

Det Kongelige
Kunnskapsdepartement,
Juridisk avdeling

Saksbehandler: Eva Østvik
Vår referanse 1270316

Deres referanse: 22/3062
Dato: 22. juni

Høring: Grunnlag for ny UH-lov

Norsk Sykepleierforbund (NSF) takker for muligheten til å gi innspill til forslag om endringer i universitets- og høyskoleloven. NSF gir innspill er i all hovedsak knyttet til kapittel 2, 3, 6, 10, 11 og 12.2.4. **NSFs viktigste innspill:**

- Krav til to sensorer ved alle eksamener på minimum 15 studiepoengs omfang, og eksamener der det stilles krav til fordypning og selvstendig arbeid støttes.
- Bruk av åremål begrenses for å redusere bruken av midlertidighet.
- Ansatte på åremål i utdanningsstillinger, må få fast ansettelse ved overgang til midlertidig stipendiatstilling.
- UH-lovens §6-4 første ledd bokstav c bør oppheves, eventuelt strammes inn slik at kun ledere på dekannivå eller instituttledernivå, omfattes.
- UH-loven § 6-5 første ledd fjernes. NSFs erfaring er at denne adgangen til bruk av midlertidig ansettelse ikke fungerer etter sin hensikt.
- UH-lovens § 6-6 fjernes, med bakgrunn i de uklarheter som denne bestemmelsen medfører.
- Det stilles Krav om generell studiekompetanse med fagsammensetninger og timeantall i fellesfagene ved opptak til de helse- og sosialfaglige profesjonene.
- Karakterkrav 3 i norsk og matematikk for opptak til sykepleierutdanningen sikrer et minimumsgrunnlag for gjennomføring av høyere utdanning.
- Det må iverksettes tiltak som bidrar til kjønnsbalanse.
- Bestemmelse om tilsyn med utdanningsinstitusjonenes kvalitetsarbeid mm. må lovfestes
- Hovedstrukturen i gradssystemet (3+2+3) må lovfestes slik at det i større grad forplikter universitet- og høyskolene til å følge strukturen.
- Det må tydeliggjøres i forskriften at det er toårig mastergrad (120 studiepoeng) etter mastergradsforskriften §3 som kvalifiserer for direkte opptak til doktorgradsprogram.
- Begrepet studiepoeng i høyere utdanning må være i tråd med retningslinjene for ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) som er vedtatt i Bolognaprosessen, og tydelig komme frem i karakterutskrift og på vitnemål.
- Titlene førstelektor og dosent droppes, men kompetanseprofilen videreføres ved at dosentløpet innpasses som én av flere veier i professorløpet.

Se videre forklaring og begrunnelse av NSF s innspill beskrevet på side 2-5.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt 22
Postboks 456
0104 Oslo
Telefon: 994 02 409
Telefaks: 22 04 32 40
E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506
MVA

Faktura adresse: sykepleierforbundet@invoicedrop.com

Godkjent av forbundsleder, 27.09.2022

Kapittel 2. Vurdering og sensur

Vurdering skal kvalitetssikre studentenes læringsutbytter og det faglige nivået. Det må derfor benyttes relevante vurderingsformer som gjør det mulig å vurdere og måle det som faktisk skal vurderes. Tilbakemeldinger fra sektoren og studentene innen sykepleierutdanningen, er at økningen av studieplasser og store studentgrupper medfører at kravet til alternative undervisnings- og vurderingsformer og tetter oppfølging fra lærer underveis i studiet som hovedregel ikke lar seg gjennomføre. Studentene etterspør detaljerte emneplaner med tydeliggjøring av hvilke læringsutbytter som skal vurderes, og tilgang til en detaljert sensorveiledning som grunnlag for vurderingen. Beskrivelse av aktuelle læringsutbytter og tilgang til sensorveiledning gir god læring, økt rettssikkerhet for studentene, og større tillit til karakterfastsettelsen. NSF anbefaler at kravet om to sensorer opprettholdes ved alle eksamener på minimum 15 studiepoeng. Det kan gis unntak ved eksamensformen *multiple choice*, og eksamensformer som kan besvares ved hjelp av fasit og «*to streker under svaret*».

Kapittel 3. Midlertidige ansettelser.

NSF er glad for at departementet følger opp Hurdalsplattformens enighet om reduksjon av bruken av midlertidighet i UH-sektoren. Vår erfaring er at bruken av denne type stillingskategori er altfor hyppig, og at det er en praktisering av regelverket som ikke samsvarer med det reelle behovet for midlertidighet eller hensynet til forutsigbarhet og trygghet i arbeidsforholdet som arbeidstakere har krav på også i denne sektoren.

Åremål

NSF er positive til at bruken av åremål begrenses ytterligere for å redusere bruken av midlertidighet. I mange virksomheter har det vært relativt vanlig å benytte seg av åremålsadgangen, uten at vurderinger som forarbeidene til bestemmelsen i UH-loven § 6-4 angir, foretas.

Når det gjelder adgangen til å ansette på åremål i utdanningsstillinger, så mener NSF at det også her bør sees på om man kan legge til rette/se på løsninger som gjør at også disse kan ansettes fast, spesielt dem som går fra en fast stilling i virksomheten over til en midlertidig stipendiatstilling. Her bør det være muligheter til å unngå midlertidighet, noe vi vet også skjer i dag. Dette vil virkelig kunne monne for å få ned antall midlertidige ansatte i sektoren. Vi ser likevel at denne adgangen uansett ikke bør fjernes i sin helhet.

Særsilt bruken av åremål i alternativ c «leder for avdeling eller grunnenhet», blir benyttet langt ut over det denne unntaksbestemmelsen var ment å omfatte. Det vises i den sammenheng også til høringens understreking på side 20 til at hjemmelen bare kan benyttes for avdelingsledere som har budsjett- og personalansvar. Vår erfaring er at dette ofte benyttes for studieledere og andre i liknende stillingskategori, uten at deres stilling er av en slik karakter som forutsatt av departementet. I tillegg er ofte situasjonen at de som trer inn i et slikt åremål vil få en vikar i sin opprinnelige stilling, noe som bidrar til ytterligere bruk av midlertidighet.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 994 02 409
Telefaks: 22 04 32 40
E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506
MVA

Faktura adresse: sykepleierforbundet@invoicedrop.com

Godkjent av forbundsleder, 27.09.2022

NSF vil også peke på at kravene til mellomledere i UH-sektoren i realiteten ikke er vesentlig forskjellige med hensyn til faglige, administrative og strategiske evner, enn det som er tilfellet for ledere i denne kategorien i andre sektorer. En annen side av å ansette fast, er at det da i større grad vil være et insentiv til å følge opp med nødvendig lederstøtte og satsning på lederkompetanse fra virksomhetenes side. Der ledelsen skiftes ofte grunnet åremål, så vil en negativ konsekvens av dette være at kompetanseheving knyttet til ledelse som fag, ikke ivaretas i nødvendig grad. Behovet for faglig oppdaterte ledere bør kunne sikres gjennom rekruttering, samt krav og tilrettelegging for opprettholdelse av dette fra arbeidsgivers side.

NSF mener derfor at denne bestemmelsen bør fjernes, ev. strammes inn slik at kun ledere på dekannivå eller instituttledernivå, omfattes.

Midlertidig ansettelse i undervisnings- eller forskerstilling

UH-loven § 6-5 første ledd

NSF støtter forslaget om fjerning av denne bestemmelsen. Vår erfaring er at denne adgangen til bruk av midlertidig ansettelse ikke fungerer etter sin hensikt. Årsaken er at virksomhetene i en del tilfeller setter urimelige og uoppnåelige krav til progresjon i kvalifiseringsløpet til høyere stilling, uten å gjøre sitt for å legge til rette for at dette faktisk er mulig. Dermed opplever de midlertidig ansatte å få avsluttet sitt arbeidsforhold med henvisning til manglende oppnådd kompetanse iht. inngått arbeidskontrakt.

En fjerning av denne bestemmelsen vil kunne bidra til at virksomheter som har rekrutteringsutfordringer til førstestillinger i større grad tar ansvar for å få ansatte gjennom nødvendig pedagogikk- master- eller doktorgradsløp.

UH loven § 6-5 annet ledd

NSF støtter forslaget til fjerning av denne bestemmelsen. Vår erfaring er at denne adgangen til midlertidighet benyttes på måter som er uforenelig med både intensjonen i bestemmelsen, og at det uansett ikke er et behov for en slik unntaksadgang fra hovedregelen om fast ansettelse.

Våre tillitsvalgte har over flere år rapportert at det er en utfordring at virksomhetene i stor grad utlyser stillinger med krav til førstekompetanse, uten at det strengt tatt er nødvendig for å utføre de oppgaver som ligger til stillingen. Bakgrunnen for utlysning mer høyere kompetansekrav enn det som er nødvendig for å fylle stillingen, er behovet for å oppfylle kravet til en gitt andel av UF-stillinger med førstekompetanse, jf. studietilsynsforskriften § 2-3 (4). Konsekvensen er at de gang på gang ansetter midlertidig på høyskole/universitetslektornivå, og som de kan bli kvitt uten videre når de på nytt lyser ut stillingen.

Dette skjer til tross for at det er en kjent sak at det er liten tilgang¹ på sykepleiere med

¹ <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2568592/NIFUrapport2018-28.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



førstekompetanse, i tillegg til at gjennomsnittsalderen for dem med førstekompetanse på sykepleierutdanningene er høy. Løsningen er å ansette sykepleiere med mastergrad og ivareta dem gjennom å legge opp til en videre karriereutvikling og kompetanseheving i et doktorgradsløp der arbeidsgiver legger til rette for at dette er mulig innen et normalt tidsforløp.

Særregler for visse typer bistillinger

Den særlige reguleringen av midlertidig ansettelse i bistilling i UH-loven § 6-6 foreslås fjernet. NSF støtter dette med bakgrunn i de uklarheter som denne bestemmelsen medfører, og mener det vil rydde opp i ulik praktisering og unødvendig midlertidighet. Behovet for ansettelse i redusert stilling i prosjekter etc. kan ivaretas gjennom de ordinære bestemmelsene om midlertidighet i statsansatte loven og arbeidsmiljøloven.

Kapittel 6. Opptak.

NSF støtter forslaget om å samle de detaljerte opptaksreglene i opptaksforskriften. Det vil gi brukerne bedre oversikt. Opptaksforskriften er godt kjent, ofte benyttet og lett tilgjengelig.

NSF anbefaler at det innenfor de helse- og sosialfaglige profesjonene, og særlig sykepleierutdanningen, må kunne stilles krav til generell studiekompetanse som innebærer fagsammensetninger og timeantall i fellesfagene. Karakterkrav 3 i norsk og matematikk for opptak til sykepleierutdanningen er et moderat krav som sikrer et minimumsgrunnlag for videre studier og gjennomføring av høyere utdanning. Ellers kan begrepet «generelt opptaksgrunnlag», som allerede framgår av lovens bestemmelse benyttes.

NSF støtter tiltak som bidrar til kjønnsbalanse, men kvotering eller kjønnspoeng aleine er ikke tilstrekkelig. I tillegg må man formidle og fremme utdanningen og yrkets faglige standard, oppnådde kompetanse, og karriere muligheter. Om kvote eller poenggrense innføres, må det være en midlertidig løsning med en klar målsetning og tidsavgrensning, og en grundig evaluering for å undersøke om tiltaket har hatt effekt.

Kapittel 10. Tilsyn med kvalitetsarbeid i utdanningen mv.

Departementets forslag til endringer om tilsyn med kvalitetsarbeid i utdanningen mv. støttes.

Kapittel 11. Gradssystemet.

NSF støtter forslaget om at det i loven fastsettes at hovedstrukturen er bachelor, master og ph.d. (3+2+3-modellen). Dette har vært det førende prinsippet siden Norge gjennom Bolognaprosessen i 1999 forpliktet seg til en slik gradsstruktur, og innføringen gjennom Kvalitetsreformen i 2003/2004. Hovedstrukturen må også gjelde toårige mastergrader på 120 studiepoeng som bygger på bachelorgrad.

Dagens forskrifter til loven formidler ikke hovedstrukturen tydelig nok. Det er behov for en gjennomgang av eksisterende forskriftshjemler, og vurdere om sentrale (og lokale) forskrifter kan inngå i loven, eller samles i noen færre forskrifter. Å samle bestemmelser om samme temaer på ett sted gjør det lettere å orientere seg i



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 994 02 409

Telefaks: 22 04 32 40

E-post: post@nsf.no

www.nsf.no

Bankgiro: 1600 49 66698

Org.nr: NO 960 893 506

MVA

Faktura adresse: sykepleierforbundet@invoicedrop.com

Godkjent av forbundsleder, 27.09.2022

lovverket. Å lovfeste hovedstrukturen 3+2+3, vil forhåpentligvis medføre en sterkere forpliktelse overfor universitet- og høyskolene til å følge strukturen.

Kapittel 12. Andre endringer

12.2.2 Definisjon av studiepoeng

NSF foreslår at studiepoeng defineres i form av arbeidsomfang og læringsutbytte i tråd med retningslinjene for ECTS² (European Credit Transfer and Accumulation System), som er vedtatt i Bolognaprosessen. Det tilrettelegger for studentmobilitet mellom norske og utenlandske universiteter og høyskoler, og for godkjenning av norsk høyere utdanning i utlandet. Dette er særlig viktig nå som fagskolene har gått over fra fagskolepoeng til studiepoeng. At studiepoengene fra høyere utdanning på nivå 6-8 er i tråd med ECTS bør komme frem i karakterutskrift og vitnemål.

Øvrig innspill:

Framtidig stillingsstruktur i universitets- og høgskolesektoren

Spørsmålet om framtidig stillingsstruktur i universitets- og høgskolesektoren har i løpet av de siste årene vært utredet av flere nasjonale og lokale utvalg, som har foreslått omfattende endringer. Derfor var det nærliggende å forvente at forslagene til ny stillingsstruktur ville bli videreført i dette forslaget til endringer i UH-loven. Imidlertid er temaet ikke omtalt i høringsnotatet.

NSF vil framheve at bestemmelsen i UH-lovens § 6-7 om *Enerett til bruk av visse stillingstitler* kan være til hinder for en framtidig endring av stillingsstrukturen. I så fall må lovforslaget justeres.

I dag brukes 15 titler for å beskrive undervisnings- og forskerstillingene i UH-sektoren. Behovet for å forenkle er åpenbart! Det er særlig viktig at en framtidig stillingsstruktur sikrer likeverd mellom dagens førstelektor-/dosentstige og førsteamanuensis-/professorstige. Det ivaretas best ved å slå sammen stigen slik flere utvalg og NSF tidligere har argumentert for. Det er flere forhold som underbygger dette³.

Vennlig hilsen

Lill Sverresdatter Larsen
Forbundsleder

Bente Lüdemann
Fagsjef

² <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/european-credit-transfer-and-accumulation-system>

³ <https://khrono.no/dosent-og-professor-bor-samles-til-en-toppstilling/717393>



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 994 02 409

Telefaks: 22 04 32 40

E-post: post@nsf.no

www.nsf.no

Bankgiro: 1600 49 66698

Org.nr: NO 960 893 506

MVA

Faktura adresse: sykepleierforbundet@invoicedrop.com

Godkjent av forbundsleder, 27.09.2022