenting eller ekspertvurderinger.

Evalueringskomiteen foreslår at formidlingen av tildeling eller avslag bør gjenspeiles i utformingen av kriteriene og hvordan disse presenteres/vises igjen i søknadene og i vurderingene de får av bedømmelseskomiteen. Vi anbefaler at vurderingene får et noe lenger format enn i dag, slik at de blir tydeligere for søkerne. I tillegg foreslår vi at det etableres et system for oppfølging av de som får avslag. De bør kunne få veiledning/innsjutt/forklaring på hvorfor de fikk avslag, innsjutt til utviklingsområder eller også personalmessige tiltak de må forbedre for å kunne komme i betraktning som mulig merittert søker på et senere tidspunkt.

---

## 4. Ressursbruk

---

Evalueringskomiteen finner det vanskelig å vurdere hensiktsmessigheten av den samlede ressursbruken sett opp mot meritteringsordningens verdi. Vi har heller ikke bedt om en total oversikt over ressursbruk for hele meritteringsordningen. Ressursbruken vi relaterer oss til er knyttet til utlysningstekst, promotering av ordningen, søkerstøtte, administrasjon av søknadsprosess, vurderingsprosess, feiring og profilering av de merittede underviserne og insentiver på individ- og instituttnivå.

Ressursbruken fordeler seg på tre nivå: individ, institutt- og fakultetsnivå og institusjon. Kostnadene og ressursbruken erfarer størst på de to førstnevnte. Disse omtales under. I tillegg gjøres en egen vurdering av insentivene.

### Ressursbruk på individnivå

De fleste som har søkt om å bli merittede underviser, har gjort det etter oppfordring fra instituttleder, undervisningsleder eller studiedekan. De opplevde at det forpliktet til å fullføre en krevende søknadsprosess der de hadde hatt behov for veiledning i søkeprosessen. Videre pekte mange på at ressurser (tekst og videoer) fra LINK, lagt ut på deres nettside, har vært vanskelig å finne eller forstå. Søkere som har deltatt på søkerseminar, rapporterte at det var nyttig, da det var mulig å stille spørsmål og få avklaringer på seminaret. Evalueringskomiteen anbefaler at søkerseminarene etableres og at potensielle søkere oppfordres til å delta.

Det er en tilnærmet unison tilbakemelding fra søkerne om at tiden det tar å utforme en søknad basert på utlysningsteksten er både svært krevende og uforholdsmessig lang. Særlig synes mange det er krevende å forstå og bruke SoTL-kriteriene, da operasjonaliseringen i utlysningsteksten er kort og dermed ikke tilstrekkelig retningsgivende. En av søkerne oppsummerer sine erfaringer slik:

«Jeg har brukt mye tid på å sette meg inn i disse SoTL- kriteriene. Jeg tror UiO har en litt annen tilnærming til disse enn det andre institusjoner har.»

Søkere som har fått tildelt status som merittede underviser har i tillegg opplevd å bli brukt som misjonærer for ordningen på institutt- og fakultetsnivå og noen ganger også sentralt. For enkelte har det vært en arbeidsbelastning de ikke var forberedt på. Uklarheten rundt hva som forventes av dem inn mot eget fagmiljø, fakultet og institusjon erfarer belastende. Det samme gjør det som skal være et positivt insentiv, utdanningstermin, da det ikke var klart hva den skal brukes til eller hvem som kan eller skal organisere tid for og innhold i terminen. For de merittede underviserne, var det uklart om dette er en tid de kan bruke til egenutvikling eller om det er tid de skal bruke inn mot eget fagmiljø.

### Institutt- og fakultetsnivå

Instituttlederne oppfattet at de har en sentral rolle i å identifisere søkere, men rapporterte også at de syntes det er krevende å skulle mobilisere til en ordning som ikke har tydelige kriterier for søknaden og som det i tillegg er arbeidskrevende å søke på:

«Jeg har vært med å jobbe opp mot en søker. Men kriteriene må vi se på. Det er svakheter. I denne siste runden var det vanskelig å motivere til et så betydelig arbeid.»

Søkeprosessen krever at instituttleder skriver anbefalingsbrev til søkerne, der det også redegjøres for hvordan instituttet vil bruke den meritterte underviserens kompetanse i etterkant av merittering. Etter å ha lest anbefalingsbrevene og snakket med instituttledere, vil evalueringskomiteen foreslå at instituttleders anbefaling ikke inngår i vurderingsgrunnlaget, men representerer et første skritt i arbeidet med å integrere merittert underviserens kompetanse i instituttets arbeid med utvikling av utdanningskvalitet. Ved tildelt merittert status hos en underviser på instituttet, vil det være naturlig at instituttleder diskuterer med merittert underviser og studieprogramleder om og på hvilken måte vedkommende kan og ønsker å bidra til utvikling av instituttets utdanningsarbeid. En slik innsats kan da ses opp mot ordningen med utdanningstermin i form av ett semesters innsats eller spredt over lengre tid.

Evalueringskomiteen har også merket seg at det ikke er etablert prosedyrer for oppfølging av søkerne etter fullført vurderingsprosess. Det gjelder både de som får og hvilke konsekvenser det kan få for vedkommendes arbeidssituasjon fremover og for de som får avslag. Det bør vurderes å innføre en medarbeidersamtale som oppfølging av slutført vurderingsprosess for å sikre at vedkommendes søknadsprosess og bedømmelseskomiteens arbeid inngår i et tydelig karriereutviklingsarbeid for den enkelte. For de som får avslag bør det vurderes om ekstra ressurser eller utviklingsmuligheter kan tilbys for at vedkommende kan nå opp i neste runde, eller gi en tydelig anbefaling om å avvente videre søknad.

Fellesordningen ved UiO erfares som funksjonell av alle andre enn fakultetene. De anerkjenner å ha ansvar for å inspirere og promotere ordningen, men utover det opplever de seg frakoblet prosessene rundt ordningen. For å synliggjøre at UiO ønsker å bygge kultur for utdanningskvalitet ved hele institusjonen, anbefaler evalueringskomiteen at både fakulteter og institutter kobles sterkere inn i flere prosesser. Dette gjelder utlysning, søknadsskriving, vurdering og feiring av de som oppnår status som merittert underviser.

### Institusjonsnivå

På institusjonsnivå har ressursinnsatsen vært knyttet til universitetsledelsens oppfølging av ordningen, LINKs støttestrukturer, bedømmelseskomiteens arbeid, der LINK også har hatt et medlem, samt Studieavdelingens oppfølging. Universitetsledelsen har sørget for nedsetting av komiteer for både utforming av ordningen og i neste runde bedømmelseskomiteen. Det har også blitt delegert til LINK å bistå med utforming av veiledningsmateriell som kan støtte søkerne i deres arbeid. Til sist har universitetsledelsen arrangert markering for nyutnevnte meritterte undervisere og bevilget kr 30.000 til institutter som har fått tildelt merittert underviser, per nå til sammen kr 450.000. Universitetsledelsen kan således sies å ha en støttende funksjon



gjennom primært LINK (faglig støtte) og Studieavdelingen (administrativ og økonomisk forvalter). Etter evalueringskomiteens observasjoner har det ikke vært lagt systematiske ressurser inn i å profilere ordningen generelt eller gjennom profilering av meritterte undervisere, for eksempel gjennom medieoppslag med fokus på utdannings- og undervisningskvalitet. Dette er noe som kan vurderes for fremtidige utlysninger og tildelinger og ved videreutvikling av modellen.

LINK sine roller i prosessene rundt meritteringsordningen er flere. De har hatt en plass i bedømmelseskomiteen og de har tatt ansvar for å utforme ressursmateriale knyttet til pedagogisk mappe. I tillegg har de arrangert søkeseminarer. Ressursene LINK har bidratt med, ser ikke ut til å ha nådd fram til alle søkere, bortsett fra de som selv blitt 'sendt' deres vei eller har oppsøkt informasjon selv. Det bør derfor vurderes om det trengs tydeligere støttestrukturer for institutter som har potensielle søkere. Evalueringskomiteen vurderer at LINK fremstår som rett forum for veiledning og støtte for søkere til meritteringsordningen.

Bedømmelseskomiteens medlemmer rapporterte at både innretning og arbeidsmøter var tilpasset oppdraget. Det var ikke et spesifikt opplæringsgrunnlag for bedømmelseskomiteen opp mot SoTL-kriteriene og hvordan de skulle anvendes i vurderingsarbeidet. En tilnærming til bruk og vurdering ble diskutert ved oppstart av hver vurderingsrunde. Gitt at SoTL-kriteriene har kort historie ved UiO og bedømmelseskomiteen er sammensatt av flere personer, som i liten grad tidligere har arbeidet med disse kriteriene, bør det i tråd med praksis på flere andre institusjoner vurderes å gi en mer systematisk opplæring for bedømmelseskomiteen knyttet til kriterienes innhold og relevante vurderingspunkter. Spesielt viktig blir dette med tanke på de studentene som oppnevnes som medlemmer i bedømmelseskomiteen. En egen opplæring i vurderingsarbeidets metode og prosess, vil kunne bidra til at tilbakemeldingen til søkerne kan spesifiseres mer opp mot søknadskriteriene og slik bli mer funksjonelle for søkerne til å se hvorfor status ble tildelt eller ikke.

Studieavdelingen har hatt ansvar for sekretærfunksjonen i bedømmelseskomiteen. I tillegg har de hatt ansvar for utforming av utlysningstekst og oppfølging av ressursfordeling til institutter som har fått meritterte undervisere. Studieavdelingen erfarte å ha hatt normal ressursbelastning for et oppdrag av denne størrelse. Evalueringskomiteen fikk inntrykk av at det ikke har vært en tydelig ansvarsfordeling mellom Studieavdelingens arbeid med utlysning og ivaretagelse av de formelle kravene til dokumentasjon av slike prosesser, og LINKs faglige initiativ til å understøtte utlysning- og veiledningsprosessene knyttet til kriteriene. Det bør vurderes om det er behov for en tydeligere oppgavefordeling mellom Studieavdelingen og LINK på dette punktet.

Evalueringskomiteen har ikke samlet inn kvantitativ, kvalitativ eller spesifikk informasjon om følgende: tid brukt til planlegging og gjennomføring av faglig støtte og veiledning overfor søkere, størrelse på lønnstrinn som er gitt, tid brukt til tilbakemeldinger til søkere som ikke fikk tildelt status, planlegging og gjennomføring av feiring av tildelt status hvert år, samt tid brukt til planlegging og gjennomføring av kommunikasjon rundt meritteringsordningen og tildelingene de siste tre årene.

## Insentiver

Evalueringskomiteen har inntrykk av at det er behov for å se nærmere på insentivene som ligger i meritteringsordningen både på individnivå eller på institusjonsnivå. Et insentiv er i dette tilfellet et middel som skal inspirere vitenskapelig ansatte til å søke merittering. Lønn er helt klart et slikt insentiv. Når noen meritterte undervisere ikke får ekstra lønnstrinn og det varierer mellom instituttene hvordan dette praktiseres, står insentivet i fare for å miste sin effekt. Økt arbeidsmengde etter tildelt status som merittert underviser ble ikke kompensert i tidsregnskapet. Vår vurdering er at mange potensielle søkere vil oppleve at det å få status og tittel, en plass i det pedagogiske akademiet og å bli en ressursperson for hele UiO, ikke nødvendigvis er tilstrekkelige insentiver for å søke. Insentiver på individnivå anbefales derfor vurdert på nytt og med mål om en tydeligere felles praksis på tvers av instituttene og fakultetene.

Meritteringsordningen opplevdes som personlig og privatisert. Dette var særlig knyttet til den individuelle lønnsforhandlingen og utdanningsterminen. Status som merittert underviser påskjøttes gjennom å utforme et individuelt lønnskrav, som igjen må forhandles lokalt på instituttet. I tillegg fjernes den meritterte fra fagmiljøet og undervisningen gjennom tildeling av en utdanningstermin. Det er ikke tydeliggjort hvordan det forventes at en slik utdanningstermin brukes.

«Meritteringsordningen er personlig og privatisert. Det er vanskelig å få til noe fellesskap når de frikjøpes fra undervisning.»

«Lønn og er vel og bra, men terminen er ikke bra for instituttet den meritterte kommer fra. En ressurs blir borte. Pengesummen instituttet får er lite. er ikke det viktigste, men å gi miljøet mer penger til konkrete utviklingsprosjekter.»

Evalueringskomiteens vurdering er at utydelig og varierende praksis i lønnsopprykk etter tildelt status som merittert underviser, og uklarhet knyttet til utdanningsterminens funksjon kan bidra til en svekking av både den meritterte underviserens og fagmiljøets utvikling. Evalueringskomiteen vurderer også at det er uheldig at fagmiljøene mister den meritterte underviserens kompetanse i perioden etter tildelt status. Det er også vesentlig at et insentiv er gjennomsliktig og oppleves rettfærdig for både søkere og fagmiljøene.

## 5. Evalueringskomiteens anbefalinger

Evalueringskomiteens forslag er ment som et utgangspunkt for diskusjon på UiO om hvordan innretningen på den endelige meritteringsordningen bør eller skal være. Vi har formulert forslagene ut i fra det vi har erfart gjennom denne evalueringsprosessen og også ut fra det vi kjenner fra andre meritteringsordninger i Norden. Det finnes ikke ett svar på hvordan en meritteringsordning best organiseres. Vi ønsker UiO lykke til med diskusjoner rundt følgende anbefalte tema til oppfølging:

### 1. Promotere ordningens mål og innhold

- a. Formulere og synliggjøre UiO sin visjon med meritteringsordningen.
- b. Utarbeide en kommunikasjonsstrategi for meritteringsordningen.
- c. Videreføre ordningen med å feire tildeling av merittert status.
- d. Avklare oppgave- og ansvarsfordeling mellom studieavdelingen, LINK, fakultetene og pedagogisk akademi.
- e. Avklare forskjellen mellom meritteringsordningen og den utdanningsfaglige delen av opprykksordningen, både når det gjelder nivå og dokumentasjon av SoTL-kriteriene.

### 2. Søknadsstøtte

- a. Innføre transparente terskelkrav for å kunne søke merittering, feks 5 år etter basisopplæring/tilsetning.
- b. Operasjonalisere SoTL-kriteriene og de andre begrepene som brukes i beskrivelsen av hva som kreves dokumentert i søknaden; som for eksempel forskende tilnærming og kollegial holdning.
- c. Skape delingskultur rundt innvilgede søknader.
- d. Legge inn kollegaveiledning og kollegavurdering i utvikling av søknaden
- e. Beskriv lengde på de ulike delene i søknaden og unngå overlapp mellom delene i søknaden. Den pedagogiske mappen kan være søknaden, der alle delene inngår, både egenrefleksjonen og utdannings-CV.
- f. La LINK få ansvar for å lage en støttestruktur; opplæring og veiledning til både søkere og bedømmelseskomité.

### 3. Vurderingspraksis

- a. Sikre at bedømmelseskomiteen har god kjennskap til SoTL-kriteriene og hvordan disse skal benyttes som vurderingsnorm.
- b. Utarbeide en vurderingsmatrise eller guide til bruk av SoTL-kriteriene.
- c. Sikre at det er fagdidaktisk kompetanse fra søkerens fagområde i bedømmelseskomiteen.
- d. Studentene ønsker at det oppnevnes to studentrepresentanter til bedømmelseskomiteen for to år av gangen, der den ene byttes ut hvert år, for å sikre kompetanseoverføring studentene i mellom.
- e. Referanseinnhenting bør vurderes som supplerende tilnærming.
- f. Det bør tydeligere fremgå i vurderingstekst om en søker er langt fra å innfri kravene/nivået.
- g. Det bør også være en mer analytisk vurderingstekst av pedagogiske og fagdidaktiske styrker og svakheter med basis i søkerens fagfelt.

- h.** Vurderingsteksten kan med fordel utdypes til 3-4 sider.
- i.** Sikre at vurderingsteksten fokuserer på søkerens kompetanse slik den fremkommer i søknaden.

#### 4. Revurder insentivene

- a.** Vurder insentiver som i større grad kombinerer den meritterte underviserens kompetanseutvikling og fagmiljøets utvikling av studieprogrammene.
- b.** Vurder alternativer til utdanningstermin, for eksempel 20% redusert undervisning over to-tre år for å lede utviklingsarbeid i fagmiljøet og der det også er rom for egenutvikling.
- c.** Vurder å gi utviklingsmidler (drift) i tre år både til den meritterte underviseren og fagmiljøet vedkommende tilhører.
- d.** Vurder å gi tydeligere rammer for lønnstillegg med mål om å sikre mer lik praksis på tvers av instituttene og fakultetene ved UiO.
- e.** Avgrens forventninger om bidrag fra meritterte undervisere ut fra tildelte tidsressurser.
- f.** Fjern treårsgrensen for tildelt status som merittert underviser.

#### 5. Det pedagogisk akademi

- a.** Utforme mandat for det pedagogiske akademiet i og plassere akademiet i UiO sin institusjonsstruktur.
- b.** Avklare studentenes samarbeidsmuligheter med akademiet.
- c.** Gi alle meritterte undervisere mulighet for å delta i akademiet så lenge de er ansatt på UiO.
- d.** Sett av driftsressurser til akademiet slik at det kan være pådriver, veileder og inspiratorer overfor blant annet bedømmelseskomiteen og fagmiljøer ved UiO.

---

## Vedlegg I: Intervju av søkere

---

### 1. Kan dere si litt om beslutningen om å søke og erfaringer i søknadsprosessen?

- a. *Oppmuntret noen dere til å søke?*
- b. Hva var din motivasjon for å søke?
- c. Deltok dere på søkeseminar? Hva lærte dere?
- d. Hvordan var det å skrive søknaden ut fra instruksjonene og kriteriene?
  - i. Søknad
  - ii. Mappe
  - iii. Egenrefleksjon
  - iv. CV
- e. Var noe uklart?
- f. Erfartes noe unødvendig eller krevende?
- g. Fikk dere tilbakemelding på søknaden underveis? Var det prosesser som la til rette for deling av tidligere søknader?
- h. Hvordan vurderer dere tilbakemeldingen dere fikk på søknaden – selve vurderingen?
- i. Hvordan opplever du sammenhengen mellom søknadskriteriene, søkeseminaret og vurderingen du fikk til slutt på søknaden?

### 2. Om noen, hvilke endringer har det vært for dere i arbeidssituasjonen før og etter merittering? (oppgaver, miljø, tilbakemeldinger, interesse – fra studenter/kolleger)

- a. Hvilke forventninger hadde du til ordningens funksjon for deg selv og ditt fagmiljø? I hvilken grad erfarer du at disse er blitt innfridd?
- b. Har du gjort endringer i egen praksis etter tildeling av merittert status? Hva? Hvorfor?
- c. Bruker du tiden din på andre oppgaver enn før? Har du fått satt av tid til dette i tidsregnskapet? Har du selv tatt initiativ til endring, eller har du blitt bedt om det? Er du del av et pedagogisk akademi?
- d. Har instituttleder eller andre faglige ledere tatt initiativ til å bruke deres kompetanse på nye måter?
- e. Oppfatter du at din meritteringsstatus har hatt noe å si for fagmiljøet ditt?
- f. Er studentene gjort kjent med deres status og har det betydning for læringsklimaet?
- g. Hvordan foregikk lønnsforhandlingene etter merittert status? Er du fornøyd med utfallet? Ville du foretrekke å få et gitt antall lønnstrinn/fast beløp?
- h. Hva tenker du om at statusen tildeles for tre år? Vil du søke på nytt?
- i. Bør ordningen videreføres? Om ja, bør noe endres? Om nei, hvorfor?

### 3. Hvordan vurderer dere meritteringsordningen ved UiO?

- a. Tjener den hensikten? Altså: Synes du den pedagogiske ordningen er et godt karrierefremmende virkemiddel?
- b. Er ordningen et godt virkemiddel for å fremme utdanningskvalitet
- c. Hvordan oppfattes meritteringsordningen ved UiO ut i fra deres perspektiv?
- d. Hvordan vurderer dere strukturen i ordningen?

### 4. Om du skulle gi noen anbefalinger til ledelsen for videre utvikling av ordningen, hva ville det være?

- a. Til instituttet
- b. Til fakultetet
- c. Til LINK
- d. Til universitetsledelsen

---

## Vedlegg II: Intervju av ledere (instituttledere, undervisningsledere, studiedekaner)

---

### 1. Hvordan vurderer dere meritteringsordningen ved UiO?

- a. Tjener den hensikten? Fungerer den karrierefremmende? Fremmer den utdanningskvalitet?
- b. Har dere erfart endringer på eget institutt som følge av innføring og innvilgning?
  - i. Hos merittert underviser?
  - ii. I fagmiljø?
  - iii. Blant studentene?
- c. Har dere erfart endringer i oppfølging fra fakultet etter tildeling av merittert underviser?
- d. Hva tenker dere om at statusen tildeles for tre år? Vil dere oppfordre dem til å søke på nytt eller heller motivere andre?
- e. Bør ordningen videreføres? Om ja, bør noe endres? Om nei, hvorfor? Hvordan oppfattes ordningen ved UiO slik dere ser det?
- f. Hvordan synes dere grenseoppgangen mellom de ulike opprykks- og meritteringsordningene ved UiO fungerer?

### 2. På hvilken måte har du som utdanningsleder fulgt opp ordningen?

- a. Oppmuntret du noen til å søke?
- b. Oppfattet du at instituttledere anbefalingen var viktig?
- c. Ga du eller andre i ledelsen innspill til søknaden før den ble sendt?
- d. Har dere noen formening om innholdet i søkerseminarene?
- e. Hvordan vurderer du tilbakemeldingen som kom fra komiteen til din/e kandidat/er? Har vurderingene endret seg fra runde 1 til runde 2?
- f. Dersom dere har hatt kandidater som har fått avslag- kan dere utdype hvordan dere tenker tilbakemeldingen fra komiteen var?
- g. Har dere hatt egen medarbeidersamtale om søknad for å gi tilbakemelding på vurdering?
- h. Hva vektla du i lønnsforhandlingene og hvor mange lønnstrinn innstilte du på? Ville dere foretrukket en annen innretning på dette med tillegg i lønn? I så fall hvilken?
- i. Hvilke initiativ til å bruke kompetansen har du evt tatt på eget institutt? Hvordan brukes Pedagogisk Akademi i denne sammenheng? Informeres instituttleder om aktiviteten der? Har dere muligheter til å være med å påvirke programmet?
- j. Hvordan vurderer dere ordningen med utdanningstermin i dette? Hvordan finansierer dere en slik termin? Er dette noe dere ev. vurderer å tildele andre ikke-merittede undervisere
- k. Hva brukte dere de kr 30 000 på som blir tildelt for den merittede kandidaten?

### 3. Om du skulle gi noen anbefalinger til nedenstående, hva ville det være?

- a. Til fakultetet
- b. Til universitetsledelsen
- c. Til LINK
- d. Til bedømmelseskomiteen