

Evaluering av meritteringsordningen ved HiØ 2020-2024

Sammendrag

Meritteringsordningen ved Høgskolen i Østfold ble opprettet i 2019 og etter tre søknadsrunder var det i 2025 tid for å evaluere ordningen. Evalueringsgruppen mener at ordningen har fungert relativt bra. Selv om prosessen trenger mindre justeringer, er den hovedsakelige utfordringen fremover å institusjonalisere ordningen for å høyne utdanningskvaliteten og fremme en kollegial undervisningskultur i tråd med hensikten med ordningen. For hvert av evalueringskriteriene foreslår gruppen en serie endringer og tiltak for å gjøre ordningen enda bedre. Oppsummert er hovedkonklusjonene:

Utlysning/informasjon

Vi foreslår å lage en ny nettside om merittering som er enkel å navigere og åpen for eksterne. Vi mener også at man bør undersøke muligheten å legge in tittelen «merittert underviser» i personalsystemet for økt synlighet og søkbarhet. Videre anbefaler vi nye rutiner for informasjon om ny utlysning, der de meritterte underviserne er sentrale i arbeidet med å informere om ordningen på fakultetene og instituttene. Som en del av dette mener vi at det er viktig å legge inn meritteringsprosessen i årshjulet til rektors ledergruppe. En mulighet til videre utvikling av ordningen er å justere søknadsfristen til første halvdel av mai for å sende ut forespørsler til sakkyndige før sommeren, og avslutte prosessen før Akademisk årsfest.

Veiledning/opplæring

Gruppen mener at oppstartseminaret har fungert relativt bra, men at deltakelse bør gjøres obligatorisk og at de meritterte i enda høyere grad brukes på møtet. Vi mener også at PULS bør ha et tilbud om lavterskel gruppeveiledning for søkere og oppmuntrer til utviklingen av en kompetansehevingsmodul om pedagogisk merittering.

Kriterier

Vi syns at hovedkriteriene har fungert bra og er hensiktsmessige. I rapporten presenterer vi et forslag til justeringer av underkriteriene. Vi har også presiseringer om minimumskrav og forslag om noen innledende forklaringer til kriteriene.

Krav til dokumentasjon

Vi mener at det er viktig å forklare og spesifisere kravene til dokumentasjon for søkerne. I instruksene til søkerne bør det stå at hvis søkeren ikke har tatt UH-ped-studiet er det krav om å eksplisitt dokumentere «tilsvarende» kompetanse. Gruppen anbefaler å endre

kravet om «begrunnet anbefalingsbrev» fra leder til et «bekreftelsesbrev» der lederen bekrefter at hen er kjent med at den ansatte skal søke.

Sakkyndig vurdering inkludert sammensetning av sakkyndig utvalg

Arbeidet i sakkyndig utvalg har i stort sett har fungert bra. Vi foreslår at minst én merittert underviser skal inngå i sakkyndig utvalg og at fast internt medlem bør bli valgt for seks år for å sikre kontinuitet. Vi anbefaler også å utarbeide og implementere gode rutiner ved avslag. For eksempel bør alle søkere uavhengig av resultat bli kontaktet av nærmeste leder. I tillegg forslår vi at PULS kan tilby veiledningssamtale til de som får avslag.

Belønningsordning

Gruppen mener at det er viktig å utarbeide tydelige rutiner for hva som skjer i etterkant av utnevnelsen, som for eksempel nyhetssak på hjemmesiden, utdeling av diplom på den Akademiske årsfesten, en gratulasjon på julelunsjen eller lignende og en middag med Kunnskapsnettverket. Videre mener vi at bruket av engangsbeløpet til fakultetene bør institusjonaliseres og at det trengs en tydelig veileder til ledere og fagforeninger om det individuelle lønnstillegget.

Organisering, ansvar, roller

Et hovedfunn i evalueringen er at meritteringsordningen må forankres i organisasjonen. Et første trinn kan være å lage og operasjonalisere et årshjul for meritteringsordningen med tydelige ansvarsområder. Vi mener at forankringen må opp til øverste ledelse og vi foreslår at prorektor for utdanning og samfunnskontakt kobles tydeligere opp mot ordningen. Det er også viktig fremover å bygge en kultur for bruken av de merittede underviserne. For dette er det grunnleggende at de merittede er kjent på eget fakultet. Videre mener vi at de merittede underviserne har en naturlig plass i ulike utvalg og grupper ved høgskolen, ikke minst i Utdanningskvalitetsutvalget (UKU). Det er også sentralt å utvikle rutiner, oppgaver og aktiviteter for Kunnskapsnettverket i dialog med de merittede selve. I tråd med resten av sektoren anbefaler vi et bytte av navn fra «Kunnskapsnettverket» til «Pedagogisk akademi»

Spørsmål om utvidelse til ytterligere ett nivå

Vår anbefaling er at nåværende ordning med ett nivå bevares for å harmonisere med resten av sektoren og for å unngå store endringer i en ordning som fortsatt må forankres i organisasjonen.

Eventuell revurdering av status som merittert underviser

Vår konklusjon er at ordningen trengs. Det som står igjen, er å institusjonalisere ordningen for å få til en kulturendring i organisasjonen. For å bedre favne ordningens bredde og arbeidet med økt utdanningskvalitet, er gruppen enig i anbefalingen å endre tittelen fra «merittert underviser» til «merittert utdanner».

Innledning

Høgskolen i Østfold vedtok gjeldende retningslinjer for merittering i 2019, og har gjennomført tre søknadsrunder med mulighet for vitenskapelig ansatte til å søke om status som merittert underviser. 10 ansatte har oppnådd status som merittert underviser siden ordningen trådte i kraft. Siste søknadsrunde ble utlyst i 2024, og ifølge retningslinjene skal høgskolen innen utgangen av 2025 evaluere ordningen. Følgende momenter skal vurderes:

- utlysning/informasjon
- veiledning/opplæring
- kriterier
- krav til dokumentasjon
- sakkyndig vurdering inkludert sammensetning av sakkyndig utvalg
- belønningsordning
- organisering, ansvar, roller
- spørsmål om utvidelse til ytterligere ett nivå
- eventuell revurdering av status som merittert underviser

Rektor oppnevnte i august 2025 en bredt sammensatt gruppe for å evaluere ordningen. Gruppen har følgende sammensetning:

Pål Ellingsen, dosent og merittert underviser 2022, HVO

Marianne Maugesten, dosent og merittert underviser 2020, LUSP

Kirsti Lauvli Andersen, førstelektor, HVO. Tidligere prodekan ved HVO og fast, internt medlem i sakkyndig komité for meritteringen ved HiØ.

Kjersti Berggraf Jacobsen, Programleder, LUSP

Birgitte Nyborg, seksjonssjef, Seksjon for HR

Tone Kjersem, seniorrådgiver, Seksjon for HR

Fredrik Olsson, førstelektor, PULS

Møter:

- Oppstartsmøte 9. september 12-15, Halden
- Møte 14. oktober, 12-15, Halden
- Møte 27. oktober, 12-15, Fredrikstad
- Møte 17. november, 15-16, digitalt

Bakgrunn

Bakgrunn for meritteringsordningen ved HiØ

Regjeringen satte fokus på kvalitet i utdanningen gjennom *Meld. St. 16 Kultur for kvalitet* som ble lagt fram av Kunnskapsdepartementet i januar 2017. I meldingen heter det blant annet: *I løpet av to år skal institusjonene etablere meritteringssystemer som bidrar til at arbeidet med å utvikle god undervisning verdsettes.*

Ett av målene i stortingsmeldingen er å bidra til at undervisningskompetanse skal vektlegges tyngre, ikke bare ved ansettelse, men gjennom hele karrieren. Høy undervisningskompetanse og evne og vilje til å utvikle god undervisning er en forutsetning for styrket utdanningskvalitet. Et meritteringssystem var derfor ett av de virkemidler som var ønsket tatt i bruk.

Departementet fulgte opp meldingen i endelig tildelingsbrev 2018 der det stod følgende: *Alle universiteter og høyskoler skal 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 fagfellevurdering.*

Høgskolens ledelse fulgte opp føringene i tildelingsbrevet gjennom å igangsette arbeidet med å utarbeide et tilpasset meritteringssystem for høgskolen.

En betydelig del av det innledende arbeidet handlet om å innhente eksempler og erfaringer fra andre institusjoner som var kommet lenger enn oss, og det ble også gjennomført et besøk hos NMBU.

Forslag til system for HiØ ble sendt ut på høring internt i organisasjonen i desember 2019. Utkastet ble sendt de interne enhetene inkludert PULS, Utdanningskvalitetsutvalget, Læringsmiljøutvalget, hovedtillitsvalgte og Studentparlamentet.

Meritteringsordningen ble vedtatt av høgskolestyret i juni 2019.

Kort om dagens ordning ved HiØ

Høgskolens meritteringssystem er et strategisk virkemiddel for utvikling av god undervisning. Det overordnede målet med systemet er todelt:

- Systemet skal fremme systematisk og målrettet arbeid for utdanningskvalitet
- Systemet skal fremme en kollegial undervisningskultur

Ordningen skal støtte opp under og belønne vitenskapelig ansattes undervisningsfaglige kompetanse og bidra til økt undervisningsinnsats. Samtidig er det ønskelig at systemet

kan være et virkemiddel for å beholde gode undervisere i undervisning, og motivere gode forskere til å bidra med god undervisning. Ordningen skal gi et tydelig signal om at institusjonen har fokus på studentene og studentenes læring.

Systemet skal være enkelt og oversiktlig og sikre en rettferdig og enhetlig behandling. Det er videre viktig at den kompetanse de meritterte besitter kommer institusjonen til gode, og bidrar til utvikling av en kollegial kultur og en profesjonell undervisningskultur.

Ordningen er frivillig og uavhengig av de akademiske opprykksordningene, og er et supplement til, og ikke erstatning for, eksisterende kvalitetsfremmende mekanismer.

Det er implementert ett meritteringsnivå, og systemet er felles for høgskolen og forvaltes sentralt.

Utlysningene 2020, 2022 og 2024

HiØ har hatt tre søknadsrunder med mulighet for de ansatte til å søke, i 2020, 2022 og 2024. Det er mottatt totalt 36 søknader, hvorav 10 ansatte har oppnådd status som merittert underviser.

I første søknadsrunde mottok vi 15 søknader som var fordelt blant den gangens tre av fire avdelinger, Avdeling for lærerutdanning, Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag og Avdeling for helse og velferdsfag. Det var sju menn og åtte kvinner som søkte. Av de 15 søkerne ble fem vurdert som merittert innenfor sitt fagområde.

I 2022 var det 11 ansatt som søkte om å bli vurdert som meritterte undervisere. Det var fem kvinner og seks menn som representerte alle de tre fakultetene. Tre søkere ble vurdert som merittert innenfor sitt fagområde.

I den hittil siste søknadsrunden, i 2024, mottok vi 10 søknader fra tre menn og sju kvinner fra fakultetene IIØ og LUSP. To søkere ble vurdert som merittert innenfor sitt fagområde.

Gjennomføring av evalueringen

I den bredt sammensatte evalueringsgruppen har medlemmene hatt med seg erfaringer, tanker og idéer fra ulike perspektiver som blant annet: søker, merittert underviser, medlem i Kunnskapsnettverket, sakkyndig, leder, faglig ansvarlig og administrativt ansvarlig. Selvvurderingene av medlemmene i evalueringsgruppen har derfor vært en viktig kilde til evalueringen. Evalueringen skal også ses i lys av lignende evalueringer som har gjennomført i Norge og internasjonalt (Sverige), samt den norske og internasjonale litteratur en som finnes på området.

Det skriftlige datagrunnlaget som var tilgjengelig for gruppen var sakkyndige rapporter fra arbeidet med meritteringssøknader 2020, 2022 og 2024, samt anonymiserte merknader til uttalelsen for de som har fått avslag. For å systematisere arbeidet og samle inn relevant data, besluttet vi å gjennomføre to empiriske evalueringer:

En muntlig, dialogbasert evaluering med de merittede underviserne ved høgskolen i et minisymposium på campus Fredrikstad den 7. oktober 2025.

Strukturerte skriftlige intervjuer med et utvalg av relevante ledere ved de tre fakultetene.

Gjennom de ulike evalueringsformene mener gruppen at relevante perspektiver på ordningen har blitt ivarettatt. Unntaket er studentperspektivet, som ikke har vært direkte representert i ordningen, men det inngår indirekte som et sentralt perspektiv i kriteriene. Nedenfor redegjøres for minisymposiet, intervjuene med ledere og en kort litteraturoversikt.

Minisymposium med Kunnskapsnettverket

Minisymposiet med Kunnskapsnettverket ble gjennomført den 7. oktober kl. 11-15 på campus Fredrikstad. Tematikken var «Å være merittede underviser». De merittede underviserne invitertes til felles drøfting om veien mot merittede underviser, søknadsprosessen og hva som har skjedd etterpå. De merittede underviserne som deltok var Hilde Afdal, Heidi Grønlien, Camilla Häbler, Magne Skibsted Jensen, Marianne Maugesten og Monica Nordbakke. Fredrik Olsson og Håkon Tandberg fra PULS fasiliterte samtalen.

Det ble en dag med mye erfaringsdeling og diskusjoner om muligheter og utfordringer ved å være merittede. Samtidig ble vi i Kunnskapsnettverket også bedre kjent med hverandre. Som utgangspunkt for samtalene brukte vi de seks første evalueringspunktene i retningslinjene. Som et ekstra punkt diskuterte vi muligheter og utfordringer som merittede underviser. Vi tok blant annet opp arbeidet i Kunnskapsnettverket, hvordan fakultetene benytter sine merittede i organisasjonen, og hva fakultetene har gjort med engangsbeløpet.

Spørsmål til, og svar fra ledere som har gjort seg erfaringer med meritteringsordningen

Arbeidsgruppa har gjennomført et skriftlig intervju med en leder fra hvert fakultet som har erfaringer med meritteringsordningen.

På spørsmålet om hvilken kjennskap de har til ordningen svarer alle tre at de har relativt god kjennskap til ordningen. De har ikke selv deltatt på søknadsskrivekursene, men har som personalledere for ansatte som har søkt om merittering, fått informasjon og satt seg inn i ordningen. Alle tre lederne har skrevet anbefalingsbrev og opplever at det kan være utfordrende å formulere dem. Lederne har ulike tilnærminger til oppgaven, men er enige om at det er utfordringer knyttet til anbefalingsbrevet. Som nærmeste leder har man begrenset innsikt i det som foregår i undervisningen og man må basere seg på et ytre perspektiv, for eksempel studentevalueringer, studieprogramarbeid og hvordan man fungerer som kollega. En av lederne har ofte samtaler med den ansatte om hva som skal med i brevet. Noen ansatte får mulighet til å skrive utkast til brevet selv, mens leder går

over brevet og gjør endringer. Andre ansatte ønsker at leder skriver hele brevet uten innblanding fra den fagansatte. Brevene som den fagansatte skriver selv kan i enkelte tilfeller oppfattes som overdrevne positive, og selv om leder kanskje ikke er helt enig, opplever leder at det er krevende å nyansere bildet. Hensikten med brevet er at leder støtter søknaden, og kvaliteten i arbeidet den ansatte gjør og har gjort. Lederne stiller spørsmål om hvor ærlig man som leder kan være, siden anbefalingsbrevet sendes direkte til den ansatte. Dersom man ikke kan løfte fram negative sider og nyansere den ansattes arbeid, kan brevet bli et slags glansbilde uten verdi. Det bør vurderes om ordningen skal tilpasses slik at brevet går direkte til vurderingskomiteen.

Tilbakemeldinger fra lederne viser at de meritterte underviserne blir, etter oppnådd status som merittert, benyttet i alt for liten grad eller ikke i det hele tatt på fakultetene. Lederne ønsker seg systemiske løsninger og foreslår en institusjonell veileder der det beskrives hvordan dette kan rigges på en god måte, både for å være tydelige på hvilke forventninger som følger med en slik merittering, og for å hjelpe ledere og fagmiljø til å vite hvordan de kan dra nytte av kompetansen. Når det gjelder engangssummen som fakultetene mottar for hver merittert underviser og hva den blir brukt til, er det bare ett av fakultetene som har brukt midler på ulike tiltak. Ved de to andre fakultetene har man ikke besluttet hva midlene skal brukes til. Det stilles spørsmål om hva som er hensikten med midlene, og om midlene skal være øremerket aktiviteter som den meritterte fagansatte organiserer.

Forskning og litteratur

Pedagogiske meritteringsordninger har i de siste tiårene blitt utviklet på ulike steder i verden. Med begynnelse ved Lunds universitet 2001, ble pedagogisk merittering spredd i Sverige som en måte å dokumentere, vurdere og belønne «pedagogisk skicklighet» (pedagogisk kompetanse), et initiativ som har vokst nedenfra og opp på initiativ fra lærestedene selv (Aurvoll et al., 2023). I Norge var NTNU i samarbeid med UiT blant de første å utvikle meritteringsordninger, før det ble pålagt alle norske læresteder i Meld. St. 16 (2016-2017), Kultur for kvalitet i høyere utdanning.

Pedagogisk merittering kan defineres som *”ett samlingsbegrepp för de processer inom akademien som rör dokumentation av pedagogiska meriter, bedömning av pedagogisk skicklighet samt belönningssystem för pedagogiskt skickliga lärare”* (Ryegård & Winka, 2025, s. 24). Vanlige hensikter med meritteringsordninger har vært å bidra til økt motivasjon og engasjement blant fagansatte for undervisning og pedagogisk utvikling, samt å bidra til en kultur for samarbeid og deling som kan komme arbeidet med utdanningskvalitet til gode. Til syvende og sist er tanken at ordningen skal bidra til studenters læring og utvikling ved at de opplever styrket undervisning og veiledning (Bråten og Helseth, 2017; Stensaker et al., 2022). Det er verdt å notere at en meritteringsordning er noe langt mer enn utmerkelser for god undervisning, som undervisningspriser og studiekvalitetspriser (Stensaker et al., 2022), da merittering

bygger på vitenskapelige tilnærminger og systematisk arbeid med kvalitetsutvikling i fellesskap over tid.

Meritteringsordningene i Norden er nært knyttet til fremveksten av Scholarship of Teaching and Learning (SoTL), også kalt «akademisk faglighet» eller «akademisk lærerskap», som bygger på en vitenskapelig tilnærming til undervisning i betydningen systematisk og reflektiv. Tanken har vært å bygge på det beste fra forskerkulturen og god forskningspraksis i arbeidet med å utvikle utdanninger av høy kvalitet (Aurvoll et al., 2023). Det handler blant annet om å «jobbe systematisk, dokumentere, bygge på hverandres resultater og utsette eget arbeid for fagfelleevaluering» (Aurvoll et al., 2023, s. 203). Samtidig er utviklingen av SoTL og pedagogisk merittering i bevegelse og nye perspektiver som for eksempel pedagogisk lederskap har tilkommet, samt en bevegelse fra fokus på den enkelte underviserens prestasjon i klasserommet til oppbyggingen av en kollektiv kultur for samarbeid og kunnskapsutvikling (Ryegård & Winka, 2025). Dette leder til at det i dag finnes en ”spänning mellan att symboliskt uppmärksamma individuella prestationer och att systematiskt engagera pedagogiskt meriterade lärare för att driva pedagogisk utveckling” (Ryegård & Winka, 2025, s. 21). Forståelsen av en meritteringsordning som et system som både skal premiere individuell kompetanse og bidra til å bygge en organisasjonskultur har blitt referert til som et ”hybrid perspektiv” (Aurvoll et al., 2023; Stensaker et al., 2022), en kombinasjon av et individuelt og et organisatorisk perspektiv i tråd med prinsippene om SoTL. Dette krever institusjonalisering av meritteringsordningen hvor både autonomi og retningslinjer i sum oppmuntrer til en kultur for å dele kunnskap, informasjon og oppgaver.

Evaluering og anbefalinger

1. Utlysning/informasjon

Hjemmesiden om «Pedagogisk merittering ved HiØ», som oppdateres av PULS, ligger i dag relativt skjult langt ned i strukturen på høgskolens nettsider. Det kreves minst fem klikk for å gå fra høgskolens startside til siden om merittering: For Ansatte > Ansettelsesforhold > Karriere og kompetanseutvikling > Undervisnings- og forskerstillinger > Pedagogisk merittering ved HiØ. Siden er dessuten intern og derfor kun åpen for ansatte ved høgskolen, og for de som arbeider ved høgskolen er den fortsatt vanskelig å finne. Siden om merittering er lenket til fra siden til PULS, men også denne siden er i dag også intern og lukket bak Feide-pålogging. Dette gjør det vanskelig å nå ut med informasjonen til den som, for eksempel, søker en stilling ved høgskolen, men også vanskelig for eksterne (for eksempel ansatte ved andre universiteter og høgskoler) å finne de merittede underviserne. Dette vanskeliggjøres enda mer av det faktum at tittelen «merittede underviser» ikke finnes i personalsystemet. Tittelen kommer dermed ikke automatisk med på de personlige sidene og er heller ikke enkelt søkbar.

Evalueringsgruppen er enig i at hjemmesiden om pedagogisk merittering bør være synlig også utenfor høgskolen. Det er også viktig å synliggjøre de meritterte underviserne både utad og innad i organisasjonen, slik at de blir lette å finne for de som jobber ved høgskolen og for andre læresteder. Vi anbefaler å legge inn tittelen «merittert underviser» i personalsystemet, hvis mulig, slik at den speiles utad på de personlige sidene og blir søkbar. Vi anbefaler også et nytt opplegg på hjemmesiden om merittering for å gjøre det enklere å navigere. Hjemmesiden til USN, «Merittering av undervisere ved USN», som er transparent, ryddig og enkel å navigere, kan gjerne brukes til inspirasjon.¹

Videre har vi diskutert hvordan vi skal nå ut med utlysningen til nye søkere. Er det for eksempel tilstrekkelig å sende en e-post til alle ansatte og legge ut informasjonen på hjemmesiden? Erfaringene fra gruppen tilsier at det kanskje ikke er det. Vi har som forslag at de meritterte underviserne lager en video for å presentere ordningen på hjemmesiden, samt at HiØ-veggen i Viva Engage brukes i tillegg til e-post. Det er også viktig å forankre utlysningen hos lederne, for eksempel på ledermøte i januar, slik at informasjonen når ut til alle potensielle søkere. De nye assisterende instituttlederne, som er fast ansatte, tenker vi også er et spesielt viktig ledd. De skulle kunne være sentrale i å fremsnakke ordningen og holde temaet varmt blant de fagansatte. Vi foreslår videre at de meritterte går rundt på fakultetene (evt. også instituttmøter) og informerer sine kollegaer om ordningen i god tid før en ny utlysning åpner. PULS kan også legge inn et fast punkt på UH-ped-studiet, der meritterte undervisere informerer om ordningen. Det tar tid å utarbeide en søknad og samle dokumentasjon, og det er derfor viktig for potensielle søkere å begynne prosessen tidlig. Avslutningsvis mener vi at meritteringsprosessen bør legges inn i årshjulet til rektors ledergruppe.

Tidspunktet for utlysningen og søknadsfrist, har også vært diskutert i gruppen. Hvis søknadsfristen justeres fra 1. juni til første halvdel av mai, kunne HR sende ut forespørsler til sakkyndige før sommeren og prosessen kunne være ferdig i god tid før den Akademiske årsfesten. Hvis utlysning skal skje ca. 6 måneder før fristen, må utlysningen da åpne i desember.

Anbefalinger:

- Lage en ny nettside om merittering som er enkel å navigere og åpen for eksterne.
- Legge inn tittelen «merittert underviser» i personalsystemet.
- Informere om ny utlysning på e-post, Viva Engage og via lederne på høgskolen.
- Opprette en rutine der de meritterte informerer om ordningen på fakultetene og instituttmøter, samt på UH-ped-studiet.
- Legge inn meritteringsprosessen i årshjulet til rektors ledergruppe.
- Justere søknadsfristen til første halvdel av mai for å sende ut forespørsler til sakkyndige før sommeren, og avslutte prosessen før Akademisk årsfest.

¹ <https://edu.usn.no/edu/om-oss/utdanningskvalitet-i-usn/merittering/>

2. Veiledning/opplæring

De merittede underviserne vurderer informasjonen underveis i søknadsprosessen som god. For hver søknadsrunde har aktuelle søkere og andre interesserte fått tilbud om å delta på et oppstartseminar i regi av PULS og HR. Oppstartsseminarene har blitt arrangert i januar ved begge campuser. Seminarene har blitt presentert som obligatoriske for å få vidare veiledning underveis i søknadsprosessen, selv om PULS ikke har vært helt strikte på dette punktet. Tilbakemeldingene på seminarene har vært positive. Ifølge HR har fysisk oppmøte på seminarene fungert bra. Deltakelsen av en merittede underviser på seminaret har også fungert bra ifølge søkerne, da denne har kunnet dele viktige erfaringer fra søknadsprosessen. Vi mener at denne formen bør bestå, og at de merittede underviserne muligens i enda større grad kan brukes på oppstartsseminaret. De merittede kan gi mange gode tips og råd til søkerne som, for eksempel, vise til viktigheten av god dokumentasjon, forklare hva en merittede underviser er, og hvilket nivå søknaden bør ha for å kunne bli godkjent. Vi mener også at deltakelse på oppstartsseminaret bør være et krav for å kunne søke.

Evalueringsgruppen erfarer at mange søkere finner det vanskelig å lage en pedagogisk mappe. Skriveprosess, genre og det å samle og lage dokumentasjon er områder som oppfattes som særlig vanskelige. Underveis i søknadsprosessen har PULS hatt et tilbud om faglig og pedagogisk veiledning etter avtale med søkerne. I tilbudet har det vært mulighet til både individuell veiledning og gruppeveiledning (skrivestue). Det er få søkere som har benyttet muligheten til veiledning på skriveprosessen, men de som har søkt veiledning har hatt god erfaring med tilbudet.

Gruppen anbefaler at PULS tilbyr lavterskel gruppeveiledning, der veilederne er tydelige mot søkerne om hva som kreves for en godkjent søknad. For eksempel har OsloMet et digitalt lavterskeltilbud med 2-4 workshoper i løpet av året med gruppeveiledning. For å tilby gruppeveiledning, bør det kreves påmelding for å kunne organisere økten på en god måte. Til neste søknadsrunde skal PULS utvikle en pedagogisk kompetansehevingsmodul om å skrive pedagogisk mappe. Modulen skal forstås som et formalisert tilbud til alle som ønsker å utvikle en pedagogisk mappe (for opprykk, stilling, merittering, etc.), men koordineres med søknadsprosessen om merittering. Gruppen stiller seg positiv til tilbudet.

Anbefalinger:

- Deltakelse på oppstartsseminaret bør gjøres obligatorisk. De merittede kan også i enda høyere grad enn i dag brukes på seminaret.
- PULS bør ha et tilbud om lavterskel gruppeveiledning for søkere.
- PULS oppmuntres til å utvikle en kompetansehevingsmodul om pedagogisk merittering som samordnes med søknadsprosessen.

3. Kriterier

De fire hovedkriteriene bygger på den nordiske tolkningen av SoTL-kriteriene, som med noen forskjeller har blitt brukt ved andre universiteter og høyskoler i Norge, Sverige og Finland (se for eksempel Samdal et al., 2022). Operasjonaliseringen av kriteriene varierer likevel mellom ulike institusjoner (Stensaker et al., 2021). Vi syns at hovedkriteriene har fungert bra og er hensiktsmessige. Sakkyndig komité mener at kriteriene har vært til stor hjelp og fungert bra i vurderingsprosessen, men rapporterer også at det har vært stor spredning i hvordan søkerne har fulgt kriteriene og at det virker som at en del søkere ikke helt har skjønnet nivået til merittert underviser, noe som er viktig å klargjøre i kommende utlysninger. I rapportene kommer sakkyndig komité med gode innspill og forslag om justeringer som vi har diskutert, og som vi tenker vil forbedre kriteriene for både søkere og sakkyndige.

Som følge av ny universitets- og høyskoleforskrift² er det relevant å se til høyskolens nye retningslinjer for krav til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse og opprykk når kriteriene skal evalueres.³ I tillegg har høyskolen utarbeidet kompetansevurderingsmatriser som skal benyttes ved ansettelse og opprykk. Disse er basert på NOR-CAM rammeverket. Kriteriene for merittering må derfor sammenlignes med de nye kriteriene for stilling og opprykk, der merittering ifølge vår tolkning bør være det høyeste nivået av utdanningsfaglig kompetanse. I lys av dette har vi diskutert minimumskravene og hvert og ett av hovedkriteriene med underkriterier, både i evalueringsgruppen og sammen med Kunnskapsnettverket.

Et ofte stilt spørsmål fra søkerne er hva som regnes som minimumskrav. Mer spesifikt har PULS og HR ofte fått spørsmål fra søkere som ikke har tatt UH-ped-studiet om hva som menes med «tilsvarende». PPU er ikke tilstrekkelig som "tilsvarende". Kandidaten må dokumentere "tilsvarende" kompetanse ut fra kravene.⁴ Vi tenker at det i minimumskravene tydelig må fremgå hvordan søkeren dokumenterer «tilsvarende» kompetanse i den pedagogiske mappen. På informasjonsseminaret kan spørsmålet også tematiseres gjennom å vise til eksempel fra mappene til de merittede. Vi har diskutert muligheten å fjerne «tilsvarende» og kreve formell utdanning i tråd med de nye kravene om utdanningsfaglig kompetanse, men finner det prematert med tanke på at det fortsatt finns erfarne undervisere ved høyskolen som ble ansatt før det var krav om å ha tatt UH-ped-studiet.

Videre ønsker vi å legge til en setning innledningsvis om at det for søknad om merittering forventes at kandidaten kan vise til et ekstraordinært nivå ut over hva man normalt kan forvente i jobben som underviser ved høyskolen. Vi mener at nivået for merittert

² <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2024-06-28-1392>

³ <https://www.hiof.no/om/jobb/utdanningsfaglig-kompetanse/>

⁴ <https://www.uhr.no/temasider/karrieropolitikk-og-merittering/nasjonale-veiledende-retningslinjer-for-uh-pedagogisk-basiskompetanse/>

underviser er satt høyt og at søkerne må være bevisste om at det ikke er enkelt å nå dit. Nivået må imidlertid ikke settes altfor høyt, slik at mange potensielle kandidater trekker seg for å søke, og effekten av ordningen da blir unødvendig begrenset.

Når det kommer til de utfyllende kravene, mener vi at det bør legges til en formulering om at alle hovedkriteriene må være oppfylt og de fleste av underkriteriene for hvert og ett av hovedkriteriene. Dette tydeliggjør tolkningen av kriteriene både for søkere og sakkyndig komité. Vi har også diskutert definisjonen av «undervisning» og det bredere begrepet «utdanning», samt hvordan få frem «vurdering» og «veiledning» tydeligere i kriteriene. I dagens kriterier er begrepene litt uklare, og vi foreslår å legge til en innledende definisjon, alternativt skrive det tydeligere frem i kriteriene. Det kan noteres at i de nåværende retningslinjene, der kriteriene inngår, tales eksplisitt om ordningens rolle for «utdanningskvaliteten».

For det første hovedkriteriet, «Fokus på studentenes læring», mener vi at det er viktig å tenke bredt rundt studenters læring og inkludere deres utvikling og dannelse utover hva som allerede står om læringsmiljø. I det tredje underkriteriet nevnes «grunnsyn», hvilket kan beskrives tydeligere som «pedagogisk grunnsyn». Videre kan «evaluering» legges til det siste kriteriet.

Det andre hovedkriteriet, «Utvikling over tid», bør skrives tydeligere frem, mener sakkyndig komité etter sin gjennomgang av søknadene i de tre rundene. Komiteen mener også at et kriterium om systematisk utvikling og utprøving av nye undervisnings-veiledning- og vurderingsformer samt læremidler burde legges til. Det siste hovedkriteriet mener vi er litt vagt («har ideer») og snevert («eget fagmiljø») når vi forventer at en merittert underviser skal ha erfaring med pedagogisk arbeid på tvers av høgskolen (samt nasjonalt og internasjonalt).

Kravene til det tredje hovedkriteriet, «Forskende/vitenskapelig tilnærming», mener vi bør skjerpes slik at det blir en tydelig forskjell mot kriteriene for ansettelse og opprykk. I tråd med gjeldende styringsdokumenter foreslår vi at «forskningsbasert» endres til «FoU-basert». Vi har også diskutert hensikten med uklare «administrative» formuleringer, slik som den om å «anvende» kvalitetssystemet i det siste underkriteriet, og anbefaler en omskriving der det kommer frem at søkeren driver med systematisk evaluering over tid i tråd med høgskolens kvalitetssystem.

Det siste hovedkriteriet, «Kollegial holdning og praksis», mener vi bør konkretiseres med tydeligere og høyere krav. Det å vise til «nasjonalt engasjement i sitt fag» var et forslag fra sakkyndig komité for å vise til den nasjonale dimensjonen i søkerens arbeid, noe som vi mener kan kreves av en merittert underviser. Vi tenker også at den kollegiale dimensjonen bør skrives tydeligere frem i tråd med nasjonal og internasjonal utvikling i feltet (Ryegård & Winka, 2025, s. 26). Vi mener at det tydelig må fremgå at en merittert underviser ikke er en ensom ulv, men en ansatt som jobber kollegialt og systematisk og har vært en motor i ulike samarbeidssituasjoner. Formuleringen med «digitale verktøy og

medier» føles som en «add-on» og noe som kan forventes allerede for basiskompetanse, og vi foreslår å endre den til «oppdaterte».

Nedenfor redegjør vi for forslaget til justerte kriterier:

Kriterier

For å bli tildelt tittel som merittert utdanner, må søkeren oppfylle minimumskravene og de utfyllende kravene. Alle hovedkriterier må være oppfylt, og de fleste av underkriteriene til hvert hovedkriterium. I kriteriene skal undervisning forstås i bred forstand som inkluderer undervisning, veiledning og vurdering. Det legges til grunn en helhetlig vurdering, der søkeren viser en ekstraordinær pedagogisk praksis og et kollegialt, systematisk arbeid over tid med å høyne utdanningskvaliteten.

Minimumskrav

Det stilles følgende minimumskrav til en merittert utdanner

- **Minimumskompetanse:** Det forutsettes at søkeren kan dokumentere pedagogisk basiskompetanse gjennom deltakelse i studiet Praktisk universitets- og høgskolepedagogikk, eller eksplisitt dokumentere tilsvarende kompetanse i den pedagogiske mappen.
Se nærmere beskrivelse av utdanningsfaglig basiskompetanse på [UHRs veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse](#) og [Studium i praktisk universitets- og høgskolepedagogikk](#).
- **Minimumserfaring:** Søker har vært ansatt ved universitet/høgskole i minimum fem år, hvorav tre år ved Høgskolen i Østfold, og har omfattende undervisningserfaring på universitets- og høgskolenivå utover kravene for ansettelse i undervisnings- og forskerstilling ved Høgskolen i Østfold.

Utfyllende krav

I tillegg stiller høgskolen følgende krav til en merittert utdanner:

1. Fokus på studentenes læring

- Søkeren viser tydelig fokus på studentenes læring, utvikling, dannelse og læringsmiljø i sin samlede undervisningsvirksomhet.
- Søkerens undervisning bygger på en faglig reflektert forståelse av sammenhengen mellom læringsutbytter, undervisningsformer og vurderingsformer.
- Søkeren har et tydelig og faglig begrunnet pedagogisk grunnsyn på læring og undervisning.
- Søkeren kan vise til god studentkontakt og systematisk bruk av evaluering og tilbakemeldinger fra studentene til utvikling av undervisningspraksis.

2. Utvikling over tid

- Søkeren har systematisk videreutviklet undervisningens form og innhold, herunder læringsressurser og/eller læremidler, for best mulig å støtte og bidra til studenters læring og utdanning over tid.
- Søkeren har systematisk utviklet varierte læringsressurser og/eller læremidler fra et bevisst pedagogisk ståsted for å støtte studenters læringsprosesser. Søker har systematisk gjennomført prosjekter for å videreutvikle egen undervisningspraksis og utdanningsfaglig kompetanse.
- Søkeren har en klar plan for videre utvikling av undervisningspraksis på høgskolen.

3. Forskende/vitenskapelig tilnærming

- Søkeren viser gjennomgående en forskende og vitenskapelig tilnærming til egen undervisningspraksis for å undersøke hvordan man best støtter og bidrar til studenters læring.
- Søkeren gjennomfører FoU-basert undervisning av høy kvalitet og med et nasjonalt og internasjonalt perspektiv
- Søkeren reflekterer kritisk over egen undervisningsvirksomhet i lys av bred universitets- og høgskolepedagogisk og fagdidaktisk teori og kunnskap.
- Søkeren kan dokumentere systematisk evaluering over tid i tråd med høgskolens kvalitetssystem for å videreutvikle undervisningen.

4. Kollegial holdning og praksis

- Søkeren bidrar til å videreutvikle utdanningskvaliteten ved å dele erfaringer og samhandle konstruktivt med studenter, kollegaer og praksisfeltet.
- Søkeren dokumenterer sine erfaringer og deler dem ved å publisere og presentere på konferanser med relevant innhold, delta i nasjonale og internasjonale nettverk, samt viser til nasjonalt engasjement i sitt fag.
- Søkeren bidrar til å realisere høgskolens strategiske mål når det gjelder så vel utdanningskvalitet som kvalifisert bruk av oppdaterte digitale verktøy og medier i undervisning og utdanning.

4. Krav til dokumentasjon

Kravene til dokumentasjon er kompliserte, og erfaringene fra sakkyndig komité viser en stor variasjon og bredde i søkerens pedagogiske mapper. Som hovedregel, mener sakkyndig komité, at det som legges ved må være dokumentasjon på det som er omtalt i den pedagogiske mappen. Ifølge norsk (og svensk) vurderingspraksis bør alt som søkeren skriver i mappen i utgangspunktet kunne dokumenteres. De merittede underviserne erfarer at mange søkere i begynnelsen finner det vanskelig å få oversikt over all dokumentasjon. Samtidig er dokumentasjonen naturlig nok preget av søkerens egen reise. Pedagogisk litteratur kan også ses som en form for dokumentasjon. Erfaringene fra PULS og HR er også at mange spørsmål fra søkerne handler om akkurat hva som skal

dokumenteres og hvordan dokumentasjonen kan gjøres. Gruppen mener at det ville være mulig å spesifisere hva som skal dokumenteres, gjerne med bruk av eksempler. Det er også viktig å tematisere problematikken med dokumentasjonen på oppstartsseminarene og underveis i veiledningen til søkerne.

Ifølge retningslinjene skal den pedagogiske mappen være på inntil 5000 ord i tillegg til vedlegg, noe som vi syns er et rimelig omfang. I dag tillater plattformen Jobbnorge maksimalt 15 vedlegg til søknaden, og gruppen har drøftet å fjerne begrensningen. Samtidig er en del av skriveprosessen det å ta valg om hvilken dokumentasjon som skal legges ved. Det er også viktig å tydeliggjøre for søkerne at sakkyndig komité ikke har mulighet å gå igjennom et svært omfattende materiale. Eksempelvis mener sakkyndig komité at de ikke har mulighet å lese hele bøker, som da bør redegjøres for med en sammenfatning. Vi mener at begrensningen er hensiktsmessig.

Under kravene til dokumentasjon er det et par spesifikke spørsmål som har blitt problematisert av sakkyndig komité, og som også har blitt utførlig diskutert av evalueringsgruppen. Et av disse kravene er brevet fra nærmeste leder, det erfaringene av sakkyndig komité er at brevene viser en stor variasjonsbredde i innhold. Brevet skal ifølge retningslinjene være i form av et «begrunnet anbefalingsbrev», noe som fordrer at lederen er godt kjent med søkeren. Lederstillingene er imidlertid på åremål og det er derfor ikke alltid lederne er kjent med sine ansattes kvalifikasjoner, særlig ikke nye ledere. Det finnes også søkere som vitner om at deres nærmeste leder ikke kanskje ikke heller hadde satt seg inn i kriteriene for søknaden. Det finnes også en problematikk rundt det at en leder kan anbefale en ansatt å søke, men at søkeren ikke blir tildelt tittelen, noe som kan lede til frustrasjon hos både søker og leder. Forslaget fra sakkyndig komité har vært å utarbeide en fast mal for brevet, eller at det kun er å se som en bekreftelse på at hen er kjent med at den ansatte tenker å søke. Vi mener at det er viktig at søknaden er forankret hos lederen, slik at kandidaten kan følges opp både ved tilslag og avslag. Vi foreslår derfor å kalle det «bekreftelsesbrev», der lederen bekrefter at hen er kjent med at den ansatte skal søke, samt bekrefter sentrale deler av søknaden (særlig Pedagogisk CV) til søkeren (for eksempel, hvilke roller søkeren har hatt ved høgskolen og hvilke emner hen har undervist på). Videre bør en uttalelse eller anbefaling være en frivillig del av brevet (se også Samdal et al., 2022, s. 25).

Et annet spørsmål, som også har blitt tatt opp under foregående punkt om Kriterier, er det om dokumentasjon av utdanningsfaglig basiskompetanse. Både HR og PULS har fått mange spørsmål om hva som regnes som «tilsvarende» UH-ped-studiet og hvordan dette kan vises til i søknaden. Hvis søkeren ikke har tatt UH-ped-studiet, mener vi at det bør stå i retningslinjene at det er krav om å eksplisitt dokumentere tilsvarende kompetanse med utgangspunkt i de nasjonale veiledende retningslinjene for UH-pedagogisk basiskompetanse.

Anbefalinger:

- Det er viktig å forklare og spesifisere kravene til dokumentasjon for søkerne, for eksempel på oppstartsseminaret og i veiledningen.
- Endre kravet om «begrunnet anbefalingsbrev» fra leder til et «bekreftelsesbrev» der lederen bekrefter at hen er kjent med at den ansatte skal søke.
- I instruksene til søkerne bør det stå at hvis søkeren ikke har tatt UH-ped-studiet er det krav om å eksplisitt dokumentere «tilsvarende» kompetanse.

5. Sakkyndig vurdering inkludert sammensetning av sakkyndig utvalg

Gruppen er enige om at arbeidet i sakkyndig utvalg har fungert godt i de tre søknadsrundene. Erfaringene fra arbeidet i utvalget har blitt dokumentert i en rapport etter hver runde, noe som har vært svært verdifull input til evalueringen.

Vi anser at det er hensiktsmessig med ett fast internt og ett fast eksternt medlem, gjerne fra ulike fagmiljøer. Imidlertid mener vi at en merittert underviser alltid bør inngå i sakkyndig utvalg, i tråd med gruppens ønske om å institusjonalisere bruken av de merittede i ulike råd og utvalg ved høyskolen (se punkt 7). Dette er også praksis ved mange andre universiteter og høyskoler. Gruppen har diskutert muligheten å ivareta kompetanse innenfor UH-pedagogikk i utvalget. Videre mener vi at arbeidet i sakkyndig komité krever kontinuitet, og foreslår derfor at internt fast medlem blir valgt for seks år.

Kvaliteten på de sakkyndige vurderingene vurderes som god av de i gruppen som har hatt innsyn i arbeidet. Det har også bare vært sendt inn noen få merknader til HR om de sakkyndiges uttalelser. Vi mener det er viktig at alle søkerne får en god, tydelig og konstruktiv tilbakemelding. For de søkerne som er nært, men som ikke når helt opp til å bli merittede, er konkretisering av det som må forbedres nyttig for en eventuell ny søknad. Det er viktig å tydelig vise til hva som ikke var bra nok i tilbakemeldingen. Et lite men viktig tiltak er at det bør stå på hjemmesiden at all kommunikasjon med søkerne i løpet av prosessen foregår i Jobbnorge. Dette har ikke vært klart for alle søkerne.

I tråd med anbefalingene i rapporten til Samdal et al. (2022), mener gruppen at høyskolen må etablere et system for de som får avslag. Et tiltak som bør formaliseres er at PULS tilbyr veiledningssamtale til de som får avslag for å vurdere muligheten å fortsette å utvikle søknaden. Søkeren blir bedt om å ta med seg sakkyndig rapport til samtalen. Vi mener også at søkerne skal bli kontaktet av nærmeste leder uavhengig av resultat, ikke minst for å diskutere veien videre. Dette er også en måte å sette merittering på kartet i større grad blant lederne og et ledd i institusjonaliseringen av ordningen. På oppstartsseminaret kan ribben for merittering tematiseres og hva som skjer ved et mulig avslag.

Vi har også diskutert muligheten til karantenetid ved avslag, men kommet frem til at det ikke er hensiktsmessig, og dessuten unødvendig, da utlysning skjer annethvert år. Det å tvinges til å sette prosessen på vent går også imot ideen om ordningen som et

kvalitetsutviklingstiltak, og signalerer at ordningen er en karriereordning mer enn et ledd i høgskolens arbeid med kvalitetsutvikling (Stensaker et al., 2021, s. 29).

Til sist har gruppen hatt oppe til diskusjon spørsmålet om å komplettere den skriftlige søknaden med et intervju på linje med hva som anbefales i evalueringene av meritteringsordningene til noen andre norske læresteder (Stensaker et al., 2021; Ludvigsen & Morlandstø, 2024). Noen institusjoner i Sverige tiltemper også intervju i prosessen, eller «pedagogisk samtale» med sakkyndige. Gruppen mener at tanken om en «pedagogisk samtale» med kandidaten for rede ut uklarheter og spørsmål er god, men at det er vanskelig å gjennomføre. En risiko er at søkeren kan «snakke seg opp», mens vi mener at det er viktig for søkeren å formulere en god mappe som «står for seg selv» uten videre forklaringer. Erfaringene fra andre institusjoner har også vært blandet. Det ville dessuten være et dyrt og tidkrevende tiltak som lett kan bli altfor omfattende for sakkyndig utvalg.

Anbefalinger:

- Minst én merittert underviser må inngå i sakkyndig utvalg. Fast internt medlem bør bli valgt for seks år for å sikre kontinuitet.
- Utarbeide og implementere gode rutiner ved avslag. Vi foreslår at PULS kan tilby veiledningssamtale til de som får avslag og at alle søkere uavhengig av resultat bør bli kontaktet av nærmeste leder.

6. Belønningsordning

Belønningsordningen har både en individuell og en kollegial side, med en justering av lønn for 100 %-stilling tilsvarende 45 000 kr og et engangsbeløp til den merittertes fakultet. I retningslinjene på hjemmesiden står det presisert at den «merittertes avdeling tildeles et engangsbeløp på kr 75 000. Midlene disponeres av dekan og skal benyttes til tiltak som styrker den kollegiale undervisningskulturen ved avdelingen. Bruk av midlene tas opp i den interne styringsdialogen». Bruken av midlene til fakultetene har blitt nøye drøftet av gruppen og Kunnskapsnettverket, da erfaringen er at praksis i dag er høyst varierende. Vi er enige om at det bør være lik institusjonell bruk av midlene ved alle fakulteter og at det bør understrekes i enda høyere grad enn i dag at bruken skal være kollegial. Vi foreslår at rektor tar opp saken på rektors ledermøte. Kanskje kunne prorektor for utdanning og samfunnskontakt ha overordnet ansvar for midlene. Videre mener vi at det må lages en instruks for hva midlene kan brukes til etter innspill fra fagmiljøene, der det også inngår at fakultetet skal sende en kort rapport om hva midlene har blitt brukt til.

Det individuelle lønnstillegget skal, ifølge retningslinjene, være «uavhengig av annen lønnsutvikling». Selv om tillegget ikke syns som egen post på lønnen, skal det separeres fra vanlig lønn før lønnsforhandling. Kunnskapsnettverket erfarer at dette ikke alltid har skjedd automatisk, da alle ledere ikke er bekjent med hvordan tillegget fungerer. Vi

mener at det bør utarbeides en veiledning til ledere og fagforeningene for å sikre at alle er innforstått med ordningen.

Retningslinjene slår også fast at «utnevning av meritterte undervisere skjer ved overrekkelse av diplom på en egnet anledning, og markeres på høgskolens nettsider». Dette har ikke fungert optimalt. Sammenlignet med utdelingen av andre priser, har disse pleid å få mye mer oppmerksomhet, mens få utenfor den nærmeste kretsen har blitt nådd av informasjonen om de nye meritterte underviserne ved høgskolen. Gruppen mener at det er viktig med tydelige rutiner for hva som skjer i etterkant av utnevnelsen. Gruppen mener at høgskolen minimum må sørge for at alle meritterte får diplom (som deles ut på den Akademiske årsfesten), markeres på høgskolens nettside (en artikkel med bilde), samt ved den Akademiske årsfesten, uten unødvendig utsettelse. Andre måter å hedre de nye meritterte på kan for eksempel være en gratulasjon på julelunsjen og en middag med Kunnskapsnettverket for å ta imot de nye og bli bedre kjent.

Anbefalinger:

- Utarbeide tydelige rutiner for hva som skjer i etterkant av utnevnelsen, som for eksempel nyhetssak på hjemmesiden, utdeling av diplom på den Akademiske årsfesten, en gratulasjon på julelunsjen eller lignende og en middag med Kunnskapsnettverket.
- Institusjonalisere bruket av engangsbeløpet til fakultetene.
- Utarbeide en veileder til ledere og fagforeninger om det individuelle lønnstillegget.

7. Organisering, ansvar, roller

Organiseringen av meritteringsordningen har forbedringspotensial ifølge alle involverte. Vi mener at meritteringsordningen må forankres i organisasjonen, og at det bygges en kultur for bruken av de meritterte underviserne. I bakgrunnen til ordningen ved høgskolen beskrives en todelt hensikt eller hva som kan kalles et «hybrid perspektiv», som er både individuelt og organisatorisk (Stensaker et al., 2021, s. 24). På den ene siden skal ordningen belønne og belønne individuell innsats og kompetanse. På andre siden skal den også støtte en kollegial «pedagogisk kvalitetskultur» (Winka & Ryegård, 2021, s. 4). Aurvoll et al (2023, s. 208-209) skriver under overskriften «Merittert underviser, og hva så?», at merittering ikke bør begrenses til et individuelt tiltak, men bør ha betydning på ulike nivåer i organisasjonen. Manglende kobling mellom merittering og øvrig kvalitetsarbeid er et trekk som går igjen i mange av de evalueringer som har blitt gjennomført i Norge og Sverige. Vi mener at denne koblingen også er mangelfull ved høgskolen. For eksempel er det rapportert at det fortsatt finnes de på høgskolen som oppfatter ordningen fremfor alt som en individuell pris.

Organiseringen av meritteringsordningen og ikke minst Kunnskapsnettverket er et spørsmål som har engasjert de meritterte underviserne i evalueringen, og de har også kommet med mange gode forslag som har blitt diskutert i gruppen.

Vår anbefaling er å lage et årshjul for meritteringsordningen med tydelige ansvarsområder. Årshjulet må institusjonaliseres og operasjonaliseres for å få det til å fungere. I årshjulet bør PULS sin rolle kunne konkretiseres i arbeidet med meritteringsprosessen og Kunnskapsnettverket.

Evalueringsgruppen er enig i at ordningen må forankres bedre i organisasjonen. Ikke minst er det viktig å bygge en kultur for bruken av de meritterte underviserne. En måte å begynne på kan være å synliggjøre de meritterte på fakultetene. Det er grunnleggende at alle ledere vet hvem de meritterte er på det egne fakultetet. Videre mener vi at de meritterte underviserne har en naturlig plass i ulike utvalg ved høghskolen, og ikke minst i Utdanningskvalitetsutvalget (UKU). De meritterte kan også på andre måter brukes mer i organisasjonen, for eksempel i arbeid med rammeplaner, eller være en naturlig ressurs i kollegaveiledning på fakultetene. Forankringen må helt opp til øverste ledelse, og her har gruppen som forslag at prorektor for utdanning og samfunnskontakt kobles tydeligere opp mot meritteringsordningen.

Kunnskapsnettverket og dets rolle og arbeid i organisasjonen har blitt utførlig diskutert med de meritterte underviserne. De meritterte syns det er viktig med pedagogiske samtaler og erfaringsdeling innad og utad, og ser nettverket som en viktig møteplass. Vi er enige med de meritterte i at begrepet «Kunnskapsnettverket» er vagt, og anbefaler et bytte til «Pedagogisk akademi», som gir mer tyngde som en gruppe som kan inviteres inn i ulike sammenhenger og er mer i tråd med andre høghskoler og universiteter i Norge (og Sverige).

Et annet resultat av evalueringen er at rutiner, oppgaver og aktiviteter for det Pedagogiske akademiet trenger å utvikles. Eksempel på oppgaver ved andre læresteder går å finne i litteraturen (se for eksempel Winka & Ryegård, 2021, s. 16-19; Aurvoll et al, 2023, s. 210; Geschwind & Edström, 2020, s. 12), men beskrivelsen av akademiet må lages i dialog med akademiet selv. Beskrivelsen kan deles med de nye meritterte. På sikt mener vi at det Pedagogiske akademiet kan tjene som et strategisk tiltak for å styrke tverrfaglig samarbeid på tvers av fakultetene og dermed bidra til arbeidet med å knytte sammen fakultetene.

Anbefalinger:

- Meritteringsordningen må forankres i organisasjonen. Et første trinn kan være å lage og operasjonalisere et årshjul for meritteringsordningen med tydelige ansvarsområder.
- Forankringen må opp til øverste ledelse og vi foreslår at prorektor for utdanning og samfunnskontakt kobles tydeligere opp mot ordningen.

- En kultur for bruken av de meritterte underviserne må bygges og for dette er det grunnleggende at de meritterte er kjent på eget fakultet.
- Vi mener at de meritterte underviserne har en naturlig plass i ulike utvalg og grupper ved høgskolen, ikke minst i Utdanningskvalitetsutvalget (UKU).
- Vi anbefaler et bytte av navn fra «Kunnskapsnettverket» til «Pedagogisk akademi» i tråd med resten av sektoren.
- Utvikle rutiner, oppgaver og aktiviteter for det Pedagogiske akademiet i dialog med de meritterte selve.

8. Spørsmål om utvidelse til ytterligere ett nivå

Spørsmålet om utvidelse av meritteringsordningen til to nivåer har blitt drøftet av evalueringsgruppen. I Sverige har flertallet universiteter og høgskoler valgt en todelt modell («meriterad lärare» og «excellent lärare») (se Winka & Ryegård, 2021, s. 10), mens modellen med et nivå er den som er vanligst i Norge. Det må presiseres at den modell som benyttes i Norge, der tittelen ofte er «merittert underviser», tilsvarer «excellent lärare» i Sverige, da det lavere nivået vanligvis ikke fokuserer på alle SoTL-kriteriene, eller har kriterier på et lavere nivå (se Winka & Ryegård, 2021, s. 31).

Det finnes både fordeler og ulemper med en todelt modell. Argumenter som har blitt brukt er at to trinn gir flere undervisere mulighet til karrierevei og derfor også mer delaktighet i organisasjonen og muligens større interesse blant de ansatte (jfr. Geschwind & Edström, 2020). For den enkelte kan innpassing på det lavere nivået være mer motiverende enn avslag. Ulemper er mer administrasjon rundt ordningen og utfordringer å skille meritteringsordningen fra kriteriene for ansettelse og opprykk med sine to karriereveier: professorløpet og dosentløpet. Det kan påpekes at det i Sverige ikke finnes noe tilsvarende førstelektor- og dosentløpet. Vår samlede vurdering er at det ikke er hensiktsmessig å endre dagens ordning, som fortsatt trenger å «sette seg» i organisasjonen. Vi anbefaler at høgskolen følger nåværende modell med ett nivå, som er standard i sektoren i Norge i dag.

Anbefalinger:

- Nåværende ordning med ett nivå bevares for å harmonisere med resten av sektoren og for å unngå store endringer i en ordning som fortsatt må forankres i organisasjonen.

9. Eventuell revurdering av status som merittert underviser

Alle de som kjenner ordningen godt mener at ordningen har kommet for å bli. Evalueringsgruppen er enige om at ordningen trengs. Den er dessuten pålagt gjennom Meld. St. 16 (2016–2017), Kultur for kvalitet i høyere utdanning. Norsk og svensk litteratur fremhever det vanskelige i å evaluere betydningen av en meritteringsordning, ikke minst fordi at det tar tid å implementere en slik ordning (Aurvoll et al., 2023; Ryegård & Winka, 2025). Aurvoll et al. (2023) viser imidlertid til positive effekter, sånn som

anerkjennelse og legitimitet som underviser, det at tittelen kan være et vesentlig karrierefremmende virkemiddel, samt at søkeprosessen oppleves som lærerik og betydningsfull. De meritterte ved høghskolen deler denne opplevelsen og løfter for eksempel frem at deres egen søknadsprosess var en god opplevelse som fremmet kritisk refleksjon over egen rolle, praksis og utvikling. I tråd med diskusjonene i denne evalueringsrapport ønsker vi videre utvikling av ordningen for å forankre den i organisasjonen.

Et sentralt spørsmål i sammenhengen og med viktig signalverdi er hva vi skal kalle statusen. «Merittert underviser» er i dag den vanligste benevnningen nasjonalt, men Universitet i Oslo har endret tittelen til «merittert utdanner», blant annet for å tydeligere skille den fra undervisningspriser (Samdal et al., 2022). Det finns også et forslag om å utvikle et nasjonalt utdanningsakademi for meritterte undervisere/utdannere i Norge, med tydelig fokus på *utdanning* og *utdannere* (Kubberød et al., 2025). Vi mener at «merittert utdanner» favner bredere enn «merittert underviser» og er i tråd med andre begreper som «utdanningsfaglig kompetanse» og «utdanningskvalitet». «Utdanner» er muligens også mer i tråd med retningslinjene til ordningen og kriteriene til søkerne. I arbeid med studieplaner, rammeplaner og lignende beveger vi oss også utenfor hva som vanligvis regnes som undervisning. Vi anbefaler å endre tittelen fra «merittert underviser» til «merittert utdanner».

Evalueringsgruppens konklusjon er at det ikke er aktuelt med en revurdering av statusen. Det som er å anse som hovedfunnet i evalueringen, og som diskuteres videre under Avsluttende kommentar, er at ordningen må institusjonaliseres, ikke minst for å få til en kulturforendring i organisasjonen.

Anbefalinger:

- Evalueringsgruppens konklusjon er at ordningen trengs. Det som står igjen, er å institusjonalisere ordningen for å få til en kulturendring i organisasjonen.
- Vi anbefaler å endre tittelen fra «merittert underviser» til «merittert utdanner» for å bedre favne ordningens bredde og arbeidet med økt utdanningskvalitet.

Avsluttende kommentar

Meritteringsordningen ved høghskolen er «en godt bevart hemmelighet». Formuleringen er fra en av informantene og viser særlig til prosessen i etterkant av tildelingen av tittelen. Etter tre runder med totalt 36 søkere og 10 meritterte undervisere har vi fått folk inn i ordningen i en prosess som trenger justeringer, men som allikevel har fungert relativt bra. Neste steg er nå å sette søkelyset på de meritterte og deres rolle i arbeidet med å høyne utdanningskvaliteten og å fremme en kollegial undervisningskultur. Tidligere studier viser at det tar tid å implementere en ny ordning i organisasjonen (se for eksempel Aurvoll et al., 2023; Ryegård & Winka, 2025; Winka & Ryegård, 2021). Ordningen har kommet for å bli og vi mener at det viktigste arbeidet fremover vil være å

institusjonalisere den på høgskolen. Ikke minst blir det et viktig arbeid å finne balansen mellom individuell anerkjennelse og belønning, og integreringen av ordningen i høgskolens arbeid med utdanningskvalitet, der de meritterte utdannerne og det Pedagogiske akademiet har en viktig rolle som en delvis uutnyttet potensial. I denne rapporten foreslår vi små og litt større tiltak som kan bidra til arbeidet.

Litteratur

Aurvoll, C., Larsen Damsgaard, H., & Enqvist-Jensen, C. (2023). Merittering i støpeskjeen – den norske meritteringsordningens utbredelse og betydning. *Uniped (Lillehammer)*, 46(3), 201–212. <https://doi.org/10.18261/uniped.46.3.6>

Geschwind, L., & Edström, K. (20. april 2020). Utvärdering av införandet av den akademiska titeln excellent lärare vid SLU samt den nuvarande handläggnings- och bedömningsprocessen. SLU ua 2020.1.1.2-1680. Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU). <https://internt.slu.se/globalassets/mw/stod-serv/komp-karriar/akademisk-karriar/excellent-larare/slu-excellent-larare-geschwind-edstrom-200420.pdf>

Kubberød, E., Østergaard, E., Sørli, M., Berg, A., Hjesvold, R., Ersvær, E., Fosslund, T., & Dyb, E. (2025). *Meritteringsordningen i høyere utdanning. Erfaringer fra det første nasjonale symposiet for meritterte undervisere*. Rapport skrevet av symposiets programkomite. NMBU. <https://hdl.handle.net/11250/3201094>

Ludvigsen, K., & Morlandstø, M. (2024). Evaluering av andre pilot for meritteringsordning ved HVL 2023. HVL-rapport nr. 7. <https://hdl.handle.net/11250/3148414>

Ryegård, Å., & Winka, K. (2025). Pedagogisk meritering i Sverige. I: Å. Ryegård & K. Winka, *Pedagogisk meritering i och för förändring*. Umeå Universitet.

Samdal, O., Krumsvik, R. J., & Winka, K. (2022). Evaluering av meritteringsordningen ved UiO. <https://www.uio.no/om/organisasjon/utvalg/utdanningskomiteen/moter/2022/mote-nr-7/evaluering-av-meritteringsordningen-ved-uio-november-2022-.pdf>

Stensaker, B. Winka, K., Pettersson, E., Leth Andersen, H., Hatlen, J.F., Bjørnsdatter, O., Matveeva, A. & Lind, E. G. (2021). *Anerkjennelse av individuell kompetanse og organisatorisk kulturutvikling - på samme tid? Evaluering av UiTs meritteringsordning*. UiT Norges arktiske universitet. <https://hdl.handle.net/11250/4421979>

Winka, K., & Ryegård, Å. (2021). *Pedagogiska meriteringsmodeller – vid Sveriges universitet och högskolor 2021*. Skriftserie från Universitetspedagogik och lärandestöd, nr 1/2021. Umeå universitet.