Fra: Arbeidsgruppen for merittering av utdanningsfaglig kompetanse
Til: Universitetsledelsen, ved prorektor Gro Bjørnerud Mo
Dato: 11. oktober 2018

Merittering av utdanningsfaglig kompetanse ved Universitetet i Oslo

I. Innledning

Universitetsstyret vedtok den 6. februar i år å oppnevne en arbeidsgruppe for merittering (V-sak 3 Oppnevning av Arbeidsgruppe om merittering av utdanningsfaglig kompetanse). Ifølge mandatet skulle gruppen foreslå én eller flere mulige modeller for et system for merittering av undervisning ved UiO. Det ble gitt bestemte føringer i den forbindelse: Utdanning og forskning skulle ses i sammenheng; dokumentert kollektiv innsats skulle være bærende også i individuelle vurderinger; fokus på læring basert på en forskende tilnærming; systemet skulle komme fellesskapet til gode; det skulle kobles til utdanningsledelse, belønne de beste underviserne og inngå i UiOs fremtidige politikk for ansettelser og opprykk. Videre ble gruppen bedt om å foreta en komparativ vurdering i nasjonalt og internasjonalt perspektiv av erfaringer av merittering ved andre institusjoner, se meritteringssystemet opp mot eksisterende ordninger ved UiO, blant annet for tilsetting og opprykk, ta hensyn til Underdal-utvalgets anbefalinger om stillingsstruktur, ivareta likestillingshensyn, vurdere pilotering, samt gjøre en ressursvurdering.

Bakgrunnen for styrets vedtak var blant annet Meld. St. 16 "Kultur for kvalitet"[1] hvor det heter: "Regjeringen *krever* [vår uth.] at universitetene og høyskolene utvikler pedagogiske meritteringssystemer for å stimulere til økt under visningsinnsats og for å belønne viktig utviklingsarbeid. Meritteringssystemene skal fremme utdanningskvalitet gjennom å gi de faglig ansatte uttelling for dokumenterte resultater. Ett av målene med denne stortingsmeldingen er at utdanningsvirksomhetens status skal øke og undervisningskompetanse vektlegges tyngre enn i dag, ikke bare ved ansettelse, men gjennom hele karrieren" (s. 22).

I tildelingsbrevet fra KD til UiO for 2018 følges dette opp gjennom understrekningen av at et meritteringssystem skal være på plass på alle universiteter og høyskoler i løpet av 2019. Systemet

[1] Meld. St. 16, «Kultur for kvalitet i høyere utdanning», https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/sec120162017/id2536007/

skal være ”frivillig og søknadsbasert”, og merittering bør skje etter fagfellevurdering. Studentenes læring skal ligge til grunn og kollegial læringskultur skal vektlegges.

Et system for merittering er en del av UiOs utdanningssatsing og er også operasjonalisert i UiOs årsplan for 2019-21 gjennom et forventet resultatmål om at alle enhetene har implementert UiOs system for merittering av undervisning innen utgangen av 2021.

I etterkant av styremøtet i februar ble følgende arbeidsgruppe oppnevnt:

Rolle	Person (tilhørighet)
Dekan som leder gruppen	Aud V. Tønnessen (TF)
Prodekan for studier	Solveig Kristensen (MN)
Prodekan for forsking	Tim Brennen (SV)
Fakultetsdirektør	Monica Bakken (HF)
Instituttleder	Rita Hvistendahl (UV)
Utdanningsleder	Knut E. A. Lundin (MED)
LINK- Senter for læring og utdanning	Bjørn Stensaker
2 studenter	Kristine Berg Heggelund Susann Andora Biseth-Michelsen
Underviser	Anne Kveim Lie (MED)
Tjenestemannsrepresentant	Jorun Buli Holmberg (Forskerforbundet)
Sekretær	Anne Marthe Gibbons (AF)

Gruppen har hatt 5 møter

I tillegg til innlegg fra gruppens egne medlemmer, har det vært innledninger fra Morten Dæhlen (dekan ved MN og medlem av Underdalsutvalget) og Anders Malthe-Sørenssen (leder av SFU'en CCSE ved UiO og ekstern evaluator i meritteringsordningen ved MN-fakultetet, UiB). Det har også vært kontakt med Marit Allern og Ole Kristen Solbjørg fra henholdsvis UiT og NTNU. De to sistnevnte institusjoner var tidlig ute med innføring av meritteringssystem for undervisning i norsk sammenheng.

Følgende tema har vært oppe til diskusjon i arbeidsgruppen:

- Mandat, tidsplan og forventninger til arbeidet
- Hovedpunkter fra ekspertgruppens rapport om stillingsstruktur (Underdal-utvalget)
- Meritteringsordning ved UiO; hva, hvem og hvordan
    - Koblingene mellom digitalisering, undervisning og merittering
    - Hvordan lage et meritteringssystem som ser meritterende undervisning/utdanning og forskning i sammenheng.
        - Hvordan bør systemet organiseres?
        - Hvordan forankrer vi et meritteringssystem inn i UiOs ordinære strukturer?
        - Behov for justeringer og/eller presiseringer av gjeldende regelverk og retningslinjer for ansettelser og opprykk ved UiO
        - Hvordan SFU'ene virker kollektivt, og hvordan vi kan utnytte dette i et meritteringssystem
    - God undervisning og merittering:
        - Hvem skal omfattes og for hvor lenge?
        - Hva er gode insentiver for den enkelte og for institusjonen?
        - Samarbeid mellom undervisere og administrasjon som nøkkel til god undervisning.
        - Kan et akademi være et godt insentiv?
    - Kriterier og prosess for utvelgelse:
        - Dokumentasjon av meritterende undervisning til et meritteringssystem
        - Studentevalueringer og bruk av disse i et meritteringssystem (inkl. kjønnsbias)

Gruppen har i sitt arbeid lagt atskillig vekt på å se sammenhengen mellom eksisterende ordninger for tilsetting og opprykk og utformingen av en ny og mer spisset ordning for merittering av undervisning. Det har blitt sett på som betydningsfullt å etablere et meritteringssystem som ikke legger seg på tvers av eksisterende ordninger, men heller bygger på og understøtter de ordninger vi

allerede har. Dette mener vi er viktig for å få til langsiktig og fundert satsning på undervisningsmerittering.

I det følgende vil vi derfor først gjennomgå regelverk og retningslinjer for tilsetting og opprykk. Deretter vil vi redegjøre for ulike ordninger for undervisningsmerittering som fins ved andre universiteter og gi noen vurderinger av disse med henblikk på utviklingen av en UiO-ordning. Til sist vil vi gi våre anbefalinger til styret.

II. Ordninger for vektlegging av undervisningskompetanse ved opprykk og ansettelser

Så vidt vi kan se fra arbeidet med meritteringssystem ved de andre norske institusjonene, har de hatt fokus på å utvikle og etablere en ny ordning og har ikke adressert regler og retningslinjer for tilsetting og opprykk innen vitenskapelige stillinger. I tråd med mandatet fra UiO-styret har vi imidlertid gått gjennom regelverk og retningslinjer for å se hvordan krav til undervisningskvalifikasjoner er formulert og reist spørsmål om det er behov for endringer, justeringer og tilpasninger i lys av Kunnskapsdepartementets sterkere vektlegging av undervisningsmerittering.

Regler og retningslinjer for tilsetting og opprykk er fundamentet for UiOs merittering av forskning og undervisning. Hvordan undervisning gis uttelling i dette systemet, forteller derfor mye om hvilken betydning og verdi denne delen av arbeidet tillegges. I Meld. St. 16 ”Kultur for kvalitet” sies det eksplisitt at regjeringen ønsker å heve undervisningens status innenfor akademia. Gruppen mener at den beste og viktigste måten å gjøre det på, er ved å utforme regler og retningslinjer på en slik måte at undervisning gis styrket status innenfor de ordinære ordninger for merittering. Det vil gi merittering av undervisning en varig effekt i systemet.

Et spørsmål som vi har diskutert i den forbindelse, er om en styrking av undervisningsuttelling innenfor ordinær ordning for tilsetting og opprykk, kan regnes som tilstrekkelig for å svare på KDs krav om en meritteringsordning som er søknadsbasert og frivillig. Slik KD har formulert seg er det rimelig å forstå det slik at man sikter mot en særlig ordning, og slik er det også tolket av de andre institusjonene som har innført meritteringssystemer for undervisning. Imidlertid må

undervisningskvalifikasjonenes plass i ordinære tilsettings- og opprykksordninger ses på som del av universitetets kontinuerlige kvalitetsarbeid. Hvorvidt dette ordinære systemet kan regnes som en modell for merittering, kan nok problematiseres, men vi mener at et solid fundament i det ordinære systemet for tilsetting og opprykk er en forutsetning for at en særlig meritteringsordning kan være bærekraftig. Det er i de ordinære systemene den grunnleggende verdisettingen av undervisning skjer. Derfor har vi i det følgende gått grundig gjennom regler og retningslinjer med henblikk på å analysere hvilke endringer som bør gjøres for å styrke merittering av undervisning. Vi mener at de prioriteringer som UiO foretar her, vil gi retning til det videre utviklingsarbeidet med merittering av undervisning.

II.1. Overordnet forskrift

Ifølge Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger (https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129) er kravet til pedagogisk kompetanse for professor og førsteamanuensis det samme:

"Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning."

Forskriften blir imidlertid endret med virkning fra 1. september 2019, og da vil krav til undervisningskompetanse tillegges større vekt. Blant annet pålegges institusjonene å utvikle kriterier for hvilken utdanningsfaglig kompetanse som skal kreves av de ansatte, og hvordan den kompetansen skal dokumenteres. I følge forskrift om endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2018-09-12-1322?q=ansettelse%20og%20opprykk) vil endringen videre konkret innebære at det i kompetansekravene for ansettelse i stilling som førsteamanuensis vil hete:

«Søkere skal bedømmes, men ikke rangeres, på om de oppfyller følgende krav:

Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevante kurs og egen praktiske undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå). Ferdighetene skal dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling som vurderes ved institusjonene.»

For ansettelse i stilling som professor vil det hete:
«I tillegg til de krav til grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå som er gitt til stilling som førsteamanuensis, skal det dokumenteres:

– Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid

– Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ ph.d.- nivå

– Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap.»

Ifølge Kunnskapsdepartementet vil det være opp til hver enkelt høyskole og universitet hvordan kravene blir ivaretatt og institusjonene kan fastsette høyere krav og bestemme at disse skal gjelde i bedømming og rangering av søkere.

Denne endringen svarer til hva arbeidsgruppen mener må ha prioritet, nemlig styrkingen av undervisning innen det ordinære tilsettings- og opprykksløp. Det er her forutsetningene ligger for å løfte undervisningskvalifikasjoner inn som del av en helhetlig meritteringsordning.

II.2. Regler og retningslinjer ved UiO

Ifølge UiOs egne regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger (https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/tilsettingprof.html) skal sakkyndig utvalg vurdere søkeres kompetanse innen to hovedområder, hvorav I gjelder vitenskapelig/faglige kvalifikasjoner, mens II omfatter pedagogiske kvalifikasjoner, formidlingskvalifikasjoner og kvalifikasjoner innen administrasjon og ledelse. Undervisningsmerittering er altså samlet i et hovedområde sammen med formidling og administrasjon. De pedagogiske kvalifikasjonene som skal vurderes er nærmere spesifisert til:

- Pedagogisk utdanning
- Undervisning (på ulike nivå og i varierte former), eksamensarbeid
- Forskningsveiledning på mastergrads/doktorgradsnivå
- Arbeid med utvikling/revisjon/fornyelse av studieplaner og opplegg av undervisningsprogrammer. Utviklingsarbeid og forskning knyttet til egen/institusjonens pedagogiske virksomhet. Medvirkning i evaluering av utdanning og utdanningskvalitet

ved egen eller andre institusjoner.

- Ledelse av/deltaking på konferanser av fagdidaktisk karakter og som forfatter/referee /redaksjonsmedarbeider i fagdidaktiske tidsskrifter

For professorater er det ytterligere presisert at man i tillegg til pedagogisk basiskompetanse som for førsteamanuensis, må "dokumentere kvalifikasjoner ut over vanlig utførelse av arbeidsplikter i stilling på lavere nivå innen minst to av de tre delområdene 1.3 – 1.5 (viser til pedagogiske kvalifikasjoner, formidling, administrasjon/ledelse).

I tillegg finnes det retningslinjer som utdyper regelverket. Se spesielt *Veiledning for søkere og medlemmer av bedømmelseskomiteer om dokumentasjon, vurdering og vektlegging av kvalifikasjoner ved tilsetting/opprykk* (https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/veilsokeremedlbedommelse.html). Her gis det en presisering av hva som vil kunne omfattes av prøving av pedagogiske kvalifikasjoner: "undervisning, veiledning, utvikling av studieplaner og undervisningsprogrammer, evaluering av utdanning og utdanningskvalitet, ledelse av eller deltakelse på konferanser av fag-didaktisk karakter, bidrag i fagdidaktiske tidsskrifter"

Se også:

Tilsetting i vitenskapelige stillinger ved UiO (https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/rekruttering/orientering-tilsetting-vitenskapelig-stilling.pdf)

II.3 Andre retningslinjer og praksis

De tidligere nasjonale fakultetsmøtene under UHR har gitt veiledning om kompetansekrav for vurdering av opprykkssøknader, se *Opprykksordninger*: https://www.uhr.no/temasider/karrierepolitikk/opprykksordninger/. Disse viser variasjoner i utfoldelsen av krav til pedagogiske kvalifikasjoner, noe som dels kan tilskrives fagenes forskjellighet. Innen enkelte fagområder (f.eks ved Det medisinske fakultet) er veiledning av PhD-kandidater en forutsetning for professoropprykk, men hos andre er dette ikke en forutsetning.

Noen legger basiskompetanse innen pedagogiske kvalifikasjoner til grunn, mens andre angir at opprykk krever pedagogisk kompetanse utover det som er nødvendig for en førsteamanuensis. Et eksempel på det siste finnes i de nasjonale retningslinjer for opprykk innen realfag og teknologi fra 2016. Der heter det at "(o)mfanget av erfaring, kvalifikasjon, ferdigheter og generell kompetanse skal *klart* [vår uth.] overstige de gjennomsnittskrav som stilles for fast ansettelse i stilling som 1. amanuensis og minimum tilsvarende to års erfaring som 1. amanuensis."

Hva gjelder praktisering av regler og retningslinjer ved tilsetting og opprykk ved UiO, finnes det ingen samlet undersøkelse. Det har heller ikke arbeidsgruppen gjort. Imidlertid viste en summarisk gjennomgang i dekanmøtet den 22. nov 2017 at det ikke fins noen ensartet praksis, men at det er en gjennomgående, om enn ikke fullt gjennomført tendens til at prøveforelesning inngår som del av vurderingsgrunnlaget ved nytilsettinger, i tillegg til sakkyndig vurdering og intervju. Det er med på å understreke en sterkere vektlegging av undervisningskvalifikasjoner ved tilsetting. Imidlertid antok man at det ble lagt noe mindre vekt på undervisningskvalifikasjoner ved opprykk. Dette inntrykket kan peke i retning av at det er behov på UiO for å utvikle nærmere retningslinjer for en mer ensartet praksis.

Flere av dekanene ga også uttrykk for at de ønsker institusjonelle retningslinjer på dette feltet velkommen da nasjonale retningslinjer ofte ikke svarer godt nok på UiOs behov.

Mens det er vanlig å gi spesifikasjoner med tanke på innsending av vitenskapelig arbeid i utlysningstekster (for eksempel at det kun er arbeid fra siste fem år, at det ikke skal sendes inn mer enn ti arbeider og lignende), gis det sjelden presiseringer av hva slags dokumentasjon på undervisningskompetanse som skal legges ved. Eneste unntak ved UiO synes å være HF som har utviklet nærmere retningslinjer for dokumentasjon av undervisningskompetanse ved tilsetting i vitenskapelige stillinger, se Dokumentasjon av undervisningskompetanse: http://www.hf.uio.no/om/jobb/undervisningskompetanse/.

HF har gitt en fyldig beskrivelse av hva slags dokumentasjon av undervisningskompetanse som skal vedlegges søknaden. Det omfatter både formelle kvalifikasjoner og praksis. I tillegg vil søkerne måtte gi en fremstilling av seg som pedagog dersom man går videre i søknadsprosessen, blant annet ved å sende inn eksempler på ulike undervisningsopplegg med egenrefleksjon. Dermed blir prøveforelesningen kun en del av den pedagogiske vurderingen. Det er i tillegg gitt noen spesifikasjoner på hva som vil vektlegges i prøvingen.

UV har utarbeidet et veiledende notat om professoropprykk, hvor krav til pedagogisk kompetanse er nærmere presisert. I tillegg til gjennomført universitetspedagogisk basiskompetanse på 150 timer eller tilsvarende, bes det om dokumentasjon på ytterligere arbeidsoppgaver. Utvikling av emner og/eller studieprogram bør dokumenteres på en slik måte at læringsmål og resultater er omfattet. Videre kreves det at man kan dokumentere gjennomført evaluering av emner, samt veiledning på bachelor- og masternivå (PhD er ikke krav).

NTNU har på institusjonsnivå utarbeidet en spesifisering av dokumentasjonskrav for undervisning ved stillingssøknad, se: https://www.ntnu.no/ledige-stillinger/pedagogiske-kvalifikasjoner.

Det kan ellers være grunn til å merke seg at forbindelse med forskriftsendringen og økt krav til pedagogisk kompetanse for professor enn førsteamanuensis, har UiT kritisert endringen for ikke å gå langt nok når det gjelder å likestille forskning og undervisning. Det var også deres tilbakemelding i forkant av revisjonen.

Se: https://result.uit.no/2018/04/11/undervisnings-og-forskningskompetanse-er-like-viktig-ved-tilsetting-av-faglige-ansatte/

og

https://khrono.no/uit-undervisning-forskning/inntakskvalitet-er-viktig-i-rekruttering-av-vitenskapelig-personale/218458.

og

https://khrono.no/jakobsen-student-uit/kritikk-mot-nybo-for-ikke-a-ga-langt-nok-i-a-likestille-forskning-og-utdanning/237600

II.4 Studentenes medvirkning

Innenfor dagens ordning har studentene plass i alle organer som direkte og indirekte har innflytelse på utlysning av stillinger (gjennom overordnet budsjettering) og tilsettinger: Fakultetsstyret, innstillingsutvalg og tilsettingsutvalg. Arbeidsgruppen mener dette er viktig av flere grunner. Ikke bare ivaretar det et demokratisk prinsipp, men det gir også en arena der den

kompetansen studentene har med tanke på å fortolke hva utdanningsfaglig kompetanse betyr i en konkret undervisningssituasjon kan komme til uttrykk. Dette vil ikke bli mindre viktig med den nye forskriften der krav til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse og opprykk blir styrket.

II.5 Pedagogiske kvalifikasjoner innenfor regler og retningslinjer

En vurdering av eksisterende regelverk og retningslinjer viser at det ved UiO allerede finnes regler som eksplisitt sier at sakkyndig utvalg skal vurdere pedagogiske kvalifikasjoner og at det skal være en nivåforskjell mellom førsteamanuensis og professor på dette området. Det er imidlertid kjent at det i praksis varierer i hvilken grad de pedagogiske kvalifikasjonene vektlegges i vurderingen. Regelverket til UiO gjør tydelig forskjell på vektingen, av de faglige/vitenskapelige kvalifikasjonene som utgjør et eget hovedområde I og andre kvalifikasjoner som utgjør hovedområde II. Til det siste hovedområdet hører pedagogiske, administrative og formidlende kvalifikasjoner. Det innebærer at undervisning som meritterende kompetanse ligger mer eller mindre på samme nivå som kompetanse innen formidling og administrasjon og som klart forskjellig fra vitenskapelige kvalifikasjoner.

Med tanke på styrking av undervisningsmerittering, bør dette ses nærmere på. Et spørsmål i den forbindelse er om UiO ønsker å styrke undervisingsmerittering så mye at kvalifikasjoner innen forskning og undervisning regnes som like viktige, jf. UiT. Arbeidsgruppen anbefaler ikke det. UiO er et forskningsintensivt universitet, der forskning ligger til grunn for undervisningen som gis. Det bør være retningsgivende for utformingen av regler og retningslinjer, men disse bør tydeliggjøre at undervisningskompetansen skal vektes sterkere ved tilsetting og opprykk enn hva som er tilfelle i dag. Det er i tråd med forskriftsendringen som iverksettes neste år. Dette kan blant annet gjøres ved at undervisning legges inn i et eget punkt og skilles ut fra kompetansekrav knyttet til formidling og administrative kvalifikasjoner.

II.6. Prøveforelesning

I prosesser ved tilsetting i stillinger som førsteamanuensis og professor er det etter hvert vanlig de fleste steder å gjennomføre prøveforelesning som del av en utvidet prøving av søkerne. Inntrykkene fra prøveforelesningene kan bidra til at innstillingsutvalg endrer på rekkefølgen til de rangerte. Ifølge retningslinjer er prøveforelesningen både en prøve i personlig egnethet og pedagogiske kvalifikasjoner (ref. https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/hf-retningslinjer-

intervju-proveforelsesning.html#toc5). Som prøving i pedagogiske kvalifikasjoner mener vi prøveforelesningen er utilstrekkelig. Dersom det ikke er foretatt annen nøyere vurdering av de pedagogiske kvalifikasjonene, kan prøveforelesningen få for stor vekt i en vurdering av noe den ikke gir svar på. Som del av en mer helhetlig vurdering av den utdanningsfaglige kompetansen vil derimot prøveforelesningen kunne gi viktige svar på en søkers egnethet og kvalifikasjoner.

II.7. Dokumentasjon av utdanningsfaglige kvalifikasjoner

Ut fra det som fremgår både av KDs nylige endring av forskrift for tilsetting og opprykk, UiOs egne regler og retningslinjer, er det behov for et mer systematisk og strukturer arbeid for å dokumentere undervisningskvalifikasjoner. Det må utvikles kriterier. Disse kriteriene bør ses i sammenheng med en eventuell utvikling av en særlig meritteringsordning (se under). Ved universiteter i Norge og Norden som har innført en meritteringsordning for undervisning, har man etablert kriterier som bygger på såkalt Scholarship of Teaching and Learning (SoTL), noe som også KD synes å følge. Disse kriteriene er tydelig studentorienterte og går kort fortalt ut på å kunne dokumentere:

1. Fokus på studentenes læring
2. En klar utvikling over tid
3. En forskende tilnærming
4. En kollegial holdning og praksis

Med utgangspunkt i kriteriene over kan de utdanningsfaglige kvalifikasjonene dokumenteres på ulike måter, inkludert gjennom bruk av pedagogiske mapper. En nærmere presisering av disse kriterier kan gis og angi retning for hvordan utdanningsfaglig kompetanse skal forstås ved UiO og hva som skal være innholdet i en pedagogisk mappe. Den pedagogiske mappen vil både dokumentere egen undervisning og inneholde en refleksjon over pedagogiske arbeidsmåter. En slik mappe vil kunne brukes både ved tilsetting/opprykk og ved merittering av gode undervisere innenfor en egen ordning, dersom man vil etablere det. Den vil også gi grunnlag for et mer sammenhengende arbeid med egen undervisning og refleksjon rundt denne. I tillegg til de individuelle gevinster som mappen vil kunne gi, vil den også kunne danne grunnlag for en bredere kollektiv utveksling rundt undervisning. Vi mener dette vil styrke undervisningens meritterende betydning i den akademiske kulturen ved UiO.

II.8. Medarbeidersamtalen som virkemiddel

I det kontinuerlige arbeidet med å løfte frem undervisning som en del av det ordinære meritteringssystemet mener vi det er nødvendig å innarbeide undervisning og

undervisningskompetanse som et av temaene i medarbeidersamtaler. Disse er samtaler der prioritering av arbeidsoppgaver og kompetanseheving står sentralt. Utvikling av egen undervisningskompetanse vil kunne tillegges ekstra vekt når arbeidsgiver innarbeider dette i samtaler om prioriterte oppgaver.

II.9. Lønnsuttelling

Det er allerede slik at undervisningskompetanse tillegges vekt ved lønnsforhandlinger, selv om dette varierer mellom enhetene. Tellende undervisning kan dreie seg om utviklingsarbeid, om særskilt innsats knyttet til ledelse av undervisning, eller andre former for undervisningsarbeid. Dette kan formaliseres gjennom overordnede føringer ved de enkelte fakulteter og institutter for hva som skal telle med i lønnsforhandlinger. Ett eksempel på dette er ved MN-fakultetet som har presisert at forskning og undervisning/utdanning er likestilt ved lønnskrav. Videre har man presisert at følgende kriterier skal vurderes som hovedelementer for utdanning og undervisning: Bidrag utover det vanlige til utvikling av utdanning, undervisning og læringsmiljø. For eksempel bidrag til nytenkning rundt innholdet i emner og programmer, både det rent faglige og andre dimensjoner; Bidrag utover det vanlige til gjennomføring av undervisning og utdanning, for eksempel nye undervisnings- og evalueringsformer; Bidrag til å skape en helhet i undervisning og utdanning, for eksempel utvikling av tverrfaglig samarbeid og delingskultur.

Arbeidsgruppen ser verdien av etableringen av kriterier for lønnsopprykk som innbefatter undervisning.

II.10. Anbefalinger

Som det fremgår av det som er sagt foran mener vi det viktigste arbeidet er å løfte undervisningens meritterende betydning i universitetssystemets ordinære løp og ordninger. Det må gjennomsyre ordningene knyttet til ledelse og inngå både i medarbeidersamtaler og ligge til grunn for lønnsopprykk. Videre mener vi det vil være riktig å endre UiOs regler og retningslinjer for å gi større uttelling for undervisning. Det bør utvikles noen overordnede kriterier for prøving av undervisningskvalifikasjoner på institusjonsnivå. Disse bør ligge nær SoTL og danne grunnlag for utvikling av pedagogiske mapper.

Styrkede eksterne og interne krav til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse og opprykk forutsetter at UiO som arbeidsgiver legger til rette for at det er mulig å oppnå relevant kompetanse innenfor normal arbeidstid.

III. Modell(er) for meritttering av undervisning

Under følger nå en fremstilling som har til hensikt å peke ut noen problemstillinger knyttet til utviklingen av en særlig modell for meritttering av undervisning ved UiO. I utarbeidingen av problemstillinger knyttet til et eget meritteringssystem trekker vi veksler på så vel egne erfaringer som på de utprøvinger av modeller som nå skjer ved flere av universitetene.

Stortingsmeldingen Kultur for kvalitet i høyere utdanning (Meld. St. 16 (2016–2017) stiller som nevnt krav til alle utdanningsinstitusjoner om å utvikle et meritteringssystem. Det ligger nær å tolke det dithen at det er ønskelig med en egen ordning, for ifølge Stortingsmeldingen skal dette være et supplement til de virkemidler som eller fins for å fremme utdanningskvalitet. Det har vi tatt konsekvensen av. Som det fremgår av det som er sagt foran, mener vi grunnmuren bygges gjennom økt verdisetting av undervisningskvalifikasjoner gjennom ordinære meritteringsordninger knyttet til tilsetting og opprykk. En egen ordning for meritttering, liknende den som finnes ved flere andre universiteter, kan, ut fra de nevnte premisser, ses som en tilleggsordning eller en spiss-ordning. Denne vil da bygge på det arbeidet som skjer i de faste meritteringsordninger, og vi mener det bør være størst mulig sammenheng mellom disse hva gjelder kriterier, organisering av dokumentasjon og meritteringsuttelling.

III.1 Erfaringer ved andre institusjoner[2]

Andre institusjoner har kommet lengre enn UiO i å utvikle en særskilt ordning for undervisningsmeritttering. Frem til dette utvalgets arbeid, var det eneste tiltaket ved UiO som var vedtatt som svar på meritteringsutfordringen fra Kvalitetsmeldingen, innføringen av

[2] Relevante kilder for informasjon om meritteringsordninger ved andre institusjoner er blant annet NOKUT-rapporten Meritttering av utdanningsfaglig kompetanse - hvor er vi og hvor skal vi? , Geertsma et al (2017): «Teaching Academies as a Means of Developing Institutional Quality" i B. Stensaker et al. (eds.), Strengthening Teaching and Learning in Research Universities, DOI 10.1007/978-3-319-56499-9_6 og UHRs samleside om meritttering: http://www.uhr.no/ressurser/temasider/merittering/meritteringsordninger_ved_norske_uh-institusjoner

undervisningstermin (https://www.uio.no/for-ansatte/ansettelsesforhold/arbeidstid-og-fraver/permisjon/forskingstermin/).

En viktig referanse for utviklingen av meritteringssystemer ved andre norske universiteter har vært Universitetet i Lund og derunder Lunds Tekniska Högskola som har lang erfaring på området. Et læringsakademi ble etablert allerede i 2002 med målsettingen om å etablere en karrierevei tilsvarende den som fantes innen forskning. Hensikten var å øke undervisningens status og legitimere karriereutvikling basert på undervisningsmerittering. Enhver som møter kriteriene for merittering kan tas opp og bli medlem av læringsakademiet, og alle vitenskapelige ansatte kan søke med unntak av PhD-studenter. Hovedkriteriene for merittering bygger på de nevnte SoTL og krav om dokumentert

- Fokus på studentenes læring
- En klar utvikling over tid
- En forskende tilnærming
- En kollegial holdning med praksis

Flere institusjoner har gitt en nærmere presisering av disse kriteriene, og vi kan se for oss at UiO kan nyttiggjøre seg det arbeidet. Se for eksempel kriteriene til MN på UiB: https://www.uib.no/node/112156/mer-om-oss .

Som det fremgår av hva som er sagt foran er det disse kriterier som vi mener bør benyttes i forbindelse med dokumentasjon av undervisningskompetanse ved tilsetting og opprykk. Det vil gi god sammenheng mellom basisvirksomhet og eventuell tilleggsordning.

NTNU/UiT har samarbeidet om utviklingen av et pedagogisk meritteringssystem og er de universiteter i Norge som er kommet lengst i utprøvingen av det. En arbeidsgruppe med representanter for begge universitetene ble nedsatt i 2015 og leverte året etter rapporten *Innsats for kvalitet. Forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Det arktiske universitet*

(https://www.ntnu.no/documents/1263030840/1268058549/Innsats+for+kvalitet+-+Forslag+til+et+meritteringssystem+for+undervisning+ved+NTNU+og+UiT+Norges+arktiske+universitet.pdf/aadea128-638f-4e2f-8516-5a2ffa54b87a)

NTNU og UiT har etablert systemer for merittering som prøveordning i en femårsperiode, 2016-2021 og hadde første runde med søknader og utnevning i 2017. Søknadsrundene er årlige. I 2018 skjer andre runde med utnevning av meritterte/fremragende undervisere. Ved UiB:MN er det søknadsrunde annet hvert år.

Mens UiT/NTNU har etablert ordninger på institusjonsnivå, har andre har lagt dem på fakultetsnivå (UiB:MN) eller instituttnivå (UiA:Institutt for ingeniørvitenskap).

Hvem som omfattes av meritteringssystemet varierer. Ved UiT var universitetslektorer med i første utlysningsrunde, men nå heter det at disse i første omgang oppfordres til å kvalifisere seg til førstelektor. Ved NTNU var det i første runde bare førsteamanuenser og professorer som kunne søke. Nå er også dosenter og førstelektorer innbefattet.

Med noen variasjoner er utvelgelsesprosessen av meritterte undervisere lik. Til søknaden skal det legges ved en pedagogisk mappe som dokumenterer kvalifikasjonene. Det skal også legges ved et profileringsdokument. Søknaden skal anbefales av instituttleder. En spesialoppnevnt komité med interne og eksterne medlemmer, samt studentrepresentant vurderer søknadene. Den endelige utvelgelsen skjer enten på fakultetsnivå (som ved UiB:MN) eller på institusjonsnivå (ved NTNU er det det sentrale Utdanningsutvalget).

Ved UiB er det etablert et pedagogisk akademi for de meritterte underviserne. Noe liknende finnes ikke ved de andre universitetene, men både ved NTNU og UiT er det planer om å lage møteplasser for de meritterte underviserne.

NTNU/UiT har drøftet om det innenfor meritteringssystemet skal være flere nivåer. Foreløpig har de lagt seg på en modell med ett trinn opp fra basiskompetanse. Merittert underviser er en status

som tilkjennes de som kvalifiserer til dette gjennom søknadsrunde. Imidlertid er det i arbeidsgruppenotatet som ble utarbeidet i forkant av prøveprosjektet, forslag om å vurdere et nivå til, fremragende underviser. Verken der eller ved andre institusjoner synes denne form for merittering i form av tittel å være tidsbegrenset, men derimot varig.

Fem års prøveperiode synes å være gjengs ved de fleste norske institusjoner. I tillegg er det lagt sentrale midler i potten. Disse brukes både individuelt til lønnsopprykk, og i noen tilfeller også til instituttet der den meritterte underviseren er ansatt. Gjennomgående gis økt lønn (omtrent 1-3 lønnstrinn) som del av ordningene.

III.2. En mulig spisset meritteringsordning for UiO

Ordningen er i utgangspunktet individuell, frivillig og søknadsbasert. Utgangspunktet til arbeidsgruppen er at hele UiO er omfattet av ordningen og at alle fast vitenskapelig ansatte med hovedstilling ved UiO har mulighet til å søke status som merittert underviser. Tall fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) over undervisnings- og forskerstillinger viser at med den nåværende stillingsstrukturen kan dette ved UiO omfatte i underkant av 2000 årsverk med følgende fordeling på ulike stillingsbenevnelser[3]:

Stillingsbenevnelse	2017	
	Årsverk (totalt)	Årsverk (% kvinner)
Dosent	2	50
Forsker	407,5	39,7
Forskningssjef	2	50
Førsteamanuensis	489	48,4
Førstelektor	49,3	52,7
Professor	812,5	31,6

[3] Dette tallet inkluderer forskerstillinger. Dersom vi ser bort fra disse vil ca 1500 årsverk ved UiO være omfattet)

Universitetslektor	140,9	49,3
Sum	**1 902,7**	**39,6**

Fakultetsfordelingen av undervisnings- og forskerårsverk ved UiO ser per 2017 slik ut:

Fakultetsnavn	2017	
	Årsverk (totalt)	Årsverk (% kvinner)
Det humanistiske fakultet	350	45,5
Det juridiske fakultet	92,2	34,4
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	537,3	27,6
Det medisinske fakultet	364,1	41,9
Det odontologiske fakultet	66,4	50,7
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	221,3	38,7
Det teologiske fakultet	26	33,8
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	139,5	62,4
Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	39,7	46,6
Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	43,4	25,8
UiO:Ledelsen og støtteenheter	2,8	64,3
Universitetsstyret	20,2	70,3
Sum	**1 902,7**	**39,6**

Selv om søknadene er individuelle, mener vi at om ordningen skal ha en effekt for UiO, må den enkelte meritterte underviser kunne inngå i en bredere sammenheng og at ordningen ved UiO derfor bør organiseres på institusjonsnivå, og ikke for eksempel på fakultets- eller instituttnivå. Det er ganske omfattende og ressurskrevende prosesser for utvelgelse ved de andre universitetene med sakkyndig komité med ekstern representasjon, studentrepresentasjon og interne faglige. Vi mener studentenes deltakelse er viktig og at det kan sikres gjennom et system der en bedømmelseskomité

oppnevnes av Utdanningskomitéen. Samme komité kan også fatte endelig vedtak om utnevnelse etter innstilling fra bedømmelseskomiteen. Arbeidsgruppen anbefaler at bedømmelseskomiteen for øvrig består av både eksterne og interne faglige medlemmer og at den kan hente inn uttalelser fra relevante fagfolk. Erfaringer fra andre institusjoner har vist at meritteringsordningen får en særlig kvalitet dersom det settes av tid og ressurser til vurderingsarbeidet og til å gi gode tilbakemeldinger til alle søkere.

Når det gjelder akademitanken mener vi Link kan spille en viktig rolle og at de meritterte underviserne knyttes til Link som ressurspersoner for en avgrenset periode. Derfor mener vi også at en utnevnelse til merittert underviser skal være tidsavgrenset. Siden det følger noen systemiske forpliktelser med utnevnelsen, vil det være tjenlig for den enkelte at det skjer innenfor tidsavgrensede rammer. Tilknytning til Link vil også sikre at det ikke etableres et akademi utenfor de faste rammer, noe som fremstår som uhensiktsmessig og unødig ressurskrevende. Link vil kunne ivareta det systemiske og strategiske hensynet til at denne tilleggsordningen skal bidra til å løfte det kvalitative arbeidet med undervisning ytterligere.

Spørsmålet om automatisk og fast lønnstillegg har vi drøftet, og vi har her sett til de andre institusjonene. NTNU har lagt seg på en ordning der meritterte undervisere gjennom 2.5.3.-forhandlinger får mulighet til å forhandle seg til 1-3 ekstra lønnstrinn. Med tanke på det vi har sagt foran om at undervisning bør få en tydelig plass som kriterium ved lønnsforhandlinger, mener vi det vil være klart at en utnevnelse som merittert underviser vil omfattes av det.

IV. Økonomiske konsekvenser

De økonomiske konsekvensene av å etablere et system for merittering etter de linjer som utvalget har skissert i denne rapporten avhenger av flere variabler, inkludert hvor mange undervisere UiO ønsker å gi status som «merittert underviser» i hver søknadsrunde og hvor ofte UiO ønsker å utlyse ordningen.

Arbeidsgruppen anbefaler at individuelle lønnstillegg er en del av insentivene i ordningen ved at tildelt status gir grunnlag for lønnsøkning, slik det er ved de andre norske institusjonene som har utformet meritteringssystem. Gruppen anbefaler videre at størrelsen og innretningen på lønnstillegget er gjenstand for ordinære lønnsforhandlinger. De økonomiske kostnadene ved dette vil dermed variere med søkerens lønnsnivå og resultatet av forhandlingene. Arbeidsgruppen anbefaler videre en engangssum som belønning/kompensasjon til enheten til

de som for tildelt status.

- Lønnsøkningen vil være permanent (selv om søkere får tildelt status som merittert underviser midlertidig) og gå over driftsbudsjettet til den meritterte undervisers enhet.
- Engangssummen vil tildeles fra sentrale eller fakultære midler
- Utgifter til drift og administrasjon av nettverk for meritterte undervisere vil finansieres av LINK/sentrale midler og omfatter ikke lønnsmidler, men kun midler til aktivitet/tiltak.

V. Oppsummering og vurderinger

Utfra kjennskapet til meritteringsordninger ved andre sammenliknbare institusjoner, mener vi det fins et strategisk potensiale som UiO bør sikte seg inn mot. Det innebærer at den individuelle meritteringsordningen må få en plass i det strategiske arbeidet med heving av UiOs samlede kompetanse innen god undervisning og at de fremragende underviserne bidrar til å løfte undervisningen generelt. Derfor har vi vektlagt sammenhengen mellom de regler og retningslinjer som gjelder for tilsetting og opprykk innen vitenskapelige stillinger og et særlig meritteringssystem. Det siste vil løfte frem noen enkeltundervisere, men en slik modell har lite for seg dersom den ikke samtidig er tuftet på en allmenn anerkjennelse av undervisningskvalifikasjonenes betydning mer allment.

Ut i fra de erfaringene som er gjort til nå ved andre norske institusjoner ser vi at det kan være grunn til å ha særlig oppmerksomhet på prosesser som kan være med på å sikre kjønnsbalanse blant de meritterte underviserne[4].

Arbeidsgruppen gjør oppmerksom på at forslagene under ikke innebærer å etablere en ny stilling som «merittert underviser», men at det er snakk om en ordning for å styrke og tydeliggjøre utdanning som meritterende kompetanse.

[4] Ved NTNU ble 8 menn og 1 kvinne tildelt status som merittert underviser i 2018.Ved UiT ble 1 mann og 5 kvinner merittert i 2017 og 3 menn og 3 kvinner i 2018, og ved UiB har 4 menn og 1 kvinne blitt merittert så langt.

VI. Utvalgets anbefalinger til et system for meritttering ved UiO

1. 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 II for vurdering ved tilsetting og opprykk. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner og utviklingsarbeid skal inngå som tema i medarbeidersamtaler og ligge til grunn for lønnsopprykk.
2. UiO bør utvikle noen overordnede kriterier for prøving av utdanningsfaglige kvalifikasjoner på institusjonsnivå. Disse bør ligge nær SoTL og danne grunnlag for utvikling av pedagogiske mapper.
3. 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, men selve retningslinjene bør utvikles på fakultetsnivå.
4. UiO bør opprette en tilleggsordning for meritttering av undervisning på institusjonelt nivå. Denne ordningen skal være søknadsbasert. Innkomne søknader vurderes av en bedømmelseskomité som oppnevnes av Utdanningskomiteen. Bedømmelseskomiteen kan innhente uttalelser/vurderinger fra fagpersoner der dette er relevant.

   Det anbefales en prøveperiode på tre år, 2019-2021, med opptak av ca fem meritterte undervisere i året. Det bør være samme bedømmelseskomite som vurderer søknadene gjennom hele prøveperioden slik at den kan samle seg erfaringer som kan inngå i evalueringen av ordningen.

   i. Fast vitenskapelig ansatte med hovedstilling ved UiO kan etter søknad tildeles status som «merittert underviser» Arbeidsgruppen anbefaler ikke at ordningen ved UiO omfatter mer enn ett meritteringsnivå.
   ii. Innkomne søknader vurderes med utgangspunkt i søkernes formelle kompetansenivå og de utdanningsfaglige kvalifikasjonene som normalt forventes på det angitte nivået. Ut over prøveperioden, har ikke utvalget noen konkret anbefaling til hvor mange søkere som bør tildeles tittelen «merittert underviser» i hver søknadsrunde. Dette vil blant annet avhenge av hvor ofte UiO ønsker å ha søknadsrunder og hvilken ordning som vurderes å gi størst effekt strategisk for utviklingsarbeidet.
   iii. Søknaden skal dokumentere utdanningsfagligkompetanse på et nivå som er vesentlig høyere enn forventet basiskompetanse på det stillingsnivået søkeren

befinner seg. Søkeren skal i søknaden og vedleggene beskrive, analysere, diskutere og dokumentere et systematisk og målrettet arbeid med utdanningskvalitet inn mot fire kriterieområder forankret i prinsippene bak Scholarship of Teaching and Learning (SoTL).

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

Disse kriterieområdene er å gjenfinne i de fleste av de etablerte norske meritteringsordningene. Arbeidsgruppen foreslår at disse områdene blir bærebjelkene i UiOs meritteringsordning og at det utarbeides underkriterier til hvert område tilpasset UiOs profil og egenart.

iv. Ansatte som ønsker å søke status som merittert underviser bør tilbys støtte i søknadsperioden. Dette kan f.eks være workshops og seminarer med fokus på hvordan den utdanningsfaglige kompetansen kan utvikles og dokumenteres. LINK vil være en naturlig arena for slike støttetiltak.
v. Søkere skal få en tilbakemelding som inneholder en vurdering av søknaden opp mot kriteriene. For søkere som ikke oppnår status som merittert underviser bør tilbakemeldingen også inneholde innspill til hvordan søkeren kan jobbe videre med egen undervisningsutvikling for evt senere å oppnå denne statusen.
vi. Det opprettes et nettverk av ressurspersoner som knyttes til LINK.
vii. Ansatte som tildeles statusen «merittert underviser»
    a. får statusen midlertidig i en periode på 3 år
    b. gis lønnsforhøyelse, men størrelsen og innretning på denne gis gjennom ordinære lønnsforhandlinger.
    c. får undervisningstermin
    d. forplikter seg til å være en ressursperson for kvalitetsutvikling av utdanning i eget fagmiljø/fakultet og ved UiO, og til å inngå i et nettverk av meritterte undervisere i meritteringsperioden
viii. Fagmiljøet til ansatte som tildeles statusen «merittert underviser» gis en økonomisk belønning/kompensasjon på NOK 30000
ix. Den enkelte ansatte sender sin søknad via egen instituttleder/senterleder/dekan/personalleder
x. Instituttleder/senterleder/dekan/personalleder skriver en kort uttalelse med en eventuell anbefaling av søknaden og sender denne sammen med søknaden til

bedømmelseskomiteen

xi. Meritteringssystemet finansieres gjennom et spleiselag mellom ulike nivåer ved UiO.
   a. Meritterte underviseres lønnstillegg finansieres av lokal arbeidsgiver
   b. Kompensasjon til meritterte underviseres fagmiljø finansieres av fakultet/UiO-sentralt
   c. Aktiviteter i regi av nettverket finansieres av LINK/UiO-sentralt

xii. Det anbefales at ordningen evalueres etter 3 år med særlig blikk på hva slags effekt ordningen har hatt for meritterte underviseres fagmiljø og for undervisningskvaliteten ved UiO

Vedlegg:

1. Oversikt over modeller for merittering ved utvalgte nordiske og norske universiteter

Vedlegg 1: Oversikt over utvalgte meritteringssystemer i Norden og Norge

(Basert på oversikt i NOKUT-rapporten Meritering av utdanningsfaglig kompetanse - hvor er vi og hvor skal vi? s. 22)

	Sverige	Finland	Norge				
	Lund	**Helsinki**	**UiB**	**UiT**	**NTNU**	**UiA**	**OsloMet**
Start	2001	2012	2016 (pilot i 5 år)	2017 (pilot i 5 år)	2017	H17/V18 (forprosjekt)	2018/2019
Nivå	Fakultet	Institusjon	Fakultet	Institusjon	Institusjon	Institutt	Institusjon
Teoretisk rammeverk	SoTL	SoTL	SoTL	SoTL	SoTL	SoTL	SoTL
Antall meritterings-nivå	1 (andre fakultet har to)	1	1	1 (mulig utvidelse til 2 på sikt)	1(mulig utvidelse til 2 på sikt)	1	1 (vurdere flere i evaluering)
Tittel			Fremragende underviser	Merittert underviser	Merittert underviser	Fremragende underviser	Merittert underviser
Individuell belønning	SEK 2000 i mnd	185 000 kr til sammen over 3 år	Permanent lønnsøkning NOK 50 000	Tre lønnstrinn	1-3 lønnstrinn	Skal avklares når ordningen innføres på hele UiA	Permanent lønnsøkning NOK 35 000
"Belønning" til enhet	50 000 SEK	92000 kroner per underviser over 3 år	Sum til pedagogisk akademi	NOK 30.000 Engangs-utbetaling	NOK 30.000 Engangs-utbetaling		NOK 100.000
Pedagogisk akademi	Ja permanent medlemskap	Ja permanent medlemskap	Ja	Vurderes	Ikke etablert, men ser behov for møtearena		Ja permanent medlemskap
Pedagogisk mappe	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Målgruppe	-	-	Gruppe A – fast vitenskapelig ansatte ved MN-fakultetet	Førsteamanuenser og professorer og ansatte i førstelektor- og dosentstillinger. Universitetslektorer utelukket fra 2018	Førsteamanuenser og professorer i minimum 50% stilling. Førstelektorer og dosenter fra 2018.	Alle vitenskapelig ansatte i faste stillinger	Alle stillingskategorier