

Høringsinnspill fra UiT Norges arktiske universitet til endringer i UH-loven

Vi viser til brev fra Kunnskapsdepartementet 22. juni 2022 angående høring om forslag til endringer i universitets- og høyskoleloven med høringsfrist 14. oktober. Høringen ble behandlet i universitetsstyremøte 30. september. UiT sine kommentarer er lagt inn under hvert kapittel.

KAPITTEL 2 Vurdering og sensur

Kravet om to sensorer foreslås endret slik at det vil gjelde ved sensur av bacheloroppgaven eller lignende oppgaver (større arbeider der det stilles krav til fordypning og selvstendighet), alle eksamener som alene utgjør 15 studiepoeng eller mer, samt ikke-etterprøvbare eksamener.

Departementet foreslår også å oppheve kravet om at minst én av sensorene skal være uten tilknytning til den delen av utdanningen der vedkommende skal være sensor.

Spørsmålet om bruk av to sensorer var tema i høringen til NOU 2020:3. Det ble foreslått krav om to sensorer, hvorav minst én ekstern, ved alle eksamener der det ble benyttet gradert vurdering. Der ga UiT innspill om at utvidet bruk av to sensorer må avgrenses til avsluttende/større eksamener. Et absolutt lovkrav om to sensorer ville føre til en så stor økning i kostnadene at det ville kunne gå ut over andre sider ved utdanningstilbudet, samt at det ville være vanskelig å oppfylle kravet. I juni 2021 vedtok Stortinget et krav om at det skal være to sensorer, hvorav minst én sensor skulle være uten tilknytning til den aktuelle delen av utdanningen, ved alle eksamener der vurderingsuttrykket er karakterene A til F. På bakgrunn av tilbakemeldinger fra institusjonene, er forslaget nå tilpasset slik at det er foreslått krav om to sensorer ved sensur av bacheloroppgaven eller lignende oppgaver, det vil si større arbeider der det stilles krav til fordypning og selvstendighet, alle eksamener som alene utgjør 15 studiepoeng eller mer, samt ikke-etterprøvbare eksamener. Sensorene kan begge være ansatte ved institusjonen, men man bør forsøke å finne minst én sensor som har en mest mulig uavhengig rolle overfor de studentene vedkommende skal være sensor for.

UiT er positive til forslaget som medfører at det ikke er et krav om to sensorer ved alle eksamener som vurderes etter karakterskalaen A-F, samt at kravet om at minst én av sensorene skal være uten tilknytning til den aktuelle delen av utdanningen oppheves. UiT mener at foreliggende forslag om utvidet bruk av to sensorer, med krav om to sensorer ved sensur av bacheloroppgaver eller lignende oppgaver er en mer formålstjenlig bestemmelse. UiT har allerede et forskriftsfestet krav om to sensorer ved eksamen som ikke lar seg etterprøve. Prinsipielt mener likevel UiT at det er fagenes egenart og valg av undervisning- eller vurderingsformer som bør være førende for hvilken sensurordning som er forsvarlig. Angående kravet om to sensorer ved sensur av eksamener på 15 studiepoeng eller mer, bemerker UiT at en følge kan være at man får flere emner som gir færre enn 15 studiepoeng, eller at emnene stykkes opp ved å øke bruken av deleksamener slik at hver deleksamen gir færre enn 15 studiepoeng. Emner på 15 studiepoeng vil også variere i sin art.

KAPITTEL 3 Midlertidige ansettelser

Det foreslås å oppheve § 6-5 første ledd om at søkere kan ansettes midlertidig i inntil tre år dersom det ikke er kvalifiserte søkere. UiT vurderer det slik at det er formålstjenlig å beholde denne ordningen inntil videre. UiT erfarer at det på enkelte fagområder kan være utfordrende å rekruttere kvalifisert personell. Den aktuelle ordningen fungerer derfor som et kompetansebyggende virkemiddel ved UiT. Denne ordningen med midlertidig ansettelse kan bidra til at ansatte i større grad gis motivasjon til å utvikle sin kompetanse for å kvalifisere seg til fast stilling på høyere nivå. Det vurderes slik at ordningen inntil videre bør opprettholdes, og anbefaler at ordningen utredes nærmere med hensyn til

omfang og institusjonenes behov. UiT ønsker å komme med innspill i en evt. senere høring som omhandler ordningen.

Departementet foreslår å *opphøve § 6-5 andre ledd om at søkere kan ansettes i lavere stilling i inntil tre år dersom det ikke er kvalifiserte søkere*. UiT vurderer det slik at det er behov for å beholde adgangen til å ansette i lavere stilling ved mangel på kvalifiserte søkere. På noen fagområder er det ved enkelte utlysninger utfordringer knyttet til rekruttering av kvalifiserte søkere. Det er derfor hensiktsmessig å ha adgang til å foreta midlertidige ansettelser i lavere stilling i påvente av at det blir rekruttert arbeidstaker med nødvendig kompetanse. Departementet foreslår også å oppheve § 6-5 tredje ledd om beregning av ansettelsestid. Dersom § 6-5 første og andre ledd blir opphevet, blir bestemmelsen i tredje ledd overflødig.

UiT støtter forslaget om at *åremålsperioden for vikarer for ledere i åremål beregnes til én åremålsperiode, dvs. 4 år (§ 6-5 fjerde ledd)*.

Det foreslås å *opphøve § 6-6 om særregler for visse typer bistillinger*. Etter UiTs vurdering er det gode grunner til å opprettholde ordningen med bistillinger. Ordningen er viktig for å kunne sikre sektoren faglig utveksling mellom institusjonene og for å knytte til seg kompetanse fra arbeidslivet ellers. Vitenskapelig personale som rekrutteres til disse stillingene har ofte sin hovedstilling i næringslivet, helseforetak, ved andre universiteter og høyskoler og har spisskompetanse innen mange områder som er relevante for UiT. UiT nyter godt av denne ordningen og ønsker en videreføring av denne. Endringsforslaget innebærer at det vil bli utfordrende å rekruttere fra utlandet, og ambisjonene om internasjonalt samarbeid er ikke i samsvar med departementets forslag. Det er uheldig om mulighetene i § 6-6 fjernes fra UH-loven, selv om det er fastsatt som mulig i annet regelverk. En oppheving av reglene om bistillinger vil heller ikke redusere midlertidigheten i noen grad, dessuten tas ikke bistillinger med i statistikk for midlertidige stillinger.

Til uhl. § 6-4 første ledd bokstav c om *åremålsstillinger for leder for avdeling eller grunnenhet bør oppheves*:

Denne bestemmelsen åpner for muligheter for å ansette mellomledere på åremål, samtidig som institusjonene kan foreta faste ansettelser i slike stillinger. UiT benytter ordningen i hovedsak for dekaner og instituttledere, men har også i noen grad benyttet ordningen ved ansettelse i studielederstillinger. UiT mener at ordningen med mulighet for åremålsansettelse av dekaner og instituttledere bør opprettholdes. Dekaner og instituttledere rekrutteres ut fra ønsket om å ansette personer med vitenskapelig erfaring og legitimitet, og med evne til strategisk tenkning. Departementet argumenterer for behovet for personer med mer personal- og økonomikompetanse, og legger mindre vekt på ledernes vitenskapelige bakgrunn. Dekaner og instituttledere har ofte en faglig stilling ved samme institusjon, og som de returnerer til etter endt periode. De slipper da å si opp sin faste, faglige stilling ved ansettelse i åremålsstilling. Det er lite sannsynlig at noen søker på en fast lederstilling når man samtidig må si opp sin faste vitenskapelige stilling. Ved fast ansettelse i disse stillingene ville de ikke ha en rettet mulighet til sin tidligere faglige stilling, siden den ville hatt en ny stillingsinnehaver. Vår erfaring er at det kan være utfordrende å rekruttere dekaner og instituttledere til faste stillinger. Antall søkere til disse stillingene er generelt ikke høyt. UiT mener at rekrutteringsgrunnlaget til disse lederstillingene heller vil bli mindre enn større dersom de omgjøres til faste stillinger. Behovet for faglig fornying og kompetanseheving oppfylles ved å fortsatt kunne ansette denne ledergruppen i midlertidige stillinger.

Til uhl. § 6-4 første ledd bokstav i for åremål for stillinger der skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet, bør begrenses til én åremålsperiode eller oppheves:

UiT mener at det er nødvendig å fortsatt kunne ansette på åremål også innen kunstfagene ut fra behovet for faglig fornyelse. Begrunnelsen for å opprettholde ordningen er behovet for undervisere som er aktive i og kjenner kunstfeltet. Risikoen med faste ansettelse alene er at underviserne er frakoblet kunstfeltet og dermed ikke har kompetansen som skal til for å utdanne kunstnere med aktuell kunnskap for å virke i feltet. Dagens åremålsordning, med mulighet for at åremål kan være på fire til seks år, til sammen i maksimalt 12 år, gjør det delvis mulig å opprettholde kontinuitet og arbeid med utvikling av utdanning og kunstnerisk utviklingsarbeid over flere år, og bør om den opprettholdes ikke kortes ned på.

Til uhl. § 6-4 andre og tredje ledd, om det er behov for endring i bestemmelsene om lengden på de ulike åremålsstillingene:

UiT mener at begrensningen av lengden på de ulike åremålsstillingene ikke vil bidra til å redusere midlertidighet i sektoren, som er målet til denne lovrevisjonen. En slik endring av lengden på åremålsansettelsen vil gi større rotasjon i disse stillingene, noe som kan være uheldig da det ofte er et behov for en viss kontinuitet og stabilitet i stillingene. Hensynet til innehavere av slike stillinger er også et poeng som man ikke kan se bort fra. Lange åremålsperioder kan være like gode som faste ansettelse og kan gi ansatte tid til å innarbeide seg i virksomheten og utvikle sin kompetanse.

KAPITTEL 4 Nedleggelse av studiesteder og avvikling av sentrale profesjonsfag

Det foreslås å fastsette at nedleggelse av studiesteder og avvikling av sentrale profesjonsfag med stor regional betydning skal avgjøres av Kongen i statsråd. Sentrale profesjonsfag med stor regional betydning konkretiseres til lærerutdanning, sykepleierutdanning og andre profesjonsutdanninger som typisk tiltrekker seg mange studenter.

Prinsipielt er det utfordrende og uheldig at forhold som ligger til institusjonenes styre skal vedtas av Kongen i statsråd. Universiteter og høyskoler er en del av staten og styres etter statlige forvaltningsprinsipper. Staten har gitt universitetene og høyskolene større eller mindre grad av autonomi gjennom de fullmaktene styret tildeles. Ifølge dagens regelverk har institusjonene med institusjonsakkreditering rett til selv å etablere og legge ned studieprogram i henhold til gitte fullmakter. Universitetsstyret fastsetter den interne organiseringen på alle nivåer, inkludert nedlegging av studiesteder.

Dagens UH-lov gir relativt stor autonomi, og all reduksjon av styrets fullmakter fra staten vil derfor per definisjon svekke autonomien. Dette gjelder også styrenes myndighet til å opprette studieprogrammer og studiesteder. UiT erfarer at styrene er opptatt av både institusjonens beste og selve samfunnsoppdraget, og balanserer de ulike hensyn med stort alvor. Den autonomien staten gir institusjonene må derfor ses på som et uttrykk for tilliten myndighetene har til at de klarer å gjøre disse avveiningene.

Slik forslaget er utformet vil det ha som konsekvens at risikoen ved å etablere nye studietilbud og studiesteder vil øke, siden institusjonene gis mindre mulighet til å legge ned studier som viser seg etter en tid å ikke møte de opprinnelige behovene. Det kan medføre at styrene trolig vil vegre seg i større grad for å prøve ut og etablere nye studietilbud. Det er for øvrig noe uklart hva som menes med et studiested. Ved UiT Norges arktiske universitet har vi studiesteder med varierende antall studenter og ansatte. Konsekvensene ved nedleggelse av studietilbud vil variere ved de enkelte studiestedene.

KAPITTEL 5 Felles klagenemnds adgang til å ilegge strengere reaksjoner

Departementet ønsker innspill på forslag som vil gi Felles klagenemnd hjemmel til å vedta strengere reaksjon i fuskesaker enn underinstansen. Gjeldende regelverk i forvaltningsloven medfører at klageinstansen kun kan omgjøre et vedtak til skade for studenten dersom endringen underrettes klageren senest tre måneder etter at studenten har klaget. Saksbehandlingstiden i Felles klagenemnd er lengre enn tre måneder. I dag kan Felles klagenemnd altså i praksis ikke vedta strengere reaksjoner enn underinstansen. Forslaget er fremmet for å redusere antall klagesaker, og dermed også saksbehandlingstiden, samt for å sikre ensartet praksis i sektoren.

UiT er positiv til tiltak for å redusere antall klagesaker hvor det fremstår som klart at klagen ikke vil føre frem. Det er imidlertid usikkert om en lovendring som medfører at Felles klagenemnd kan vedta en strengere reaksjon enn førsteinstans etter at forvaltningslovens frist har gått ut, vil sikre studentenes rettssikkerhet i tilstrekkelig grad. Vi viser også til at dersom det åpnes for dette, vil det oppstå tilfeller hvor studenten er ferdig med en utestengelsesperiode på ett semester, og vil rekke å påbegynne studiet igjen, før Felles klagenemnd eventuelt vedtar to semesters utestengelse. UiT etterspør om de praktiske følgene av dette er tilstrekkelig utredet.

KAPITTEL 6 Opptak

UiT har ingen innspill til dette kapitlet.

KAPITTEL 7 Norsk som fagspråk

Det foreslås her å innføre en regel om ansvar for samisk fagspråk, og innføre en forskriftshjemmel for å kunne fastsette nærmere krav til norsk og samisk som fagspråk for å legge til rette for å kunne følge opp forslag i NOU 2022: 2. Dette er UiT positive til.

KAPITTEL 8 Fusk

Departementet mener at fusk ikke bør defineres i loven, og foreslår heller ikke andre endringer i lovbestemmelsene om fusk. Dette støttes av UiT.

KAPITTEL 9 Forskriftshjemmel om disponering av tilskudd og avvikling

UiT har ingen kommentarer til dette kapitlet.

KAPITTEL 10 Tilsyn med kvalitetsarbeid i utdanningen mv.

UiT støtter de endringene som foreslås og mener dette er en forbedring av regelverket. Ut over dette har UiT ingen kommentarer til dette kapitlet.

KAPITTEL 11 Gradssystemet

UiT støtter endringene som foreslås, og har ingen øvrige kommentarer til dette kapitlet.

KAPITTEL 12 ANDRE ENDRINGER

UiT ønsker å kommentere på justeringer i bestemmelsen om tvungen avslutning av doktorgradsutdanning mv. (12.2.8 i høringsnotatet):

Departementet foreslår å endre tittelen om uredelighet i doktorgradsarbeidet for at den tydeligere skal gjenspeile innholdet i dagens § 4-13. UiT er enig i denne tydeliggjøringen, men vil påpeke at det er behov for endringer i bestemmelsens innhold.

Til § 4-13 første ledd:

Det bør stadfestes her hva som skal skje med avhandlingen dersom vitenskapelig uredelighet avdekkes etter at den er innlevert. Bestemmelsen viser til forskningsetikkloven § 8, men forskningsetikkloven sier bare noe om håndteringen av forskningsetiske saker. Det ligger implisitt i mekanismen «tvungen avslutning» at institusjoner kan vedta annullering, men dette kan med fordel klargjøres.

Til 4-13 tredje ledd:

Dagens ordlyd er uheldig, idet «*fusk på eksamen eller prøver **underveis** i doktorgradsutdanningen*» innebærer at fusk utført av en stipendiat på et emne som ikke skal inngå i graden (opplæringsdelen) ikke omfattes av regelen. I disse tilfellene kan dermed ikke institusjonen vedta tvungen avslutning, og utestenging er ikke et alternativ, jf. uhl. § 4-8 (3). Løsningen blir dermed at eksamen kan annulleres etter regelen i § 4-7 (1). Det er ingen saklig grunn til denne avgrensningen, fusk på emne utenfor opplæringsdelen er like alvorlig. UiT ber derfor om at departementet omformulerer bestemmelsen slik at den gir tilstrekkelig klar hjemmel for å kunne ilegge andre sanksjoner enn annullering.

UiT ønsker også å kommentere ny bestemmelse om doktorgradskandidater med ansettelsesforhold. Som departementet skriver tas det sikte på å gå videre med forslaget i NOU 2020: 3 til ny § 10-8, med enkelte språklige endringer. Ny bestemmelse vil bli følgende: «*doktorgradskandidater som har et ansettelsesforhold ved institusjonen, er unntatt fra reglene om bortvisning og utestenging etter dette kapittelet*». Begrunnelsen for at loven ikke gir adgang til å utestenge stipendiat er at utestenging vil føre til uklarheter med tanke på hvilken betydning det skal ha for ansettelsesforholdet til stipendiaten. Loven legger opp til at annullering og eventuelt tvungen avslutning er aktuelle sanksjoner. Det er slått fast i lovens forarbeider at institusjonene selv, i kraft av sin faglige autonomi, må fastsette innholdet i et vedtak om tvungen avslutning. Om et vedtak om tvungen avslutning skal få reell virkning, altså konsekvenser for arbeidsforholdet, må dette vurderes etter arbeidsrettslige regler.

En løsning som dette innebærer at studenter med et ansettelsesforhold har et sterkere vern mot utestengelse enn øvrige studenter, uten at dette er saklig begrunnet. Løsningen fører dessuten også til forskjeller i hvordan institusjoner praktiserer tvungen avslutning. Det bør derfor inntas en hjemmel som gir adgang til å utestenge også stipendiat, og at slik utestenging fører til suspensjon. Det siste kan eksempelvis inntas i [forskrift om tilsetningsvilkår, vit. stillinger](#) hvor det nettopp fremgår at et vilkår for ansettelse som stipendiat er opptak til doktorgradsprogrammet.