

# Rapport fra arbeidsgruppen HiØ KVM

28.06.2024



## Innholdsfortegnelse

|         |                                                                                            |    |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.0     | Innledning.....                                                                            | 3  |
| 1.1     | Bakgrunn .....                                                                             | 4  |
| 1.1.1   | Prosjektet .....                                                                           | 4  |
| 1.1.2   | Arbeidsgruppen .....                                                                       | 4  |
| 1.1.3   | Mandat .....                                                                               | 5  |
| 1.1.3.1 | Utarbeidelse av mandat .....                                                               | 5  |
| 1.1.3.2 | Mandatet.....                                                                              | 5  |
| 1.1.3.3 | Tolkning av mandatet.....                                                                  | 6  |
| 1.1.3.4 | Avklaringer fra prosjektstyret.....                                                        | 7  |
| 1.1.3.5 | Åpen forskning.....                                                                        | 7  |
| 1.1.4   | Arbeidsgruppens virksomhet .....                                                           | 8  |
| 1.1.4.1 | Kommunikasjon i arbeidsgruppen.....                                                        | 8  |
| 1.1.4.2 | Arbeidsgruppens møtevirksomhet.....                                                        | 8  |
| 1.1.4.3 | Samarbeid med prosjektstyret .....                                                         | 8  |
| 1.1.4.4 | Presentasjoner av prosjektet.....                                                          | 8  |
| 1.1.4.5 | Innspill fra fagmiljøene .....                                                             | 9  |
| 1.1.4.6 | Arbeid med Akademi for scenekunst .....                                                    | 9  |
| 1.1.4.7 | UHRs NOR-CAM-nettverk.....                                                                 | 9  |
| 2.0     | Kartlegging.....                                                                           | 10 |
| 2.1     | Relevante regelverk.....                                                                   | 10 |
| 2.1.1   | Universitets- og høyskoleloven .....                                                       | 10 |
| 2.1.2   | Forslag til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ..... | 11 |
| 2.1.3   | Statsansatteloven.....                                                                     | 12 |
| 2.1.4   | Personalreglementet.....                                                                   | 12 |
| 2.2     | Ansettelsesprosesser.....                                                                  | 12 |
| 2.2.1   | Utlysninger .....                                                                          | 13 |
| 2.2.1.1 | Generelt om utlysningstekster .....                                                        | 13 |
| 2.2.1.2 | Dokumentasjon .....                                                                        | 13 |
| 2.2.1.3 | Fremgangsmåte for vurderingen.....                                                         | 13 |
| 2.2.1.4 | Arbeidsgruppens vurdering.....                                                             | 13 |
| 2.2.2   | Ansettelse .....                                                                           | 14 |
| 2.2.2.1 | Generelt om ansettelsesprosessen .....                                                     | 14 |
| 2.2.2.2 | Dokumentasjon .....                                                                        | 14 |
| 2.2.2.3 | Fremgangsmåte for vurderingen.....                                                         | 15 |
| 2.2.2.4 | Arbeidsgruppens vurdering.....                                                             | 15 |

|         |                                                                                             |    |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.3     | Opprykksprosesser .....                                                                     | 18 |
| 2.3.1   | Generelt om opprykksprosessen.....                                                          | 18 |
| 2.3.2   | Dokumentasjon .....                                                                         | 18 |
| 2.3.3   | Fremgangsmåte for vurderingen.....                                                          | 18 |
| 2.3.4   | Arbeidsgruppens vurdering.....                                                              | 18 |
| 3.0     | HiØs kompetansevurderingsmatriser.....                                                      | 21 |
| 3.1     | Hvordan skal kompetansevurderingsmatrisene brukes?.....                                     | 21 |
| 3.1.1   | Kolonne 1: Kompetanseområder .....                                                          | 22 |
| 3.1.2   | Kolonne 2: Eksempler på resultater og kompetanser .....                                     | 22 |
| 3.1.2.1 | Vekting.....                                                                                | 23 |
| 3.1.2.2 | Begrepsforklaringer .....                                                                   | 24 |
| 3.1.3   | Kolonne 3: Dokumentasjon .....                                                              | 25 |
| 3.1.3.1 | Dossier .....                                                                               | 25 |
| 3.1.4   | Kolonne 4: Refleksjon .....                                                                 | 25 |
| 3.2     | HiØ KVM .....                                                                               | 25 |
| 3.3     | KU KVM.....                                                                                 | 27 |
| 4.0     | Implementeringsplan .....                                                                   | 28 |
| 4.1     | Anbefalinger og plan for gjennomføring.....                                                 | 28 |
| 4.2     | Ansvarsfordeling.....                                                                       | 29 |
| 4.2.1   | Beslutningstager.....                                                                       | 29 |
| 4.2.2   | Gjennomføring .....                                                                         | 29 |
| 4.2.3   | Opplæring.....                                                                              | 29 |
| 4.2.4   | Ytterligere informasjonsarbeid.....                                                         | 29 |
| 5.0     | Ressursbruk .....                                                                           | 30 |
| 6.0     | Karriereveiledning og karriereutvikling.....                                                | 30 |
| 6.1     | Karriereveiledning i dag.....                                                               | 31 |
| 6.2     | Karriereveiledning og karriereutvikling i fremtiden .....                                   | 32 |
|         | Kildehenvisninger .....                                                                     | 33 |
|         | Vedlegg 1: Action Plan for Reforming Research Assessment at Østfold University College..... | 35 |

## 1.0 Innledning

11. november 2022 undertegnet Høgskolen i Østfold (HiØ) avtalen «The Agreement on Reforming Research Assessment» (Coalition for Advancing Research Assessment, 2022) (heretter «avtalen»). Dette betyr at HiØ har tilsluttet seg Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA), som er en koalisjon bestående av alle som undertegner avtalen.

Avtalen er et avtaleverk om kvalitetsvurderinger av forskning, forskere og forskningsinstitusjoner. EU-kommisjonen har utarbeidet disse reglene i samarbeid med representanter fra rekke forskningsinstitusjoner innenfor EU. Den består av et forord og fire hoveddeler markert med romertall: del I: Prinsipper; del II: Implementeringsforpliktelser; del III: Samarbeids- og medlemsregler; og del IV: Tidsplan, signatur, rapportering og medlemsfordeler. Et overordnet mål med avtalen er at forskning, forskningsinstitusjoner og forskere skal anerkjenne og verdsette bredden av ulike forskningsresultater, praksiser og aktiviteter som kjennetegner kvalitet innenfor forskning, eller som det heter på engelsk: «recognises the diverse outputs, practices and activities that maximise the quality and impact of research» (Coalition for Advancing Research Assessment, 2022, s. 2). Det understrekes at for å oppnå dette, må vurderinger av forskningskvalitet og forskere (heretter «forskningsvurdering») bygge på kvalitative bedømmelser, med innslag av ansvarlig bruk av kvantitative indikatorer (Coalition for Advancing Research Assessment, 2022, s. 2).

Avtalens tidsramme strekker seg frem til 2027, eller fem år etter avtalen ble undertegnet. I løpet av denne perioden skal HiØ evaluere, utvikle og implementere kriterier, verktøy og prosesser rundt forskningsvurdering i henhold til avtalens kjerneforpliktelser og en egen handlingsplan. Før utgangen av 2027 må høgskolen gjennomføre minst én evaluering av forbedringene som implementeres.

HiØ delte sin arbeidsplan (vedlegg 1) med CoARA-nettverket på CoARAs Zenodo-område mot slutten av desember 2023. Denne ble offentlig tilgjengelig i januar 2024.

I Norge er det liten tradisjon for å basere forskningsvurderinger på kvantitative indikatorer (Lie & Røeggen, 2022). Brorparten av slike vurderinger foregår allerede i form av kvalitative vurderinger som likner det som avtalen anbefaler og forplikter høgskolen til. Allikevel representerer avtalen en mulighet for høgskolen til å se nærmere på og oppdatere sine måter å gjennomføre forskningsvurderinger, i tråd med det internasjonale forskersamfunnets anbefalinger om dette. Det er således snakk om en evolusjon av forskningsvurdering, ikke en revolusjon.

Universitets- og høgskolerådet (UHR) har utviklet «The Norwegian Career Assessment Matrix» (NOR-CAM-veilederen) (Universitets- og høgskolerådet, 2021), som er inspirert av «The European Open Science Career Assessment Matrix» (OS-CAM) (European Commission & Directorate-General for Research and Innovation, 2017). NOR-CAM-veilederen kan ses i sammenheng med lignende internasjonale initiativ, som for eksempel «The San Fransisco Declaration on Research Assessment» (DORA, 2013), «The Leiden Manifesto for Research Metrics» (Hicks et al., 2015) og Science Europes «Position Statement and Recommendations on Research Assessment Processes» (Science Europe, 2020). Den har raskt fått internasjonal oppmerksomhet for å være et hensiktsmessig verktøy for å forbedre forskningsvurdering i tråd med avtalens prinsipper og forpliktelser. NOR-CAM-veilederen hviler på seks grunnprinsipper, som i sin tur resonnerer godt med avtalen som HiØ har inngått: (1) «Balanse mellom kvantitative og kvalitative mål», (2) «Alle skal ikke gjøre alt», (3) «Åpen forskningspraksis som bærende prinsipp», (4) «Transparens i vurderingen og synliggjøring av hva som er meritterende», (5) «Fremme kjønnsbalanse og mangfold» og (6) «Å være til hjelp for utforming av utlysninger og vurderingsprosesser lokalt».

For å sikre samsvar med tilsvarende prosesser ved andre institusjoner i Norge og Europa for øvrig, vil HiØ at institusjonens oppdatering av prosesser rundt forskningsvurdering skal skje gjennom en lokal tilpasning av NOR-CAM-veilederen. Denne tilpasningen skal ta hensyn til HiØs profil som en profesjonshøgskole med innslag av grunnforskning.

Rapporten som foreligger er basert på arbeidsgruppen HiØ KVM (der «KVM» står for «kompetansevurderingsmatrise») sitt arbeid i perioden 1. januar til 28. juni 2024. Dette arbeidet har hatt som formål å starte HiØs arbeid med å oppfylle avtalens forpliktelser, samt å legge til rette for videre arbeid frem mot målet.

## 1.1 Bakgrunn

I 2022 vedtok høgskolen sin nye strategi mot 2030 (Høgskolen i Østfold, 2022b), som henger tett sammen med målene i utviklingsavtalen mellom HiØ og Kunnskapsdepartementet (Kunnskapsdepartementet, 2022). Høgskolens årlige aktivitetsplaner baserer seg i sin tur på disse. I arbeidet med å gjennomføre aktivitetsplanen for 2023, etablerte HiØ seks strategiske temaer. Disse har som formål å hjelpe høgskolen med å oppnå målene i strategien og utviklingsavtalen. Et av høgskolens strategiske temaer er tema 5, «Strategisk kompetanse- og karriereutvikling», som i hovedsak forvaltes av organisasjonsavdelingen. Et av målene med det strategiske arbeidet som hører til dette temaområdet, er å ivareta HiØs forpliktelser i henhold til avtalen.

### 1.1.1 Prosjektet

For å jobbe målrettet og konkret med avtalens forpliktelser, besluttet høgskolens organisasjonsavdeling å organisere dette arbeidet på følgende måte, i form av et prosjekt:

- Prosjektnavn: HiØ KVM
- Prosjektperiode: 01.01-28.06.2024
- Prosjekteier: Elin Corneliussen (organisasjonsdirektør)
- Prosjektstyre: Elin Corneliussen, Trine Eker Christoffersen (forskningsdirektør og konstituert prorektor for forskning) og Kristian Sandbekk Norsted (seniorrådgiver, biblioteket)
- Prosjektleder: Kristian Sandbekk Norsted
- Prosjektgruppe: Se del 1.1.2

Opprinnelig tidsfrist for innlevering av prosjektrapport var 21. juni 2024. Fristen ble flyttet på grunn av streik, som berørte store deler av arbeidsgruppen. Rapporten ble overlevert til prosjektstyret 28. juni 2024.

### 1.1.2 Arbeidsgruppen

Avtalens tredje vedlegg er et forslag til hvordan lokale prosesser kan foregå slik at de oppfyller avtalens forpliktelser. Forslagets fjerde punkt handler om at personer med roller som skal gjennomgå og/eller utføre forskningsvurdering bør involveres i utviklingen av ressursene og prosessene for slike vurderinger. På følgende måte ble arbeidsgruppen oppnevnt i tråd med dette forslaget:

Prodekanene for forskning ved HiØs tre fakulteter, samt avdelingslederen ved Akademi for scenekunst, fikk i oppgave å oppnevne representanter fra sine respektive fakulteter/avdeling. Representantene skulle fortrinnsvis representere ulike stillinger og ha variert erfaring fra forskningsvurdering (det vil si erfaring av å vurdere og å bli vurdert). Ettersom både avtalen og NOR-CAM-veilederen kan betraktes som ledd i både EUs og UHRs overgripende arbeid med åpen forskning, ble høgskolens koordinator for åpen forskning forespurt om å påta seg rollen som prosjektleder. Arbeidsgruppen HiØ KVM har dermed bestått av følgende medlemmer:

- Kristian Sandbekk Norsted (seniorrådgiver, biblioteket)
- Elisabeth Kihl-Stenrød (seksjonsleder, seksjon for HR)
- Tone Kjersem (seniorrådgiver, seksjon for HR)
- Roswitha Maria Berta King (professor, Fakultet for informasjonsteknologi, ingeniørfag og økonomi)
- Joakim Karlsen (førsteamanuensis, Fakultet for informasjonsteknologi, ingeniørfag og økonomi)
- Arnstein Hjelde (dosent, Fakultet for lærerutdanninger og språk)
- Erik Bjørnerud (førsteamanuensis, Fakultet for lærerutdanninger og språk)
- Hadi Strømmen Lile (professor, Fakultet for helse, velferd og organisasjon)
- Kristin Myhre (førstelektor, Fakultet for helse, velferd og organisasjon)
- Karen Kipphoff (professor, Akademi for scenekunst)

### 1.1.3 Mandat

#### 1.1.3.1 Utarbeidelse av mandat

HiØ KVMs mandat ble utarbeidet under en workshop i HiØs forskningsadministrasjon, som tok plass på Hvaler i tidsrommet 24. til 25. oktober 2023. Anne Marthe Fosdahl Wium (seniorrådgiver, forskningsadministrasjonen), Marit Hilsen (seniorrådgiver, forskningsadministrasjonen) og Kristian Sandbekk Norsted, i samråd med Trine Eker Christoffersen og øvrige seniorrådgivere i forskningsadministrasjonen, utarbeidet et utkast til mandat på bakgrunn av workshopens øvrige arbeid med å finlese avtalen, NOR-CAM-veilederen og prosjektrapporter fra andre norske universitets- og høgskoleinstitusjoner. Mandatet ble senere godkjent av prosjekteier Elin Corneliusen, slik at dette kunne danne grunnlaget for prosjektgruppens arbeid.

#### 1.1.3.2 Mandatet

*Høgskolen i Østfold (HiØ) sluttet seg den 11. november 2022 til The Coalition for Advancing Research Assessment ved å signere avtalen «The Agreement on Reforming Research Assessment» (ARRA). Dette forplikter HiØ til å kartlegge, videreutvikle og eventuelt etablere verktøy for hvordan forskerkvalifikasjoner vurderes i forbindelse med ansettelse og opprykk, og disse skal være i tråd med avtalens kjerneforpliktelser. HiØ har besluttet å oppnevne en arbeidsgruppe som skal operasjonalisere avtalens intensjoner ved å utvikle en egen kompetansevurderingsmatrise som er tilpasset HiØs behov. Arbeidsgruppen skal bestå av representanter fra HR, forskningsadministrasjonen og vitenskapelig ansatte fra ulike fagområder som har erfaring fra ansettelses- og opprykksprosesser. Arbeidet skal omfatte stillingskategoriene høgskolelektor, førstelektor, dosent, førsteamanuensis og professor.*

*Arbeidsgruppen skal:*

1. *Kartlegge eksisterende prosesser, inkludert verktøy, rutiner, retningslinjer og ressurser, vedrørende ansettelse og opprykk.*
2. *Etablere en kompetansevurderingsmatrise som bygger på NOR-CAM-veilederen og er tilpasset HiØs behov.*
3. *Anbefale videreutvikling av eksisterende prosesser, og eventuelt etablering av nye, i tråd med kompetansevurderingsmatrisen.*
4. *Levere en rapport til prosjektstyret som redegjør for de nevnte punktene, og som inneholder en implementeringsplan som oppfyller HiØs forpliktelser i henhold til*

*ARRA. Implementeringsplanen bør påpeke hvordan anbefalingene kan påvirke ressursbruk i ansettelses- og opprykksprosesser.*

*Arbeidet skal ses i sammenheng med relevante nasjonale regelverk og legges til grunn for HiØs videre arbeid med kompetanseheving, karriereutvikling og karriereveiledning.*

#### *1.1.3.3 Tolkning av mandatet*

Både avtalen og NOR-CAM-veilederen hviler på viktige prinsipper (se del 1.0). Arbeidsgruppen har etterstrebet å jobbe i tråd med disse. For øvrig har arbeidsgruppen tolket mandatet slik at det begrenser våre vurderinger og anbefalinger til et fåtall konkrete vurderingsprosesser.

Arbeidsgruppen har således sett nærmere på prosessene rundt:

- Utlysninger av vitenskapelige og kunstneriske stillinger (høgskolelektor, førsteamanuensis og professor)
- Ansettelse i nevnte stillinger
- Søknader om opprykk til konkrete stillinger (førstelektor, dosent, professor)

Disse prosessene avhenger i sin tur av både nasjonale og institusjonelle regelverk. Arbeidsgruppen har tatt høyde for og diskutert relevante regelverk, og betraktet dem som rammer for anbefalingene som redegjøres for i implementeringsplanen. Dette betyr at anbefalingene ikke retter seg mot regelverkene, men kun mot elementer i nevnte prosesser som HiØ selv har myndighet til å justere eller forandre.

Utover dette har arbeidsgruppen gjort undersøkelser og ført diskusjoner om både ressursbruk og karriereveiledning. Hva vil det koste i form av ressurser å gjennomføre anbefalingene i implementeringsplanen? Hvordan kan kompetansevurderingsmatrisene HiØ KVM og KU KVM bidra til å utvikle høgskolens arbeid med karriereveiledning? Begge disse teamene er redegjort for i egne underkapitler, se delene 5.0 og 6.0.

Arbeidsgruppen har forholdt seg pragmatisk til mandatet. Vår hensikt har vært å oppfylle avtalens forpliktelser innenfor handlingsrommet som har forelagt. Et sentralt spørsmål i arbeidet har vært hvordan en lokal tilpasning av NOR-CAM-veilederen, i form av etablering av en egen kompetansevurderingsmatrise for HiØ, kan forbedre vurderinger i ansettelses- og opprykksprosesser for nevnte stillingskategorier.

Etablering og implementering av en kompetansevurderingsmatrise skal gjøre det enklere for institusjonen å identifisere sitt behov for kompetanse. Samtidig skal den bidra til at enkeltforskere kan utvikle unike forskningsprofiler, som består av forskjellige elementer fra flere anerkjente kompetanseområder som er relevante innenfor universitets- og høgskolesektoren. Alle skal ikke gjøre alt. Alle kan ikke gjøre alt. Det er heller ikke nok plass, i form av faktiske arbeidsplasser, til alle med undervisnings- og forskerkompetanse i academia. Det burde således være mulig å bevege seg inn og ut av academia gjennom et langt karriereløp (jf. Kunnskapsdepartementet, 2021). Samfunnet for øvrig er i behov av kunnskap og kompetanser som kultiveres på HiØ, og høgskolens virksomhet er avhengig av impulser fra utsiden.

Arbeidsgruppens virksomhet, som funderes på denne tolkningen av mandatet, er redegjort for nedenfor. Arbeidsgruppens produkt består av et forslag til en egen kompetansevurderingsmatrise for vitenskapelige stillinger ved høgskolen, HiØ KVM, i tillegg til en egen kompetansevurderingsmatrise for kunstfaglige stillinger ved Akademi for scenekunst, KU KVM. Utover dette har arbeidsgruppen

utarbeidet en liste over konkrete anbefalinger om hvordan eksisterende prosesser, inkludert verktøy, rutiner, retningslinjer og ressurser, vedrørende ansettelse og opprykk, kan forbedres.

#### *1.1.3.4 Avklaringer fra prosjektstyret*

Underveis i prosjektarbeidet har arbeidsgruppen hatt behov for avklaringer med prosjektstyret. Et første spørsmål fra arbeidsgruppen dreide seg om hvorfor stipendiat- og postdoktorstillinger ikke er en del av mandatet. Prosjektstyret forklarte at nevnte stillingskategorier skal betraktes som rekrutteringsstillinger, som i en større grad enn øvrige vitenskapelige stillinger påvirkes av Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Derimot ble det presisert at ettersom nevnte stillinger sannsynligvis vil omdefineres som rekrutteringsstillinger i den nye forskriften som trer i kraft i august 2024, som vil innebære et krav til karriereveiledning, så burde arbeidsgruppens implementeringsplan kunne ut i konkrete anbefalinger om hvordan kompetansevurderingsmatrisen kan brukes i høgskolens arbeid med å utvikle prosesser rundt karriereveiledning for kandidater i rekrutteringsstillinger.

Det andre spørsmålet dreide seg om hvorvidt arbeidsgruppen kunne rekruttere et stipendiatmedlem. Tanken bak denne forespørselen handlet om at personer som i dag er stipendiater etter hvert skal gjennomgå og utføre den formen for vurderinger som arbeidsgruppen ser nærmere på, og at det dermed kan det være fruktbart å inkludere deres perspektiv. Prosjektstyrets medlemmer var positive til forslaget om at arbeidsgruppen skulle rekrutterte en stipendiatrepresentant. En forespørsel om å rekruttere et slikt medlem ble således sendt fra prosjekteier til prodekanene for forskning ved fakultetene. Rekrutteringsforsøket lyktes ikke, og arbeidsgruppen har således arbeidet uten en stipendiatrepresentant.

#### *1.1.3.5 Åpen forskning*

Både avtalen og NOR-CAM-veilederen springer ut av EU og UHRs respektive arbeid med åpen forskning. NOR-CAM-veilederen bygger som nevnt på EUs OS-CAM, der «OS» står for «Open Science», som åpen forskning heter på engelsk (European Commission & Directorate-General for Research and Innovation, 2017). HiØ har vedtatt egne prinsipper og retningslinjer for åpen forskning, herunder åpen publisering av forskningsresultater i form av publikasjoner og tilgjengeliggjøring av forskningsdatasett (Høgskolen i Østfold, 2024b). Hovedtrekkene i retningslinjene er at HiØ legger til rette for at ansatte skal tilgjengeliggjøre sine vitenskapelige arbeider gjennom åpen publisering, samt at høgskolens ansatte skal gjøre sine forskningsdata så åpne som mulig og så lukket som nødvendig.

I kompetansevurderingsmatrisene som foreslås i del 3.0, er ikke «åpne forskningspraksiser» (Norsted, 2024) utover deling av datasett og programvare oppført i HiØ KVMs kolonne 2A (eksempler på forskningsresultater) og 2B (eksempler på forskningsprosess). I likhet med NOR-CAM-veilederen, er en generell vektlegging av åpen forskningspraksis ivaretatt i kompetansevurderingsmatrisenes kolonne 4, der søkere om ansettelse eller opprykk bes om å reflektere rundt sine resultater og kompetanser. Grunnen til dette er at åpen forskning generelt utgjør et felt som er i stadig utvikling, samtidig som mulighetene for åpenhet varierer fra fagområde til fagområde.

Det er for eksempel enklere å dele forskningsdata i form av målinger og kvantitative registerdata enn kvalitative forskningsdata som stammer fra ustrukturerte intervjuer og deltagende observasjon. Innenfor mange fagområder, for eksempel filosofi, litteraturvitenskap og rettsvitenskap, består dessuten forskningsmaterialet ofte av allerede publisert tekstmateriale, som naturligvis ikke kan og skal deles på samme måte som andre empiriske data. Dette betyr at forutsetningene for datadeling varierer stort fra fagområde til fagområde, iblant fra forskningsprosjekt til forskningsprosjekt.

Innenfor ulike fagområder finnes det også forskjellige publiseringskanaler som til ulik grad legger til rette for åpen publisering. Delvis med tanke på publiseringskostnader, er det samtidig slik at åpen

publisering i en større grad er mulig når det kommer til publisering av artikler enn publisering av monografier og antologier. I sin tur gjør dette at forskere innenfor monografibaserte fagområder sannsynligvis, enn så lenge, vil ha relativt dårligere forutsetninger for å publisere åpent. Det er derfor viktig at både HiØ KVM og KU KVM legger til rette for vektlegging av åpen forskning i vurdering av forskning, men ikke på en måte som implisitt og systematisk «straffer» forskere som tilfeldigvis er virksomme innenfor fagområder der åpne forskningspraksiser, slik vi kjenner dem i dag, er relativt lite utbredt.

#### 1.1.4 Arbeidsgruppens virksomhet

##### 1.1.4.1 Kommunikasjon i arbeidsgruppen

I forkant av arbeidsgruppens oppnevnelse ble det opprettet en egen kanal på Teams, som arbeidsgruppen har brukt for å kommunisere og dele informasjon, inkludert relevant dokumentasjon og møtereferater. Kommunikasjon har også skjedd i form av e-postkorrespondanse.

##### 1.1.4.2 Arbeidsgruppens møtevirksomhet

Arbeidsgruppens har trådt sammen ved seks tilfeller:

- 19.01.2024: Introduksjonsseminar (fysisk; 09.00-14.30)
- 12.02.2024: Arbeidsmøte (fysisk; 09.00-13.00)
- 26.03.2024: Avklaringsmøte (digitalt; 13.00-14.00)
- 22.-23.04.2024: Workshop (fysisk; begge dagene)
- 06.05.2024: Workshop på Akademi for scenekunst (digitalt; 13.00-15.00)
- 21.05.2024: Arbeidsmøte (digitalt; 09.00-11.30)
- 31.05.2024: Arbeidsmøte mellom Kristian Sandbekk Norsted og Karen Kipphoff (13.00-14.00)
- 10.06.2024: Arbeidsmøte (fysisk; 09.00-11.30)

Mellom arbeidsmøtet 12. februar og workshopen 22.-23. april, arbeidet gruppen i form av mindre undergrupper som tok for seg ulike vurderingsprosesser (relevante regelverk, utlysninger, ansettelses, opprykksprosesser). Disse gruppene ble satt sammen slik at personer fra ulike fakulteter og avdelinger, og med ulik erfaring fra forskjellige vurderingsprosesser, samarbeidet. Under workshopen i april, som fant sted i Moss, redegjorde gruppene for sine arbeider for hele arbeidsgruppen. Dette la grunnlaget for blant annet diskusjoner om implementeringsplanen. Arbeidet med kompetansevurderingsmatrisen har pågått kontinuerlig og blitt behandlet på flere av møtene ovenfor.

##### 1.1.4.3 Samarbeid med prosjektstyret

Prosjektstyret har fungert rådgivende overfor arbeidsgruppen. Prosjektstyret har trådt sammen ved ett tilfelle i form av et digitalt møte den 13. februar. Under dette møtet ble det bestemt at det ville være mer hensiktsmessig og effektivt dersom prosjektleder kommuniserte spørsmål fra arbeidsgruppen direkte til styringsgruppen, slik at de kunne gjøre avklaringer løpende i form av kommunikasjon via Teams.

##### 1.1.4.4 Presentasjoner av prosjektet

Med hensikt om å formidle arbeidet til så store deler av institusjonen som mulig, men også å oppfordre til og muliggjøre innspill fra fagmiljøene underveis, har prosjektleder presentert HiØ KVM i følgende fora:

- 02.02.2024: Personalseminar, biblioteket
- 13.02.2024: Ledermøte

- 07.03.2024: Instituttmøte, Institutt for velferd, ledelse og organisasjon
- 14.03.2024: Informasjonsmøte, Akademi for scenekunst
- 21.03.2024: Instituttmøte, Institutt for pedagogikk, IKT og læring
- 03.04.2024: Informasjons-, drøftings- og forhandlingsutvalgsmøte
- 04.04.2024: Instituttmøte, Institutt for ingeniørfag
- 18.04.2024: Instituttmøte, Institutt for økonomi, innovasjon og samfunn
- 18.04.2024: Instituttmøte, Institutt for real-, praktisk-estetiske, samfunns- og religionsfag
- 18.04.2024: Instituttmøte, Institutt for språk, litteratur og kultur
- 19.04.2024: Informasjonsmøte, Fremmedspråksenteret
- 16.05.2024: Instituttmøte, Institutt for informasjonsteknologi og kommunikasjon
- 31.05.2024: Fagdag, Institutt for sykepleie, helse og bioingeniørfag

#### *1.1.4.5 Innspill fra fagmiljøene*

Både under og i etterkant av presentasjoner på instituttene, har arbeidsgruppen mottatt innspill fra fagmiljøene angående prosjektet i sin helhet, men særlig om etablering av kompetansevurderingsmatrisene HiØ KVM og KU KVM. Brorparten av de muntlige innspillene dreide seg om form framfor innhold, og ble således avklart underveis. Arbeidsgruppen mener dog at fagmiljøenes spørsmål signaliserer et behov for ytterligere informasjon om oppdateringen av ansettelses- og opprykksprosessene når kompetansevurderingsmatrisene HiØ KVM og KU KVM implementeres av høghskolen. Øvrige innspill, som har handlet om kompetansevurderingsmatrisenes kompetanseområder og eksempler på disse, er tatt høyde for under arbeidsgruppen utarbeidelse av HiØ KVM og KU KVM, som redegjøres for i del 3.0.

#### *1.1.4.6 Arbeid med Akademi for scenekunst*

Under arbeidsmøtet 12. februar ble det tydelig at kunstnerisk utviklingsarbeid (heretter «KU») av det slaget som foregår i kunstfagene som utøves på Akademi for scenekunst, vanskelig kan la seg vurdere i form av en kompetansevurderingsmatrise som NOR-CAM-veilederen representerer. I kjølvannet av dette møtet ble det avtalt et lengre informasjonsmøte med Akademi for scenekunst den 14. mars. I mellomtiden opprettet prosjektleder kontakt med Kjersti Normann, prodekan for utdanning ved Den norske filmskolen, som redegjorde for UHR-KDAs arbeid med å utvikle en egen kompetansevurderingsmatrise for kunstfagene, en såkalt KU-CAM. Informasjonsmøtet ved Akademi for scenekunst ble gjennomført som planlagt, og en av vurderingene som ble gjort på dette møtet var at det ville være hensiktsmessig for HiØ å utvikle to kompetansevurderingsmatriser: én for forskervurdering av forskere i vitenskapelige stillinger (HiØ KVM) og én for forskervurdering av forskere i kunstfaglige stillinger (KU KVM). I ettertid ble arbeidsgruppen oversendt et arbeidsutkast av KU-CAM fra UHR-KDA via Normann, for å kunne bruke denne til å etablere høghskolens lokale kompetansevurderingsmatrise for kunstfagene, KU KVM. Arbeidet med å tilpasse KU-CAM til Akademi for scenekunst sin virksomhet tok form via en workshop på Akademi for scenekunst den 6. mai.

#### *1.1.4.7 UHRs NOR-CAM-nettverk*

Arbeidsgruppens har kontinuerlig fulgt og deltatt i diskusjoner i UHRs NOR-CAM-nettverk, der alle norske universitets- og høghskoleinstitusjoner som har signert avtalen er representert. Nettverket har også en overordnet uformell rolle når det kommer til koordinering av norske interesser i CoARA. Underveis i prosjektperioden ble ansvaret med å representere HiØ overført fra Trine Eker Christoffersen og Elisabeth Kihl-Stenrød til Kristian Sandbekk Norsted.

## 2.0 Kartlegging

I forkant av arbeidsgruppens andre arbeidsmøte den 12. februar, som hadde som formål å kartlegge eksisterende prosesser vedrørende ansettelse og opprykk, utarbeidet arbeidsgruppens representanter fra HR-seksjonen, Elisabeth Kihl-Stenrød og Tone Kjersem, en presentasjon om høgskolens allerede etablerte prosesser rundt ansettelse og opprykk, inkludert hvilke verktøy, rutiner, retningslinjer og ressurser som inngår i disse. En annen presentasjon under dette møtet tok for seg forslaget til Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2024), som nylig hadde blitt sent på høring, slik at arbeidsgruppen kunne identifisere hvilke deler av den foreslåtte forskriften som arbeidsgruppens vurderinger måtte ta høyde for dersom forskriften gjennomføres uten større endringer.

Arbeidsgruppens diskusjoner under dette møtet munnet ut i en avgjørelse om å se på nærmere på konkrete elementer i eksisterende vurderingsprosesser, samt et begrenset antall regelverk som påvirker disse. Disse redegjøres for nedenfor (se delene 2.1 til 2.3).

Arbeidsgruppen arbeidet deretter i form av mindre arbeidsgrupper, som så nærmere på ulike deler av eksisterende vurderingsprosesser. Elementene som utgjør eksisterende vurderingsprosesser ved høgskolen, ble i sin tur vurdert opp mot NOR-CAM-veilederen for å besvare spørsmål om hvorvidt eksisterende prosesser enten samsvarer med eller skiller seg fra veilederens normative forslag. NOR-CAM-veilederen, og da særlig kompetansevurderingsmatrisen som er en del av denne, har således fungert som et ideelt referansepunkt i en normsammenligning.

I sin tur har arbeidsgruppens diskusjoner handlet om å identifisere hvordan HiØs prosesser kan forbedres i lys av NOR-CAM-veilederen, eller eventuelt hvordan høgskolens spesifikke behov tilsier at anbefalingene som er implisitt i NOR-CAM-veilederen må avvises eller justeres for å være hensiktsmessige for akkurat vår institusjon.

### 2.1 Relevante regelverk

Arbeidsgruppen har vurdert at følgende nasjonale og lokale regelverk i større eller mindre grad påvirker forskervurderingsprosesser vedrørende ansettelse og opprykk:

- Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)
- Forslag til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger
- Lov om statens ansatte (statsansatteloven)
- Personalreglement ved Høgskolen i Østfold

Ettersom både ny universitets- og høyskolelov og forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger vil tre i kraft samtidig den 1. august 2024, som vil være nøyaktig når implementeringsfasen av HiØ KVMs arbeid inntreffer, har arbeidsgruppen tatt høyde for forslagene til lov og forskrift, og ikke sett nærmere på lovverkene som fremdeles var gyldige under prosjektperioden. Arbeidsgruppen tar forbehold om at spesifikke elementer i forskriften kan endre seg etter høringsrunden som ble avsluttet den 19. april.

Hvordan hvert enkelt av disse regelverkene har påvirket arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger redegjøres for i delene 2.1.1 til 2.1.4.

#### 2.1.1 Universitets- og høyskoleloven

Universitets- og høyskoleloven er en lov som regulerer norske høyere utdanningsinstitusjoner. Bare et fåtall av dette lovverkets bestanddeler har direkte innflytelse på vurderingsprosesser når det kommer til ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Lovens del som er relevant for HiØ KVMs arbeid er § 7-2 Ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger. Her spesifiseres det at undervisnings- og forskningsstillinger «skal lyses ut med kvalifikasjonskrav med mindre annet er fastsatt i lov, forskrift eller tariffavtale», og at ansettelse i slike stillinger skal «skal gjøres på grunnlag av en innstilling» som «skal baseres på kvalifikasjonskravene i utlysingen og en vurdering fra en sakkyndig komite». «I stillinger hvor det stilles krav om utdanningsfaglig kompetanse,» heter det videre, «skal det vurderes særskilt om søkerne oppfyller dem. Styret selv bestemmer hvem som skal innstille, og fastsetter nærmere regler om innstilling». Loven gir ingen hjemmel for å fravike kravet om sakkyndig vurdering for førstestillinger eller professorstillinger, som er blant stillingene HiØ KVM har sett nærmere på. Loven er samtidig tydelig på at styret «kan opprette ett eller flere ansettelsesutvalg som skal ansette personer i undervisnings- og forskningsstillinger» (Stortinget, 2024, s. 8), og at styret selv fastsetter utvalgenes sammensetning. Se del 2.1.4 om HiØs personalreglement og sammensetning av høgskolens ansettelsesutvalg.

#### 2.1.2 Forslag til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger omfatter stillinger som er baserte både på vitenskapelige og kunstneriske kvalifikasjoner.

I direktoratets forslag til ny forskrift, kapittel 2.2, står det at kvalifikasjonskravene «skal sees i sammenheng med nyere dokumenter om vurdering av vitenskapelig ansatte», inkludert blant annet NOR-CAM-veilederen og avtalen, og at kravene skal «legge til rette for økt mobilitet på tvers av sektorer» (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2024, s. 6). Samtidig vil den nye forskriften gi «institusjonene mulighet til å legge til egne krav de mener er viktige for de ulike stillingskategoriene. Disse kravene kan institusjonene velge å harmonisere, men det er også mulig med institusjonelle forskjeller. Det gir institusjonene mulighet til å ansette undervisere og forskere med den kompetansen det er behov for, tilpasset den enkelte stilling» (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2024, s. 17-18).

Arbeidsgruppen mener at direktoratets forslag til ny forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, både oppfordrer til og muliggjør forskningsvurderinger i tråd med arbeidsgruppens mandat. Samtidig inneholder forslaget til forskrift flere elementer som nødvendigvis vil påvirke hvordan slike vurderinger gjennomføres ved HiØ, blant annet når det kommer til sammensetning av sakkyndige utvalg, kvalifikasjonskrav i form av minimumskrav for hver enkelt stillingskategori, språkkrav og så videre. Arbeidsgruppen har lagt forslaget til ny forskrift til grunn for sine anbefalinger (se del 4.1). Prosjektet HiØ KVM opererer med andre ord innenfor et handlingsrom som delvis defineres av forskriften. Derfor vil arbeidsgruppens anbefalinger kunne implementeres uten å komme i konflikt med lovverket. Det betyr også at ting som er direkte forskriftsstyrt, for eksempel krav om språkkompetanse i konkrete stillingskategorier, har falt utenfor arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger.

På tross av dette finnes det særskilt ett element i forskriften som arbeidsgruppen har tatt ekstra høyde for: I forskriftens § 2-7 foreslås det at institusjonene selv «skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen» og at disse kravene «skal tilpasses hver stillingskategori» (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2024, s. 57). Dette betyr at arbeidsgruppens anbefalinger, og da særlig kompetansevurderingsmatrisene HiØ KVM og KU KVM, samt vekting av ulike kompetansekrav i henhold til ulike stillingskategorier, ikke kan skille seg fra HiØs øvrige fastsatte krav om utdanningsfaglig kompetanse. Ettersom arbeidet med overgang til ny forskrift skal skje samtidig som arbeidsgruppens anbefalinger skal implementeres, burde forslagene om utdanningsfaglig kompetanse som fremføres i denne rapporten betraktes som et innspill til høgskolens øvrige arbeid med å fastsette slike institusjonelle krav.

### 2.1.3 Statsansatteloven

Statsansatteloven regulerer arbeidsforhold i staten. Her finner blant annet kvalifikasjonsprinsippet, som handler om at den som er best egnet for en stilling skal ansettes. Lovens representerer således en del av rammene for forskervurdering på HiØ, og må ses i sammenheng med øvrige lovverk. Arbeidsgruppens diskusjoner om statsansatteloven har handlet om dette lovverket i relasjon til høgskolens personalreglement (se del 2.1.4).

### 2.1.4 Personalreglementet

HiØs personalreglement er hjemlet i statsansatteloven § 2, som regulerer etableringen av slike reglement for statlige virksomheter. Reglementet beskriver blant annet hvordan høgskolens ansettelsesorganer er etablert og sammensatt. Ved HiØ fatter ansettelsesutvalget vedtak om ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger, inklusive stipendiater og undervisningsledere. Utvalgets sammensetning er beskrevet i personalreglementets del 6.4. Del 5.4 beskriver bruken av sakkyndige utvalg når det kommer til ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger, i tråd med Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Arbeidsgruppen har diskutert hvorvidt høgskolens personalreglement harmonerer med målsettingene i avtalen og NOR-CAM-veilederen. Med andre ord, dersom HiØ skal lykkes i å oppfylle avtalens vilkår, finnes det elementer i personalreglementet som kan og/eller burde justeres slik at HiØs forpliktelser i henhold til avtalen overholdes på best mulig måte?

Det understrekes i avtalen forskningsinstitusjoner bør sørge for «the direct involvement of researchers at all career stages, review and develop criteria, tools and processes for the assessment of ... researchers that are adapted to their context of application» (Coalition for Advancing Research Assessment, 2022, s. 8). I tillegg står det at «Moving towards assessment practices that rely more heavily on qualitative methods may require additional efforts from researchers. Researchers should be recognised for these efforts and their contributions to reviewing peers work should be valued as part of their career progression» (Coalition for Advancing Research Assessment, 2022, s. 5). Med grunnlag i dette, har arbeidsgruppen vært opptatt av å sikre at fagmiljøene ved HiØ involveres i kompetansebehovskartlegging og at relevant forskningskompetanse er representert i vurderingsprosessene som denne rapporten handler om.

I HiØs personalreglement punkt 3.1, som regulerer medvirkning før stilling lyses ut, presiseres følgende: «Innstillende leder skal gi ansatte i fagmiljøet/seksjonen hvor stillingen skal lyses ut, anledning til å komme med innspill om hvilke behov den ledige stillingen skal fylle» (Høgskolen i Østfold, 2024a). Personalreglementet dekker derfor nødvendig regulering av det arbeidsgruppen er opptatt av, nemlig å sikre en bred kompetansebehovskartlegging før stillinger lyses ut.

## 2.2 Ansettelsesprosesser

Arbeidsgruppens kartleggings- og vurderingsarbeid har tatt for seg både ansettelses- og opprykksprosesser i undervisnings- og forskerstillingene høgskolelektor, førstelektor, dosent, førsteamanuensis og professor. Når det gjelder ansettelsesprosesser, har arbeidsgruppen inndelt sitt arbeid i to underkategorier: utlysninger og ansettelse, der den siste prosessen inkluderer vurderinger som utføres av sakkyndige utvalg. Grunnen til at arbeidsgruppen har tilnærmet seg ansettelsesprosessen som to prosesser, er praktisk. Fremgangsmåten har handlet om å fordele arbeidsmengden internt i arbeidsgruppen.

Del 2.2.1 og del 2.2.2 redegjør for hvilke verktøy, rutiner, retningslinjer og ressurser arbeidsgruppen har sett nærmere på i forbindelse med disse to prosessene, slik de eksisterer i dag. Anbefalingene om

justeringer som redegjøres for i del 4.1, baserer seg på arbeidsgruppens vurderinger av disse prosessene og retter seg mot ansettelsesprosessen som en helhet.

## 2.2.1 Utlysninger

### 2.2.1.1 Generelt om utlysningstekster

Utlsningstekster er viktig i en ansettelsesprosess fordi alle vurderinger som gjøres i løpet av ansettelsesprosessen må ta utgangspunkt i kravene i utlysningsteksten. Utlysningstekster skrives av innstillende myndighet i samråd andre fagansatte og HR, og oversendes deretter til HR for ferdigstilling. Utlysningstekstene utlyses i følgende kanaler: HiØs hjemmesider, NAV, Jobbnorge og andre relevante kanaler.

En overgripende utfordring vedrørende utlysninger av forsknings- og undervisningsstillinger ved HiØ handler om å balansere behovet for å spisse utlysningstekstene og å beholde dem som så åpne som mulig for å fange opp relevant kompetanse. På den ene siden har høgskolen behov for konkret kompetanse i konkrete stillingskategorier, og på den andre siden befinner høgskolen seg i en konkurransesituasjon med lignende institusjoner som gjør det vanskelig å rekruttere relevante kandidater dersom «bestillingene» som utlysningstekstene utgjør blir for snevre. Delvis på grunn av slike avveininger, har HiØ en tendens til å utlyse bredt i den forstand at utlysningene sjeldent er ment for rekruttering til en forhåndsbestemt stillingskategori. Dette skaper utfordringer for høgskolen når det kommer til å kommunisere sitt behov for kompetanse på en konkret måte, samtidig som det blir vanskeligere for aktuelle søkere å vite hvordan de best kan motivere sine søknader.

### 2.2.1.2 Dokumentasjon

Arbeidsgruppen har tatt for seg følgende dokumenter i sin vurdering av ansettelsesprosessen som utgjøres av utlysninger:

- 19 utlysningstekster, som til sammen dekker alle nevnte stillingskategorier (3 fra Akademi for scenekunst; 4 fra Fakultet for helse, velferd og organisasjon; 4 fra Fakultet for informasjonsteknologi, ingeniørfag og økonomi; 4 fra Fakultet for lærerutdanninger og språk; og 1 fra Seksjon for pedagogisk utvikling og læring)

### 2.2.1.3 Fremgangsmåte for vurderingen

Arbeidsgruppen har vurdert utlysningstekstene opp mot NOR-CAM-veilederens seks kompetanseområder (forskningsresultater, forskningsprosess, utdanningsfaglig kompetanse, samspill med samfunnet, formidling og innovasjon, ledelse og verv, annen erfaring) og eksempler på disse. Målet har vært å få et tydeligere bilde om hva som etterspørres når utlysningstekster utarbeides i dag, samt til hvilken grad aktuelle søkere oppfordres til å spille på et bredt register av kompetanseområder og konkrete kompetanser når de skal utarbeide søknader som skal svare til utlysningene.

### 2.2.1.4 Arbeidsgruppens vurdering

Arbeidsgruppen har funnet at utlysningstekstene i for liten grad konkretiserer høgskolens behov i form av konkrete eksempler på kompetanser. I samtlige av de 19 utlysningstekstene som arbeidsgruppen har vurdert, er forskningsresultater i form av publikasjoner vektlagt. 18 av 19 utlysningstekster vektlegger et behov for utdanningsfaglig kompetanse i form av utvikling og evaluering av undervisning. 11 av 19 utlysningstekster gir uttrykk for at erfaring med tverrfaglighet, som er klassifisert som et eksempel på kompetanseområdet forskningsprosess i NOR-CAM-veilederens matrise, er ønskelig. 8 av 19 utlysningstekster gir uttrykk for et ønske om kandidater med erfaring med ekstern finansiering (forskningsprosessen i NOR-CAM-veilederen). I enkelte utlysningstekster meldes behov for, eller ønske om, kandidater med erfaring med spesifikke metoder

(forskningsprosessen), programvare (forskningsresultater), kunstnerisk utviklingsarbeid (i NOR-CAM-veilederen er «kunstneriske resultater» oppført som et eksempel på kompetanseområdet forskningsresultater) og forskningsrapporter (forskningsresultater).

Arbeidsgruppens vurdering av utlysningstekstene indikerer at utlysningstekster for undervisnings- og forskerstillinger ved HiØ i hovedsak etterspør og/eller vektlegger forskningsresultater og utdanningsfaglig kompetanse i form av publikasjoner og utvikling av undervisning. I liten grad er øvrige kompetanseområder i NOR-CAM-veilederen vektlagt, og sjeldent er øvrige eksempler på slike kompetanseområder eksplitt nevnt i utlysningstekstene. Med tanke på høgskolens profil som en profesjonshøgskole med innslag av grunnforskning, er det besynderlig at erfaring fra relevante profesjonsfelt (eller lignende formuleringer) som regel er fraværende i utlysningstekster. Arbeidsgruppen vil anbefale å åpne for dette gjennom implementering av kompetansevurderingsmatrisen HiØ KVM (se del 3.2).

I tillegg har arbeidsgruppen funnet at det i enkelte utlysningstekster er brukt ord eller begreper som er utydelige, eller som ikke er godt nok definert. Eksempler er «brobygger» og «folkeforskning».

Under arbeidsgruppens møter og workshoper med Akademi for scenekunst, har det blitt påpekt at malen som brukes for å utarbeide utlysningstekster ved for undervisnings- og forskerstillinger er lite hensiktsmessig med tanke på akademiets virksomhet og KU. HiØ bruker maler for oppbygging av utlysningstekster i Jobbnorge. I disse malene ligger standardtekster som skal være med i de fleste stillingsutlysninger; det øvrige innholdet er avhengig av stillingskategori og fagområde.

Arbeidsgruppen har ikke vurdert oppbygging av malene for utlysningstekster i sin gjennomgang, men foreslår at det vil være naturlig å se nærmere på disse i forbindelse med implementeringen av HiØ KVM og KU KVM.

Et annet viktig poeng i forbindelse med startfasen av rekrutteringsprosesser, er at ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger er tidkrevende prosesser, og at det er uheldig dersom stillinger ikke utlyses i god tid. Arbeidsgruppen er av denne grunn opptatt av å starte rekrutteringsprosesser tidlig nok for å sikre tiltredelse til ønsket oppstartsdato.

## 2.2.2 Ansettelse

### 2.2.2.1 Generelt om ansettelsesprosessen

Delen av ansettelsesprosessen som beskrives i denne delen av rapporten, handler om det som skjer etter at tidsfristen for en stillingsutlysning har utløpt. Innkomne søknader på en utlyst forsknings- og undervisningsstilling vurderes først av innstillende myndighet. Deretter oppnevnes sakkyndige utvalg i henhold til personalreglementet. Sakkyndig utvalg skal vurdere kvaliteten på innsendt dokumentasjon. Stillingsutlysninger utgjør sakkyndige utvalg sine «oppdrag». Dette betyr at utvalg som oppnevnes til å vurdere innkomne søknader, skal vurdere dokumentasjonen som søknadene bygger på ut ifra hvilke krav og ønsker om kompetanse som redegjøres for i utlysningstekstene. Sakkyndige rapporter begynner med redegjørelser for hvordan utvalgene har forstått sine oppdrag, som inkluderer tolkninger av utlysningstekstene. Dette legger føringer for utvalgenes vurderinger. Kvalifiserte søkere blir også intervjuet av en intervjugruppe sammensatt i henhold til personalreglementet, og gjennomfører eventuelt en prøveforelesning. En samlet vurdering fra hele prosessen legges til grunn for en innstilling, som gjøres av innstillende myndighet. Innstillingen oversendes til ansettelsesutvalget, som fatter vedtak om ansettelse.

### 2.2.2.2 Dokumentasjon

Arbeidsgruppen har tatt for seg følgende dokumenter i sin vurdering av ansettelsesprosessen som beskrevet over:

- Mal for brev om informasjon til de sakkyndige om oppdraget
- Mal for sakkyndig rapport for ansettelse
- Veiledning for utforming av sakkyndig rapport (ansettelse)
- 4 sakkyndig rapporter (1 fra Akademi for scenekunst, 1 fra Fakultet for helse, velferd og organisasjon, 1 fra Fakultet for informasjonsteknologi, ingeniørfag og økonomi og 1 fra Fakultet for lærerutdanninger og språk).

#### *2.2.2.3 Fremgangsmåte for vurderingen*

Fire sakkyndige rapporter danner til sammen ikke et representativt utvalg av sakkyndige vurderinger som gjøres ved ansettelsesprosesser ved HiØ. Likevel gir de et inntrykk av hva som vektlegges og vurderes i slike prosesser. Arbeidsgruppens gjennomgang av disse aidentifiserte rapportene har blitt lagt til grunn for arbeidsgruppens diskusjoner, refleksjoner og anbefalinger. Både maler, veiledninger og sakkyndige rapporter har blitt vurdert i relasjon til NOR-CAM-veilederens seks kompetanseområder (forskningsresultater, forskningsprosess, utdanningsfaglig kompetanse, samspill med samfunnet, formidling og innovasjon, ledelse og verv, annen erfaring) og eksempler på disse. Målet har vært å få et tydeligere bilde om hva som har blitt vektlagt i sakkyndige vurderinger i ansettelsesprosessen ved HiØ, og å vurdere hvordan resurser i form av maler og veiledninger kan forbedres slik at de kan oppdateres i tråd med forpliktelsene i avtalen.

#### *2.2.2.4 Arbeidsgruppens vurdering*

Arbeidsgruppen har funnet at de sakkyndige rapportene som gruppen har vurdert legger stor vekt på forskningsresultater i form av publikasjoner. I liten grad er tidsskiftenes nivå og/eller innflytelsesfaktor vektlagt. Utdanningsfaglig kompetanse i form av utdanningsnivå og utdanningsretning, samt hvorvidt kandidatene har bestått kurs i universitets- og høyskolepedagogikk (UH-ped) vektlegges i rapportene fra både Fakultet for helse, velferd og organisasjon og Fakultet for lærerutdanninger og språk, men ikke i de sakkyndige rapportene fra Fakultet for informasjonsteknologi, ingeniørfag og økonomi eller Akademi for scenekunst. Undervisningserfaring fra høyere utdanning og digital kompetanse/bruk av digitale læremidler er også tillagt vekt i den sakkyndige rapporten fra Fakultet for lærerutdanninger og språk. Andre eksempler på kompetanseområder, som for eksempel forskningstema, forskningskvalitet, initiativ til og deltagelse i forskningsgrupper, praksisrelevans, erfaring av undervisning, studentveiledning, praksisoppfølging, emneansvar og sensurering, samt språkkompetanse (både norsk og engelsk), er vektlagt i en mindre grad i ulike rapporter. Rapporten fra Fakultet for informasjonsteknologi, ingeniørfag og økonomi skiller seg ut fra de øvrige rapportene i den forstand at eksempler på flere kompetanseområder både er nevnt og vektlagt her. Disse inkluderer tverrfaglighet, erfaring med ekstern finansiering, redaksjonsvirksomhet, konsortiebygging, ledelse og medvirkning i kliniske studier, mentorering, formidlingsaktiviteter, entreprenørskap og kommersialisering, innovasjon i offentlig sektor, bruk av forskning i offentlig forvaltning og næringsliv, ledelse av akademiske nettverk og prosjekter, ledelse utenfor academia, samt erfaring og kompetanse fra sektorer utenfor academia. Det siste er også vektlagt i den sakkyndige rapporten fra Fakultet for helse, velferd og organisasjon.

Oppsummert betyr dette at sakkyndige utvalg allerede gjennomfører kvalitative vurderinger av søkere der ulike kompetanseområder eller eksempler på disse vurderes, men at ulike fagfelt vektlegger ulike kompetanseområder i forskjellig grad. Dette betyr med andre ord at sakkyndige utvalg tilnærmer seg og behandler krav og ønsker om kompetanse på ulike måter. Generelt vektlegges forskningsresultater i form av publikasjoner og utdanningsfaglig kompetanse i en større grad enn øvrige kompetanseområder. Nedenfor følger arbeidsgruppens øvrige generelle betraktninger vedrørende de vurderte sakkyndige rapportene, som i sin tur danner grunnlaget for noen av anbefalingene i del 4.1.

I «Veiledning for utforming av sakkyndig rapport (ansettelse)» står det at «Søkerens dokumenterte forsknings- eller kunstnerisk utviklingsarbeid, utdanning og erfaring mv. skal omtales og vurderes hver for seg før sakkyndig utvalg trekker en samlet konklusjon». Dette betyr at sakkyndige vurderinger skal inneholde både omtaler og vurderinger. Når det kommer til sakkyndige utvalgs omtaler av forskningsresultater, varierer disse i den forstand at enkelte rapporter omtaler resultatene kun i form av oppsummeringer, mens andre fremhever styrker og/eller svakheter. Bland rapportene som arbeidsgruppen har sett nærmere på, er rapporten fra Fakultet for lærerutdanninger og språk den mest varierte på den måten at forskningsresultater noen ganger omtales og vurderes, mens andre ganger blir de kun omtalt. En slik variasjon gjelder delvis også for rapporten fra Fakultet for helse, velferd og organisasjon, men her forekommer som regel en form for vurdering. Arbeidsgruppen mener at denne praksisen er inkonsistent og forvirrende. Sakkyndig utvalg bør derfor instrueres om å ha lik omtale og vurdering av alle forskningsresultater som redegjøres for i en søknad. Hva likhetene skal bestå i, vil variere fra felt til felt, men dette kan med fordel gjøres rede for på starten av rapporten.

Arbeidsgruppen har funnet at formidling og formidlingsaktiviteter vektlegges sjeldent. Hva begrepet «formidling» betyr er uklart. I den nye universitets- og høyskoleloven, § 1-1 c, heter det at formålet med universiteter og høyskoler er å «formidle kunnskap om virksomheten og utbre forståelse for prinsippet om akademisk frihet og bruk av vitenskapelige og kunstneriske metoder og resultater, både i undervisningen av studenter, i egen virksomhet for øvrig og i offentlig forvaltning, kulturliv og næringsliv» (Stortinget, 2024, s. 1). Dette er en noe annen betydning enn å for eksempel lage podcaster, som sendes ut uten en spesifikk mottager. Hvem mottageren for budskapet er, samt bevissthet rundt dette, er ifølge loven en side ved formidlingen som skal vektlegges. Her sammenfaller loven dessuten med NOR-CAM-veilederen, som definerer samspill med samfunnet, formidling og innovasjon som et sentralt kompetanseområde på lik linje med for eksempel forskningsresultater og utdanningsfaglig kompetanse. Arbeidsgruppen vil derfor anbefale at HiØ utvikler en tydelig forståelse av hva slags aktiviteter «formidling» innebærer, og at disse vektlegges i forbindelse med forskervurderinger i ansettelses- og opprykksprosesser. Denne anbefalingen blir delvis ivarettatt dersom HiØ KVM implementeres.

I alle utlysningene er det direkte nevnt at det er ønskelig med erfaring med, eller evne til å delta i, prosjektarbeid og å søke om ekstern finansiering. Rapportene fra Fakultet for helse, velferd og organisasjon og Fakultet for lærerutdanninger og språk bruker ikke dette som kriterium når de oppsummerer søkerens kompetanse, mens Fakultet for informasjonsteknologi, ingeniørfag og økonomi har det som et element. En mulig grunn til dette kan være at de sakkyndige utvalgene har manglet kompetanse for å vurdere hvorvidt søkerne besitter slik kompetanse, eventuelt at utvalgene ikke har ansett disse kompetansene for særlig relevante med tanke på stillingene som er utlyst. I praksis er det også slik at anskaffelse av ekstern finansiering vil kunne føre til en stor grad av «frikjøp» av arbeidstid, som i sin tur vil gjøre det utfordrende å planlegge for undervisning på ulike institutter. Arbeidsgruppen mener at HiØ burde vurdere hvorvidt erfaring av å søke om ekstern finansiering er en viktig kompetanse som skal vektlegges i ansettelsesprosesser, og i så fall hvordan denne kompetansen skal vurderes.

Et overordnet spørsmål som arbeidsgruppen ønsker å stille i forbindelse med vektlegging av ulike og/eller spesifikke kompetanser under forskervurderinger som ansettelsesprosessen utgjør et eksempel på, er hvorvidt personene som utgjør ethvert sakkyndig utvalg selv besitter kompetanse til å vurdere stillingsutlysningenes kompetansekrav. En åpenbar konsekvens av implementering av HiØ KVM og KU KVM vil være at det blir mulig å spille på en større bredde av kompetanser, både når det kommer til utarbeiding av utlysningstekster (som speiler HiØs behov) og søknader om ansettelse

eller opprykk (kandidatenes forsøk på å motivere sine søknader). Følgelig bør mandatområdet til sakkyndige utvalg gjennomgås, slik at utvalgenes medlemmer til enhver tid besitter kompetanse for å kunne vurdere innkomne søknader.

Ulike sakkyndige vurderinger omtaler, vurderer og vektlegger UH-ped, som et eksempel på utdanningsfaglig kompetanse, på ulike måter. Denne kompetansen tilhører en «enten så har du tatt et slikt kurs, eller så har du ikke det»-kategori. Sannsynligvis vil UH-ped bli et formelt kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskerstillinger som reguleres av ny forskrift om ansettelse og opprykk. På grunn av dette, ser arbeidsgruppen ingen grunn til at sakkyndige utvalg skal uttale seg om UH-ped i sine vurderinger. Istedenfor burde UH-ped være et formelt pedagogisk krav som administrativt behandles. Av den grunn er UH-ped ikke en del av HiØ KVM, på lik linje med språkkraft, som også vil reguleres av forskriften.

Sakkyndige utvalgs rapporter varierer når det kommer til struktur eller oppbygging. Per i dag skjer all omtale av kandidatene i delpunkt 3 i rapportene, men nummereringene varierer på de ulike fakultetene/avdelingene. I rapportene fra Fakultet for helse, velferd og organisasjon og Akademi for scenekunst brukes for eksempel nummereringen «3.1, 3.2, 3.3». Rapporten fra Fakultet for lærerutdanning og språk mangler nummerering. Arbeidsgruppen mener at rapportene ville blitt tydeligere dersom hver søker omtales under nummerering i form av «3.1.1, 3.1.2, 3.1.3». Dette vil gjøre rapportene mer oversiktlige ettersom det vil komme tydelig fram at søker 1 omtales under nevnte punkter, søker 5 omtales under «3.5.1, 3.5.2, 3.5.3» og søker 7 under «3.7.1, 3.7.2, 3.7.3».

Per i dag fremkommer konklusjonen om hvorvidt en søker er kvalifisert til stillingen han eller hun søker på, først på slutten av sakkyndig utvalgs rapport. Dette gjør at verdien av de ulike delvurderingene blir utydelige. Konklusjonen burde derfor komme på starten av rapporten, slik at begrunnelsen følger og ikke leder opp til avgjørelsen.

Mot slutten av «Veiledning for utforming av sakkyndig rapport (ansettelse)» dukker formuleringen eller kategorien «godt kvalifisert» opp. Begrepet fremstår som vilkårlig i den forstand at den ikke redegjøres for hverken i veilederen eller noe annet sted, noe som gjør det høyst uklart hva «godt kvalifisert» innebærer i praksis. I sin tur gir dette inntrykk av at hvorvidt en søker anses å være «godt kvalifisert» til en stilling, er en rent skjønnsmessig vurdering. Arbeidsgruppen mener at begrepet «godt kvalifisert» må tydelig defineres i veiledningen dersom det skal benyttes videre.

Et siste poeng som arbeidsgruppen ønsker å gjøre i forbindelse med rekrutteringsprosesser, handler om mangfold. Det understrekes i avtalen at likestilling, like muligheter og mangfold blant de ansatte er en viktig prinsipiell målsetting (Coalition for Advancing Research Assessment, 2022, s. 8). HiØs ansatte bør i større grad reflektere studentmassen når det gjelder etnisk og kulturelt mangfold. Hvordan høgskolen skal oppnå dette er en utfordring, også med tanke på at hvilket mangfold det er mulig og hensiktsmessig å ivareta, vil variere i forhold til hvilken stilling som det rekrutteres til. Arbeidsgruppen mener at det mest effektive tiltaket for å øke mangfoldet ved institusjonen, vil være å tilstrebe et større mangfold i rekrutteringen av de sakkyndige. Det er deres vurdering som i størst grad skal vektlegges i henhold til avtalen. Et tiltak som kan diskuteres, er derfor om det bør tilstrebes at et av medlemmene har en ikke-vestlig bakgrunn eller tilhører en etnisk minoritet. Det er ikke mulig å innføre dette som et «må-krav», fordi mangfoldet generelt i academia er lavt, men det kan muligvis legges inn som en føring i utnevningene, at det er ønskelig.

## 2.3 Opprykksprosesser

### 2.3.1 Generelt om opprykksprosessen

Ved HiØ har høgskolelektorer anledning til å søke om opprykk til førstelektor, og ansatte i førstestillinger (førstelektor eller førsteamanuensis) har anledning til å søke om opprykk til dosent eller professor, i henhold til gjeldende forskrift. Hvorvidt søkeren kvalifiserer til opprykk avgjøres på bakgrunn av en vurdering som gjøres av et sakkyndig utvalg, som utarbeider sin vurdering i tråd med føringer i gjeldende forskrift for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, samt øvrige retningslinjer som spesifiseres i dokumentet «Veiledning for utforming av sakkyndig rapport (opprykk)». Ved søknad om opprykk oppnevnes sakkyndig utvalg av ansettelsesutvalget etter forslag fra leder. Når en sakkyndigrapport foreligger, fatter ansettelsesutvalget vedtak om opprykk. Ansettelsesutvalgets avgjørelse baseres på sakkyndig utvalg sin vurdering, samt uttalelse fra leder om hvorvidt opprykk anbefales eller ikke.

### 2.3.2 Dokumentasjon

Arbeidsgruppen har tatt for seg følgende dokumenter i sin vurdering av opprykksprosessen som beskrevet over:

- Mal for brev til informasjon til de sakkyndige om oppdrag for opprykk
- Mal for sakkyndig rapport for opprykk
- Veiledning for utforming av sakkyndig rapport (opprykk)
- 4 sakkyndig rapporter (1 fra Fakultet for helse, velferd og organisasjon, 1 fra Fakultet for informasjonsteknologi, ingeniørfag og økonomi og 2 fra Fakultet for lærerutdanninger og språk).

### 2.3.3 Fremgangsmåte for vurderingen

Fire sakkyndige rapporter danner til sammen ikke et representativt utvalg av sakkyndige vurderinger som gjøres ved opprykksprosesser ved HiØ. Likevel gir de et inntrykk av hva som vektlegges og vurderes i slike prosesser. Arbeidsgruppens gjennomgang av disse avidentifiserte rapportene har blitt lagt til grunn for arbeidsgruppens diskusjoner, refleksjoner og anbefalinger. Både maler, veiledninger og sakkyndige rapporter har blitt vurdert i relasjon til NOR-CAM-veilederens seks kompetanseområder (forskningsresultater, forskningsprosess, utdanningsfaglig kompetanse, samspill med samfunnet, formidling og innovasjon, ledelse og verv, annen erfaring) og eksempler på disse. Målet har vært å få et tydeligere bilde om hva som har blitt vektlagt i sakkyndige vurderinger i opprykksprosessen ved HiØ, og å vurdere hvordan resurser i form av maler og veiledninger kan forbedres slik at de kan oppdateres i tråd med forpliktelsene i avtalen.

### 2.3.4 Arbeidsgruppens vurdering

Det er tydelig forskjell på hvordan den ene sakkyndige rapporten som tar for seg en ansatt i dosentløpet er utarbeidet sammenlignet med rapportene som tar for seg ansatte i professorløpet. Det virker som det er mer frihet i dosentløpet, i den forstand at disse rapportene kan ligne mindre på hverandre.

I rapporten fra Fakultet for informasjonsteknologi, ingeniørfag og økonomi er forskningsresultater i form av publikasjoner vektlagt. Utvalget har vurdert publikasjoner i form av artikler, bokkapitler og fagbøker som relevante for søknaden. Både antall publikasjoner, nivået de er publisert på, tidsskriftenes kvalitet (fagfellevurdering og internasjonal anerkjennelse, eventuelt nivå), tematisk omfang og samarbeid versus selvstendig arbeid er vektlagt. Tidsskriftenes «impact factor» og ulike former for «metrics» nevnes ofte i vurderingene av enkeltarbeider (publikasjoner). Antall siteringer er gjennomgående vektlagt. Vurderingen av dette er kalibrert i henhold til hvor gamle

publikasjonene er (dersom en publikasjon er relativt ny, forklares det at det ikke forventes like mange siteringer). Hvorvidt publikasjonene er kvalitativt gode som tekster, er ofte vektlagt. Hva slags bidrag en publikasjon utgjør (om den bidrar til ny teori eller empiri), er iblant vektlagt. Det samme gjelder hvorvidt publikasjonene er av vitenskapelig verdi, og til hvilken grad de kan anses å være bidrag til den øvrige litteraturen innenfor et gitt felt. Dette gjøres på bakgrunn av en kvalitativ vurdering som kun kan gjøres av noen som kjenner forskningsfeltet. I denne søknaden nevnes administrativt arbeid i UH-sektoren og staten for øvrig/myndighetene som en grunn til at søkeren kan ha hatt et opphold i sin forskningsproduksjon. Kontinuerlig produksjon er dermed implisitt vektlagt. Samtidig står det at administrativ kompetanse er å forvente fra noen som søker om opprykk til et professorat. Samarbeid og faktum at søker har et internasjonalt nettverk er også vektlagt. Hvorvidt dette er tilfellet vurderes tilsynelatende ut ifra hvor mange søkeren har publisert sammen med. Når det kommer til utdanningsfaglig kompetanse er digital undervisning trukket frem, undervisning på ulike nivåer, samt veiledning av master- og PhD-studenter er vektlagt. Utdanningsfaglig kompetanse i form av «education, training, or supervision» er også en del av vurderingen. Videre er deltagelse i forskningsgrupper og tidsskrifts-/redaktørarbeid vektlagt. Erfaring med fagfellelvurdering og deltagelse på (internasjonale) workshops og konferanser er trukket frem. Rapporten nevner manglende publisering i pedagogiske tidsskrifter som en svakhet ved søkeren. Det samme gjelder søkerens relativt lave grad av erfaring av ekstern finansiering.

I rapporten fra Fakultet for helse, velferd og organisasjon er til sammen 15 publikasjoner, inkludert søkerens doktorgradsavhandling, vurdert. Tematisk bredde og dybde er vektlagt i publikasjonene. Tidsskiftenes anseelse er vektlagt. Det samme gjelder tidsskiftenes nivå. Hvorvidt en publikasjon er relevant eller nyttig for allmenheten er vektlagt. Samspill med samfunnet (i form av å gjøre analyser tilgjengelig for brukergrupper) er trukket frem som positivt. Det samme gjelder hvorvidt en publikasjons analyse er grundig. Språklig fremstillingsevne og hvorvidt en artikkel er «pedagogisk» er vektlagt. Vurderingen trekker frem søkerens formidlingskapasitet og at søkeren når ut til «et bredt og tverrfaglig internasjonalt og nasjonalt publikum». Søkerens erfaring som «formidler og debattør» er vektlagt. «Impact» i form av kronikker og leserinnlegg er trukket frem. Utdanningsfaglig kompetanse i form av pedagogisk utdanning, UH-ped, undervisningserfaring, veiledning av PhD-studenter og erfaring med sensur er vektlagt. Utover dette betraktes metodisk og teoretisk pluralisme i avhandlingen som positivt. Sakkyndig utvalg har også tatt høyde for søkerens arbeid med forskningsetikk i NESH, redaktørvirksomhet og deltagelse i forskningsgrupper.

Den første rapporten fra Fakultet for lærerutdanninger og språk, som er en søknad om opprykk til førstelektor i kunst- og håndverk, oppleves som rotete. Rapporten vektlegger tilsynelatende forskningsresultater i form av publikasjoner fra forsknings- og utviklingsprosjekter. «Systematisk analyse av faglige problemstillinger» er vektlagt av utvalget. Åpenbart har utvalget sett nærmere på publiseringene og vurdert disse på nytt. Publikasjonene vurderes med andre ord kvalitativt, i henhold til kvalitet, omfang, originalitet, metode, bidrag og relevans. Hvorvidt arbeidene er fagfellelvurdert stilles det spørsmål ved. Kanal eller nivå på publiseringskanalene er nevnt, men dette er tilsynelatende ikke vektlagt. Bruk av metode og fremstilling av denne nevnes. Det samme gjør leservennlighet. «Invasjon og fornyelse» innenfor fagfeltet i form av kunnskap eller praksis er vektlagt, og vurderingen vektlegger også søkerens evne til refleksjon over sitt arbeid. Erfaring med undervisning og veiledning er trukket frem. Videre er utstillinger vektlagt som en relevant erfaring. Rapporten ønsker en «sterkere teoretisk underbygning» og «mer metodisk tilnærming». «Engasjement og formidlingsevne» er vektlagt, men det fremstår som uklart hvordan dette har kommet til uttrykk utover publisering av en bok. Utover dette er faglig beredde, relevante kurs og utdanningsfaglig kompetanse i form av UH-ped er trukket frem.

I den andre rapporten fra Fakultet for lærerutdanninger og språk, som tar for seg en søknad om opprykk til professor i tysk litteratur, oppleves som mangelfull i den forstand at den er kortere og tar for seg et mindre spenn av kompetanseområder enn øvrige søknader. I motsetning til øvrige vurderinger som arbeidsgruppen har sett nærmere på, konkluderer sakkyndig utvalg i dette tilfelle med at søkeren ikke kvalifiserer til opprykk. I denne rapporten gjør sakkyndig utvalg en kvalitativ vurdering av publikasjonene som er vedlagt som dokumentasjon til søknaden. Noen ganger legges det vekt på formidlingsevne. I forbindelse med vurdering av noen av de innsendte arbeidende, legger utvalget vekt på utvikling av undervisningsmetoder. At en artikkel er publisert i et internasjonalt tidsskrift er trukket frem som positivt. At en annen artikkel er mye sitert er trukket frem som en styrke. Utdanningsfaglig metodologi og diskusjon er nevnt som manglende i en artikkel. Det samme gjelder pedagogisk utvikling. Utdanningsfaglig kompetanse i form av grunnleggende pedagogiske kvalifikasjoner for undervisning og veiledning er ikke vedlagt søknaden, men etterspurt av utvalget. Ellers er søkerens deltagelse på konferanser og faglig utvikling av emner nevnt og vektlagt. Administrativ erfaring er i form av å jobbe med arbeidsmiljø er også trukket frem.

Sett under ett finner arbeidsgruppen at sakkyndige vurderinger i opprykksprosesser ved HiØ spiller på en stor bredde av kompetanser, mer eller mindre i tråd med avtalen og NOR-CAM-veilederens anbefalinger. Forskjellene mellom ulike søknadene som det redegjøres for ovenfor speiler tilsynelatende forskjeller mellom hva som er ansett som viktig innenfor ulike fagfelt, men også forskjeller mellom enkeltsøkere. Til den grad dette utvalget av rapporter kan si noe om generelle tendenser, virker det som at det finnes en større tendens ved Fakultet for informasjonsteknologi, ingeniørfag og økonomi å vektlegge kvantitative indikatorer (publiseringskanalenes nivå og/eller innflytelsesfaktor) enn ved øvrige fakulteter. Som nevnt i forbindelse med sakkyndige vurderinger i ansettelsesprosessen, finner arbeidsgruppen at enkelte rapporter mangler struktur, noe som reduserer leservennligheten. Det hadde vært en fordel dersom slikt konkretiseres. Arbeidsgruppens gjennomgang av vurderingene av søknadene om opprykk finner, i motsetning til søknadene om ansettelse (se del 2.2.2), ikke at kompetanseområdet samspill med samfunnet, formidling og innovasjon aldri eller sjeldent er vektlagt, men at til hvilken grad dette forekommer, varierer mellom vurderinger. Dette er for øvrig i tråd med NOR-CAM-veilederens prinsipper, slik arbeidsgruppen forstår dem. I likhet med rapportene om søknader om ansettelse, finner arbeidsgruppen at forskning i form av publikasjoner og undervisningskompetanse ofte er vektlagt i en større grad enn øvrige kompetanseområder. Dette er ikke overraskende, ettersom slike prioriteringer følger av lovverket som sakkyndig utvalg opererer innenfor.

Når det kommer til malene og veilederen som arbeidsgruppen har sett nærmere på i forbindelse med sin gjennomgang av opprykksprosessen, finner arbeidsgruppen at relativt lite informasjon er gitt til søkeren på forhånd. Søkeren burde bli gitt mer informasjon om hvilke kriterier som ligger til grunn for vurderingen som skal foretas i han eller hennes søknad om opprykk. Det kan samtidig være hensiktsmessig at sakkyndig utvalg får ett informasjonsskriv, og ikke tre, som i dag. Et viktig prinsipp er at er involverte i opprykksprosessen bør jobbe ut ifra den samme informasjonen, og dermed få større forståelse for valgene og vurderingene som blir gjort av både søkeren og sakkyndig utvalg. På bakgrunn av dette, er det enighet om at både søkeren og sakkyndig utvalg burde få tilsendt det samme informasjonsskrivet.

I «Mal for sakkyndig rapport for opprykk» henvises det til grunnlagsdokumenter og vurderingsgrunnlag som skal ligge til grunn for sakkyndig utvalgs vurderinger, herunder blant annet gjeldende forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Til denne listen burde en henvisning til og instruks om HiØ KVM legges.

I «Mal for brev til informasjon til de sakkyndige om oppdrag for opprykk» finnes formuleringen «All søknadsdokumentasjon bes returnert til høgskolen tre uker etter at signert sakkyndig rapport er oversendt høgskolen. Dette på grunn av kandidatenes merknadsfrist på 14 dager». Denne informasjonen er utdatert, og burde således fjernes fra malen. Øvrige forslag til konkrete endringer av disse malene er redegjort for i del 4.1.

Arbeidsgruppens gjennomgang av rapporter fra sakkyndige utvalg om søknader om opprykk har ledet til flere diskusjoner om hvordan konkrete kompetanseområder og eksempler på disse vurderes og vektlegges i slike prosesser. For eksempel legger arbeidsgruppen merke til at flere sakkyndige vurderinger vektlegger søkerens erfaring av veiledning av PhD-kandidater, uten å tilsynelatende ta høyde for at HiØ er en institusjon hvor ansatte naturligvis får mer erfaring av veiledning på bachelornivå. Et annet eksempel handler om hvorvidt relevant erfaring fra arbeidslivet eller profesjonsfeltet vektlegges i slike vurderinger. Slike diskusjoner er implisitt redegjort for i arbeidsgruppens tilpasning av NOR-CAM-veilederen til HiØs profil gjennom utvikling av forslag til HiØ KVM, der arbeidsgruppens forslag til kompetansevurderingsmatrise tar høyde for spesifikke forhold ved HiØ og høgskolens profil som en profesjonshøgskole med innslag av grunnforskning.

### 3.0 HiØs kompetansevurderingsmatriser

Arbeidsgruppen har utviklet to kompetansevurderingsmatriser – HiØ KVM og KU KVM – på vegne av HiØ. Matrisene er likeverdige og skal brukes på samme måte, men vil gjelde for ulike deler av høgskolens virksomhet: HiØ KVM skal brukes i vurderingsprosesser innenfor vitenskapelige fagområder, mens KU KVM skal brukes i vurderingsprosesser i kunstneriske fag ved Akademi for scenekunst. HiØ KVM bygger på NOR-CAM-veilederens kompetansevurderingsmatrise og KU KVM bygger på UHR-KDAs kompetansevurderingsmatrise for kunstnerisk utviklingsarbeid. Når begrepet «utviklingsarbeid» blir relevant innenfor fagområder som tilhører høgskolens vitenskapelige portefølje, ofte i forbindelse med virksomheten som foregår i stillinger som tilhører ansettelsesløpet «dosentstigen», menes utviklingsarbeid i den forstand som er betraktet som normalt innenfor disse fagområdene. Grunnen til at arbeidsgruppen foreslår to kompetansevurderingsmatriser fremfor en, er tydelige tilbakemeldinger fra fagmiljøet på Akademi for scenekunst og vurderinger som er gjort internt i gruppen, om at kunstfagene må tilnærmes på måter som er relevant for disse istedenfor å forsøke å «tvinge» dem inn i en form som i utgangspunktet er tilpasset en øvrig akademisk virksomhet.

Det er viktig at alle som er involverte i vurderingsprosesser ved HiØ gjøres kjent med HiØ KVM og KU KVM når disse eventuelt implementeres. Del 3.1 av prosjektrapporten er utformet som en «brukermanual». Når HiØ KVM og KU KVM implementeres, kan denne delen justeres og benyttes som en forklaring til personer i ulike roller som skal inngå i vurderingsprosessene om hva kompetansevurderingsmatrisene er, når de blir relevante og hvordan de skal brukes.

#### 3.1 Hvordan skal kompetansevurderingsmatrisene brukes?

HiØ KVM og KU KVM skal brukes i alle vurderingsprosesser som gjelder ansettelse eller opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Matrisene skal brukes i forbindelse med:

- Identifisering av faglige kompetansebehov ved HiØs fakulteter, institutter og avdelinger
- Utarbeiding av utlysningstekster
- Utarbeiding av søknader om ansettelse eller opprykk
- Oppnevning av sakkyndige utvalg (besitter potensielle medlemmer av sakkyndige utvalg den kompetansen skal vurderes?)
- Sakkyndig vurderinger av søknader om ansettelse eller opprykk og

Matrisene kan også brukes i forbindelse med:

- Intervjuer
- Karriereveiledning

Et overgripende poeng med høgskolens kompetansevurderingsmatriser, er at alle ikke skal gjøre alt. Derimot skal kompetansevurderingsmatrisene fungere som verktøy som hjelper både institusjonen og søkere til å konsentrere oppmerksomheten, delvis gjennom å tilby et konseptuelt apparat og et språk som gjør det enklere for alle parter å konkretisere hvilke kompetanser og resultater som er ønskelige fra institusjonens side og som søkere i ansettelses- og opprykksprosesser kan mobilisere for å motivere sine søknader. Dette betyr at matrisene skal brukes når behov for kompetanse skal identifiseres og konkretiseres, når stillingsutlysninger skal utarbeides, når søkere om ansettelse eller opprykk skal utarbeide sine søknader og når disse skal vurderes av sakkyndige utvalg. For eksempel gjør matrisene det lettere for alle å unngå å ta for gitt at «forskningsresultater» nødvendigvis kun betyr «publikasjoner». HiØ KVM minner alle på at forskningsresultater også kommer i form av datasett, programvare, metoder, kunstneriske resultater, forskningsrapporter, forskningsprotokoller, utviklingsarbeid og utredninger. Likeledes minner KU KVM om at resultater av kunstnerisk utviklingsarbeid eksisterer i form av offentliggjort kunstnerisk produksjon, kunstnerisk praksis, kunstnerisk refleksjon, kunstneriske metoder, kunstneriske publikasjoner, vitenskapelige publikasjoner, kuratering og sosiale effekter.

### 3.1.1 Kolonne 1: Kompetanseområder

HiØ KVM består av fire kolonner (1-4) og syv rader (A-G). Kolonne 1 spesifiserer hvilke kompetanseområder som skal vurderes i vurderingsprosesser ved HiØ. KU KVM består av fire kolonner (1-4) og seks rader (A-F). Kolonne 1 spesifiserer hvilke kompetanseområder som skal vurderes i vurderingsprosesser ved Akademi for scenekunst.

| HiØ KVM                                             | KU KVM                                             |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1. Forskningsresultater og utviklingsarbeid         | 1. Resultater av kunstnerisk utviklingsarbeid (KU) |
| 2. Forskningsprosessen                              | 2. KU-prosessen                                    |
| 3. Profesjonskompetanse                             | 3. Utdanningsfaglig kompetanse                     |
| 4. Utdanningsfaglig kompetanse                      | 4. Formidling og samspill med samfunnet            |
| 5. Samspill med samfunnet, formidling og innovasjon | 5. Ledelse og verv                                 |
| 6. Ledelse og verv                                  | 6. Annen erfaring                                  |
| 7. Annen erfaring                                   |                                                    |

### 3.1.2 Kolonne 2: Eksempler på resultater og kompetanser

I begge matrisenes kolonne 2 er radene A-G/A-F inndelt i flere rader, som utgjør eksempler på kompetanseområdene som er spesifisert i kolonne 1. Matrisen er utarbeidet med tanke på at HiØ er en institusjon som favner om et bredt spekter av vitenskapelige, profesjonsfaglige og kunstfaglige områder. Dette betyr at eksemplene i kolonne 2 i både HiØ KVM- og KU KVM-matrisen representerer kompetanser som er relevante innenfor flere fagfelt og befinner seg på et generelt abstraksjonsnivå. Innenfor alle fagområder er det mulig å identifisere kompetanser som er spesielle for disse fagområdene. To tilfeldige eksempler er bidrag til ordbøker (relevant i språkfag) eller erfaring av feltarbeid (relevant innenfor enkelte samfunnsfag). Slike eksempler befinner seg på et lavere abstraksjonsnivå enn matrisen legger opp til; de er for partikulære til at de har fått plass i matrisen. Allikevel rommer matrisen begge disse eksemplene i form av kategoriene «metode» (se kolonne 2, rad 2, forskningsprosessen) og «bruk av forskning og faglig ekspertise utenfor academia» (se kolonne

2, rad 6, samspill med samfunnet, formidling og innovasjon). Dette gjør at konkrete og fagspesifikke kompetanser fra andre fagområder rommes av matrisene uten at de utilsiktet «favoriserer» enkelte fagområder. Når søkere om ansettelse eller opprykk skal benytte seg av HiØ KVM og KU KVM for å utforme sine søknader, må de selv, på bakgrunn av sin kjennskap til sine egne fagområder, «operasjonalisere» matrisen ved å finne gode og relevante eksempler på kategoriene i kolonne 2, som kan brukes til å redegjøre for sine kompetanser.

Matrisenes kompetanseområder og eksempler på disse utgjør ikke et generelt og helhetlig utvalg som enhver søker om ansettelse eller opprykk forventes å besitte. Alle skal ikke gjøre alt. Dette betyr to ting:

HiØ kan identifisere og vektlegge ulike kompetanser i forbindelse med stillingsutlysninger (innenfor handlingsrommet som er gitt av forskriften om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger), og ulike søkere representerer ulike kombinasjoner av kompetanser. Dette gjelder både mellom og innenfor fagfelt. Kategorien «innovasjon» (se HiØ KVM, kolonne 2, rad 6, samspill med samfunnet, formidling og innovasjon), for eksempel, benevner en kompetanse som høghskolen kan ønske i forbindelse med en stillingsutlysning. Innenfor enkelte fagområder, for eksempel ingeniørfag, er det tenkelig at det finnes flere forskere som utøver denne kompetansen enn innenfor andre fagområder, for eksempel litteraturvitenskap. Samtidig er «innovasjon» også gjenstand for deskriptive studier innen samfunnsfag som statsvitenskap, samfunnsgeografi og økonomi og normative studier innenfor RRI («Responsible Research and Innovation»). I likhet med gjeldende praksis, vil søkere som besitter kompetanser som etterspørres i en stillingsutlysning stille sterkere i en rekrutteringsprosess enn de som ikke besitter slike kompetanser eller gjør det til en mindre grad enn øvrige søkere. I enhver rekrutteringsprosess vil det være opp til søkeren å motivere sin søknad i form av fremstille sin kompetanse på en måte som viser at han eller hun er den beste kandidaten for den utlyste stillingen.

I opprykksprosesser forholder saken seg noe annerledes. Her skal ikke søkere møte krav til og ønsker om kompetanse som HiØ har spesifisert i form av en stillingsutlysning. Matrisens potensial – hvordan bruken av den skiller seg fra tidligere praksis – realiseres fullt ut i slike prosesser ettersom søkere ikke må utarbeide sine søknader i henhold til stillingsutlysninger som reflekterer høghskolens behov for kompetanse i en spesifikk situasjon. Istedenfor må søkeren utforme sin søknad med referanse til et generelt kompetansenivå som er spesifisert i «Stillingsbeskrivelser ved Høghskolen i Østfold: undervisnings- og forskerstillinger» (Høghskolen i Østfold, 2022a), for å bevise at han eller hun oppfyller kravene om kompetanse som ligger til grunn for stillingen det søkes om opprykk til. Dette betyr at søkeren står fritt til å motivere sin søknad ved å benytte seg av matrisens fulle spekter av eksempler på resultater og kompetanser. I praksis betyr dette at stillingen som professor, både innenfor og mellom fagområder, kan romme ulike sammensetninger av kompetanser, så lenge disse holder et gitt nivå.

#### 3.1.2.1 Vekting

HiØ KVM og KU KVM forutsetter ingen vekting av kompetanseområdene i kolonne 1 mot hverandre. Dette betyr for eksempel at resultater og kompetanser som befinner seg innenfor kompetanseområde A, forskningsresultater, ikke i seg selv verdsettes høyere enn resultater og kompetanser som befinner seg innenfor kompetanseområde E, utdanningsfaglig kompetanse, eller andre kompetanseområder.

Vekting tar utgangspunkt i kravene fra utlysningsteksten (som bygger på stillingsbeskrivelse og konkrete behov for den aktuelle stillingen), i en prioritert rekkefølge. Det forventes for eksempel at en førstelektor i høyere grad kan vise til mer erfaring med utviklingsarbeid enn en høghskolelektor, og

at en professor kan vise til flere forskningsresultater og mer erfaring med veiledning enn en førsteamanuensis. Slik vekting er allerede spesifisert og fastsatt ved høgsolen (se Høgsolen i Østfold, 2022a). I tråd med stillingsbeskrivelsene kan ulike resultater eller eksempler på kompetanseområder vektes forskjellig avhengig av stillingskategori.

Kompetansene i kolonne 2 er generelle abstrakte begreper. I praksis innebærer de ulike nivåer eller kvalitet. Deltagelse i forskningsgrupper har for eksempel noen meritterende aspekter, men å lede en slik gruppe er sannsynligvis mer omfattende og er dermed på et høyere nivå eller av en bedre kvalitet. Det vil være opp til søker å redegjøre for nivået på og kvaliteten av sitt arbeid og å dokumentere dette. Hvis vi ser på ansettelse eller opprykk til toppstillinger, skal et relativt høyt nivå av kompetanse både forventes og vektlegges i vurderingsprosess. Til sammenligning vil det være naturlig at en søker til en lavere stilling møtes med noe lavere forventninger til kompetanse.

I HiØ KVM og KU KVM vektes ikke eksempler på resultater og kompetanser i kolonne 2 mot hverandre innenfor kompetanseområdene beskrevet i radene A-G/A-F. Dette betyr at et forskningsresultat i form av en publikasjon, for eksempel, ikke skal veie tyngre enn et forskningsresultat i form av en programvare i en vurderingsprosess. I forbindelse med ansettelsesprosesser vil stillingsutlysninger spesifisere hvilke eksempler på resultater og kompetanser som det er ønskelig at relevante søkere besitter. Kun gjennom en slik lokalt fundert ansettelsesprosess skjer vektingen mellom ulike former for kompetanse innad i kompetanseområdene.

### 3.1.2.2 Begrepsforklaringer

Enkelte av kompetansevurderingsmatrisenes begreper kan være relativt ukjente for flere eller bety forskjellige ting for personer fra ulike fagområder, men samtidig være viktige i en større sammenheng. Nedenfor følger en liste over begreper som arbeidsgruppen mener at krever en tydeliggjøring:

- *God forskningspraksis:* På den ene siden legges det vekt på etterlevelse av forskningsetiske retningslinjer og arbeid for å sikre forskningens redelighet og integritet. På den andre siden legges det vekt på bidrag til å utvikle gode forskningspraksiser i eget fagmiljø, slik at forskningen får gode ringvirkninger.
- *Samfunnseffekter:* I denne rapporten forstår vi «impact» som forskningens samfunnsvirkninger, i tråd med gjeldende programteori i Norges forskningsråd som skiller mellom resultater, virkninger og samfunnseffekter (Norges forskningsråd, 2022). Øvrige forståelser, som bibliometriske siteringsindekser og så videre, er noe annet. «Impact» skal ikke primært forstås lineært, det vil si ut fra forståelsen av at et prosjekt eller et initiativ har eller kan ha direkte virkninger i samfunnet. Snarere viser begrepet til arbeid, innsats eller analyser for å styre forskningsfeltet i retning av fellesgoder.
- *Samfunnsansvar:* I denne rapporten har vi oversatt RRI (Responsible Research and Innovation) med «samfunnsansvar». Termen viser således til forskning og forskere som aktivt arbeider med å forstå effektene av egne forsknings-, innovasjon- og formidlingsaktiviteters virkninger på natur og samfunn, og som søker å endre disse prosessene slik at de skaper kollektive samfunns- og miljøgoder. Ambisjonen er dermed mer offensiv enn å skulle unngå skader. Slike prosesser forutsetter kontakt og samarbeid med grupper, personer og økosystemer som blir påvirket av dem.
- *Sosial innovasjon:* Sosial innovasjon og forskning på sosial innovasjon kan forstås å omfatte praksis rundt og forskning på prosesser for å endre sosiale maktforhold, å skape samfunnsendringer, og teknologier som endrer på sosio-materielle forhold.

- *Sosiale effekter*: I KU KVM er det engelske begrepet «social impact» oversatt til «sosiale effekter». Begrepet handler om hvordan ulike former for KU kan påvirke, endre og ha positive effekter på lokalsamfunn og andre sosiale eller kulturelle grupper.

### 3.1.3 Kolonne 3: Dokumentasjon

Kolonne 3 beskriver hvordan ulike eksempler på kompetanseområder kan dokumenteres av en søker om ansettelse eller opprykk. Dette er en viktig kolonne fordi søknader blir i første omgang vurdert på grunnlag av innsendt dokumentasjon. Dokumentasjon kan også være muntlig, i form av intervju, caseløsning, prøveforelesning eller andre metoder. Noen steder forekommer forslaget om å dokumentere kompetanser i form av «narrativ». I NOR-CAM-veilederen nevnes Forskningsrådets «impact cases» som et eksempel på en form for narrativ som brukes i fagevalueringer. Poenget med et narrativ er «å gi en oppsummerende fremstilling» i fortellende form (Universitets- og høgskolerådet, 2021, s. 22).

Det er hensiktsmessig å vurdere hvilken type dokumentasjon som skal etterspørres på ulike trinn av ansettelses- eller opprykksprosessen. Det er uhensiktsmessig at søkere som ikke oppfyller de lov- og forskriftsfunderte kravene til stillingen sender inn store mengder dokumentasjon.

#### 3.1.3.1 Dossier

Arbeidsgruppen har lest lignende rapporter fra andre institusjoner med stor interesse. Arbeidsgruppen ved Universitetet i Oslo (2021) foreslår i sitt forslag til universitetets kompetansevurderingsmatrise at dokumentasjon kan foreligge i form av en «utvidet CV» eller en «faglig mappe»/«dossier»: «I mappen må kandidatene beskrive sitt arbeid og vise til eksempler på arbeidsmåter og resultater og gi en refleksjon over egen praksis og faglig arbeid. Hvis dette skal ha reell betydning, må det ikke kun anses som en teknisk øvelse, men gjøres til gjenstand for faglig vurdering – og vises til i både sakkyndigrapporter og innstillingsdokumenter» (Universitetet i Oslo, 2021, s. 20). Et krav om dokumentasjon i form av et dossier vil eventuelt erstatte de foreslåtte dokumentasjonsformene som er en del av HiØ KVM (se del 3.1) og KU KVM (se del 3.2) i denne rapporten. Arbeidsgruppen ved HiØ mener at forslaget om å be om dokumentasjon i form av et dossier er godt, og vil be høgskolen gjøre en ytterligere vurdering hvorvidt dette er en mer hensiktsmessig enn dokumentasjonsform enn forslagene nedenfor.

### 3.1.4 Kolonne 4: Refleksjon

Kolonne 4 redegjør for hvordan en søker om ansettelse eller opprykk skal supplere dokumentasjonen som er vedlagt en søknad i form av refleksjon. I tillegg til dokumentasjon av resultater og kompetanser, også i form av narrativer i tilfeller der dette er relevant, skal søkeren redegjøre for sin egen kvalitative vurdering i form av refleksjon rundt disse (jf. Universitets- og høgskolerådet, 2021, s. 22). Et refleksjonsbrev i form av et profileringsdokument, som vedlegges søknaden, skal ikke overstige 3 til 6 sider. Refleksjonene kan utdypes og problematiseres ytterligere i en intervjusituasjon.

## 3.2 HiØ KVM

| 1. Kompetanse-områder                        | 2. Resultater og kompetanser (eksempler)                                                                                                                                                                                                                                            | 3. Dokumentasjon                                                                                                   | 4. Refleksjon                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A. Forsknings-resultater og utviklingsarbeid | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publikasjoner</li> <li>• Datasett</li> <li>• Programvare</li> <li>• Metoder</li> <li>• Kunstneriske resultater for definerte stillinger</li> <li>• Forskningsprotokoller</li> <li>• Forskningsrapporter (fra oppdragsforskning)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CRIS-systemer (eksempelvis Cristin)</li> <li>• Andre databaser</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Refleksjon rundt resultatenes relevans og kvalitet. Refleksjon om hvordan utviklingsarbeidet påvirker fagfeltet. Åpen tilgang til publikasjoner og andre resultater, samt</li> </ul> |

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utredninger</li> <li>• Samfunnseffekter</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                        | om data er FAIR vektlegges                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>B. Forskningsprosessen</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deltagelse og ledelse i forskningsgrupper og -prosjekter (både interne og eksterntfinansierte)</li> <li>• Tverrfaglighet</li> <li>• God forskningspraksis</li> <li>• Samfunnsansvar/RRR</li> <li>• Redaksjonsvirksomhet</li> <li>• Konferansearrangering</li> <li>• Fagfelleevaluering</li> <li>• Konsortiebygging/nettverksbygging</li> <li>• Samarbeid med andre forskningsgrupper og institusjoner</li> <li>• Ekstern finansiering</li> <li>• Bidrag til søknader</li> <li>• Utvikling av forskningsinfrastruktur</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CRIS-systemer</li> <li>• Andre databaser</li> <li>• Narrativer og «impact stories»</li> <li>• CV-system med lenker til kildedata</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Refleksjon rundt roller og relevans. Hvordan og hvorfor ulike aktører innenfor og utenfor academia har vært involvert i forskningsprosessen. Åpenhet i forskningsprosessen vektlegges</li> </ul>           |
| <b>C. Profesjonskompetanse</b>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppdatert profesjonserfaring</li> <li>• Bredde i profesjonserfaring</li> <li>• Bidrag til systematisk fagutvikling i praksisfeltet</li> <li>• Forskningserfaring i/med profesjonen</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CRIS-systemer</li> <li>• CV-system med lenker til kildedata</li> <li>• Narrativer</li> <li>• Attester</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Refleksjon rundt profesjonserfaringens relevans</li> <li>• Refleksjon om hvordan fagutvikling påvirker praksisfeltet</li> </ul>                                                                            |
| <b>D. Utdanningsfaglig kompetanse</b>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formell veiledningskompetanse</li> <li>• Planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning</li> <li>• Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap</li> <li>• Mentorering</li> <li>• Veiledning (bachelor-, master- og PhD-nivå)</li> <li>• Utvikling og deling av læremidler</li> <li>• Praksisoppfølging</li> </ul>                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CV-system med lenker til kildedata</li> <li>• Institusjonsregistrering av undervisningsomfang</li> <li>• Pedagogisk mappe</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Refleksjon rundt formell og uformell kompetanse og erfaring med undervisning og veiledning. Åpen utdanning og deling av utdanningsressurser vektlegges</li> </ul>                                          |
| <b>E. Samspill med samfunnet, formidling og innovasjon</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forskningsformidling</li> <li>• Innovasjon</li> <li>• Entreprenørskap og kommersialisering</li> <li>• Sosial innovasjon</li> <li>• Innovasjon i offentlig sektor</li> <li>• Folkeforskning</li> <li>• Læremidler</li> <li>• Forskningsrapporter og utredninger</li> <li>• Bruk av forskning og faglig ekspertise utenfor academia</li> </ul>                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CRIS-systemer og andre databaser</li> <li>• «Altmetrics»</li> <li>• Narrativer og «impact stories»</li> <li>• Patenter og lisenser</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Refleksjon rundt aktivitetenes relevans og effekter i samfunnet, samt eksterne aktørers bidrag til forskningen. Bidra til deling av forskning og undervisningsresultater med allmenhet og andre</li> </ul> |
| <b>F. Ledelse og verv</b>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institusjons- og enhetsledelse</li> <li>• Ledelse utenfor academia</li> <li>• Ledelse av akademiske nettverk og prosjekter</li> <li>• Relevant lederverv og utvalgsarbeid</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CV-system med lenker til kildedata</li> <li>• CRIS-systemer</li> <li>• Andre databaser</li> <li>• Narrativer</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formell og uformell ledelse, refleksjon rundt roller, prosesser og effekter. Bidrag til strategier og politikkutvikling rundt åpen forskning</li> </ul>                                                    |
| <b>G. Annen erfaring</b>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Annen erfaring og kompetanse fra academia og sektorer utenfor</li> <li>• Kurs og faglige utviklingsaktiviteter</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CV-system med lenker til kildedata</li> </ul>                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Refleksjon rundt hvordan disse erfaringene bidrar til kompetansen for øvrig</li> </ul>                                                                                                                     |

### 3.3 KU KVM

| 1. Kompetanse-områder                                     | 2. Resultater og kompetanser (eksempler)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 3. Dokumentasjon                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 4. Refleksjon                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A. Resultater av kunstnerisk utviklingsarbeid (KU)</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kunstnerisk produksjon (offentliggjort)</li> <li>Kunstneriske praksis</li> <li>Kunstnerisk refleksjon</li> <li>Kunstneriske metoder</li> <li>Kunstneriske publikasjoner</li> <li>Vitenskapelige publikasjoner</li> <li>Kuratering</li> <li>Sosiale effekter</li> </ul>                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Disiplinspesifikke dokumentasjonsformer</li> <li>Kunstneriske og akademiske publikasjoner</li> <li>Kataloger, programhefter m.m.</li> <li>Publikasjonslister</li> <li>Vitenarkiv, CRIS-systemer og andre KU-databaser</li> <li>«Research Catalogue»</li> <li>Portefølje</li> </ul>                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Refleksjon rundt KU-resultatenes kvalitet og relevans i fagfeltet</li> <li>Refleksjon rundt egen kunstneriske utvikling</li> </ul>                                                                          |
| <b>B. KU-prosessen</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ledelse og medvirkning i FoU-/KU-grupper</li> <li>Tverrfaglig samarbeid</li> <li>Redaksjonsvirksomhet</li> <li>Fagfellevurdering</li> <li>Konsortiebygging og nettverksarbeid</li> <li>Samskaping, publikumsmedvirkning og interaksjon i offentlige rom</li> <li>Ekstern finansiering</li> <li>Utvikling av KU-infrastruktur</li> <li>Konferansebidrag</li> <li>Forskningsetikk</li> <li>Workshops</li> </ul>                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Disiplinspesifikke dokumentasjonsformer</li> <li>KU-publikasjoner og publikasjonslister</li> <li>CRIS-systemer og andre KU-databaser</li> <li>CV-system med lenker til kildedata</li> <li>Portefølje</li> </ul>                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Refleksjon rundt KU prosessen, roller, bidrag og relevans</li> <li>Refleksjon rundt involvering av samarbeid om KU med aktører i og utenfor akademien</li> </ul>                                            |
| <b>C. Utdanningsfaglig kompetanse</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (inkludert workshops og produksjoner på eksterne institusjoner)</li> <li>Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap</li> <li>Mentorering</li> <li>Veiledning (bachelor-, master- og PhD-nivå)</li> <li>Utvikling og deling av læremidler og undervisningsmetodikk (internt og eksternt)</li> <li>Utdanningsledelse</li> <li>Pedagogisk utdanning</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>CV-system med lenker til kildedata</li> <li>Institusjonsregistrering av undervisningsomfang</li> <li>Pedagogisk mappe</li> <li>Portefølje</li> <li>Vitnemål/kursbevis</li> <li>Utvikling av KU-læremidler</li> <li>Emneplaner/emnebeskrivelser</li> <li>Digitale undervisningsressurser</li> <li>Dokumentasjon av pedagogisk virksomhet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Refleksjon rundt formell og uformell pedagogisk kompetanse og erfaring i kunst/kultur/KU</li> </ul>                                                                                                         |
| <b>D. Formidling og samspill med samfunnet</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Formidlingserfaring i ulike formater</li> <li>Publikasjoner, rapporter og utredninger</li> <li>Resultater av kunstnerisk utviklingsarbeid i nærings- og samfunnsliv</li> <li>Faglig/kunstnerisk samfunnsdeltagelse</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>KU-publikasjoner, rapporter og utredninger</li> <li>CRIS-systemer og andre databaser</li> <li>CV med lenker til kildedata</li> <li>Disiplinspesifikke dokumentasjonsformer</li> </ul>                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Refleksjon rundt kunst/kultur/KU aktivitetenes relevans og effekter i samfunnet, samt eksterne aktørers bidrag</li> <li>Bidra til deling av KU og undervisningsresultater med allmenhet og andre</li> </ul> |
| <b>E. Ledelse og verv</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Institusjons- og enhetsledelse</li> <li>KU-ledelse, institusjon/enhet</li> <li>Ledelse av kunstneriske nettverk og prosjekter</li> <li>Lederverv og annet utvalgsarbeid i og utenfor akademien</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>CV med lenker til kildedata</li> <li>CRIS-systemer og andre databaser relatert til KU eller kunstneriske/kulturinstitusjoner</li> </ul>                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Refleksjon rundt roller, bidrag og effekter som kunst/kultur/KU innehar</li> </ul>                                                                                                                          |
| <b>F. Annen erfaring</b>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Relevant kunnskap</li> <li>Stipender</li> <li>Erfaring og kompetanse som ikke er dekket av kategoriene over</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>CV med lenker til kildedata</li> <li>Tildelingsbrev</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Refleksjon rundt hvordan disse erfaringene bidrar til kompetansen for øvrig</li> </ul>                                                                                                                      |

## 4.0 Implementeringsplan

Arbeidsgruppens kartlegginger, vurderinger og diskusjoner har ledet til 10 konkrete anbefalinger om endringer for å forbedre deler av ulike vurderingsprosesser på en slik måte at avtalens forpliktelser oppfylles. Nedenfor følger en konsis liste over disse anbefalingene og en plan for gjennomføring.

### 4.1 Anbefalinger og plan for gjennomføring

1. Behov for nye stillinger som skal utlyses skal startes i budsjettprosessen, som skjer hver høst, slik at stillingsutlysninger kan skje i god tid før ansettelse er nødvendig.
  - Implementering: Ivaretas gjennom BE'RE-gjennomganger og tett samarbeid mellom innstillende myndighet og HR.
2. Utarbeide to maler for utlysningstekster for undervisnings- og forskerstillinger: en for vitenskapelige stillinger, som er felles for alle fakulteter ved HiØ, og en for kunstneriske stillinger ved Akademi for scenekunst. Malen må ta høyde for at HiØ KVM og KU KVM skal brukes ved utarbeiding av utlysningstekster.
  - Implementering: Oppdatere maler for utlysningstekster slik at disse dekker kravene fra HiØ KVM/KU KVM i august/september.
3. Personer som er involverte i utarbeidelse av utlysningstekster, må gjøre seg kjent med høgskolens kompetansevurderingsmatriser, HiØ KVM og KU KVM, og bruker denne på foreslåtte måte for å spisse utlysningstekstene på en hensiktsmessig måte.
  - Implementering: Opplæring for ledere og ansettelsesutvalg i hva som er ny kompetansevurderingsmatrise og hvordan dette vil påvirke rekruttering og ansettelser.
4. Mandatområdet til sakkyndige utvalg bør gjennomgås, slik at det sikres at utvalgenes medlemmer til enhver tid besitter kompetanse for å kunne vurdere innkomne søknader i tråd med HiØ KVM og KU KVM.
  - Implementering: Endre informasjonen til sakkyndige utvalg for å sikre at det jobbes i henhold til HiØ KVM og KU KVM i august/september. En veileder for hvordan HiØ KVM og KU KVM skal benyttes, vedlegges eller lenkes til i «Mal for sakkyndig rapport for ansettelse». Utføres i august/september.
5. «Mal for brev til informasjon til de sakkyndige om oppdrag for opprykk», «Mal for sakkyndig rapport for opprykk» og «Veiledning for utforming av sakkyndig rapport (opprykk)» slås sammen til ett dokument. Dokumentet renses for vage formuleringer som for eksempel «og lignende» og erstattes av «tilsvarende», som er en bedre formulering.
  - Implementering: Dette ene dokumentet oversendes til både de sakkyndige og søker. Utføres i august/september.
6. Veiledninger for utforming av sakkyndig rapporter for ansettelse og opprykk oppdateres, slik at utvalg blir instruert til å vektlegge formidlingsaktivitet i tråd med universitets- og høgskoleloven. Veiledningene må presisere hva HiØ legger i begrepet «godt kvalifisert» og kommunisere dette til sakkyndige utvalg.
  - Implementering: Utføres i august/september.
7. «Mal for sakkyndig rapport for ansettelse» oppdateres slik at 1) det kommer tydeligere frem at rapportene skal struktureres i henhold til formelen «1.1.1», der ulike søkere, som omtales under delpunkt tre, blir vurdert ut ifra følgende struktur: «3.1.1, 3.1.2, 3.1.3» (søker 1), «3.2.1, 3.2.2, 3.2.3» (søker 2) og «3.3.1, 3.3.2, 3.3.3» (søker 3); 2) det blir tydelig at sakkyndig utvalg skal redegjøre for konklusjonene på begynnelsen av rapporten om hvorvidt en søker er kvalifisert eller ikke; og 3) sakkyndig utvalg blir tydelig instruert om å omtale og vurdere alle forskningsresultater som redegjøres for i en søknad på lik måte, avhengig av hva som

betraktes som relevant innenfor et fagfelt, og å redegjøre for hva disse likhetene består av i begynnelsen av sin rapport.

- Implementering: Utføres i august/september.
8. «Mal for sakkyndig rapport for opprykk» oppdateres slik at HiØ KVM/KU KVM legges til som et femte dokument som skal danne grunnlag for vurderingen. Malens punkt 3.2, der det står at «Hovedvekten i totalvurderingen legges på de innsendte vitenskapelige arbeider...», og 3.3, som handler om vurdering av utdanningsfaglig kompetanse, må oppdateres og tilpasses både ny forskrift og HiØ KVM/KU KVM.
    - Implementering: Utføres i august/september.
  9. Fjerne regelen om at søkere skal vedlegge sine søknader om ansettelse dokumentasjon av maksimum ti av sine vitenskapelige arbeider, som stammer fra de fem siste årene. En maksgrænse for antall arbeider som vedlegges en søknad burde beholdes, men ettersom forskerkarrierer er lange og varierte, og sannsynligvis vil bli det i en enda større grad i fremtiden (jf. Kunnskapsdepartementet, 2021), er det ikke gitt at en søkers viktigste arbeider og kompetanser har blitt utviklet de siste fem årene.
    - Implementering: Oppdatere utlysningstekstmal og brev om ettersending av dokumentasjon til søkere med denne informasjonen. Utføres i august/september.
  10. «Veiledning for utforming av sakkyndig rapport» oppdateres slik at HiØ KVM/KU KVM og en veileder for hvordan matrisen skal brukes henvises til som relevant underlagsdokumentasjon for vurderingen.
    - Implementering: Utføres i august/september.

## 4.2 Ansvarsfordeling

### 4.2.1 Beslutningstager

Foreliggende prosjektrapport oversendes til prosjektstyret den 28. juni 2024. Organisasjonsdirektør Elin Corneliussen, konstituert prorektor for forskning Trine Eker Christoffersen og rektor Lars-Petter Jelsness-Jørgensen er ansvarlige for å vurdere arbeidsgruppens arbeid og anbefalinger. Videre legges rapporten frem for ledergruppen, før den drøftes i Informasjons-, drøftings- og forhandlingsutvalget. Organisasjonsdirektør og prorektor for forskning, i samråd med rektor, fatter beslutninger om hvilke endringer som skal gjennomføres. Disse avgjør også hvorvidt prosjektrapporten skal behandles av eller orienteres om i høgskolestyret.

### 4.2.2 Gjennomføring

Seksjon for HR er ansvarlig for å gjennomføre konkrete endringer, slik at de blir en del av HiØs vurderingsprosesser ved ansettelse og opprykk. I tråd med HiØs handlingsplan som er delt med CoARA-nettverket (vedlegg 1), skal implementeringen gjennomføres i løpet av høstsemesteret 2024 (se del 4.1).

### 4.2.3 Opplæring

På tross av at arbeidsgruppen har arbeidet i dialog med både HiØs ledelse og fagmiljøer under prosjektperioden, vil det sannsynligvis finnes et behov for ytterligere informasjon om HiØ KVM, KU KVM og kompetansevurderingsmatrisenes bruksområder når disse blir implementerte i høgskolens vurderingsprosesser. Prosjektleder og representanter fra seksjon for HR er ansvarlige for å gjennomføre opplæringen etter prosjektstyrets vurderinger og anbefalinger.

### 4.2.4 Ytterligere informasjonsarbeid

For å gjøre HiØs kompetansevurderingsmatriser kjent i organisasjonen, men også for eventuelle søkere i forbindelse med stillingsutlysninger, burde en hjemmeside om HiØ KVM og KU KVM utarbeides. Hjemmesiden skal forvaltes av seksjon for HR. Hjemmesiden vil offentliggjøre både HiØ

KVM og KU KVM, samt redegjøre for hvordan matrisene skal brukes av ulike instanser eller personer i forbindelse med ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

## 5.0 Ressursbruk

Arbeidsgruppen har vært opptatt av at implementering av HiØ KVM og KU KVM ikke nødvendigvis trenger å resultere i økt ressursbruk. Ressurser i denne sammenhengen handler om tid, penger og arbeidskapasitet. Snarere ønsker arbeidsgruppen at anbefalingene i del 4.1 til sammen skal redusere ressursbruken ved ansettelses- og opprykksprosesser. I dag brukes det allerede relativt lang tid på både ansettelses- og opprykksprosesser. Søknader er omfattende, mange er involverte i slike prosesser og vurderinger tar tid. Store deler av vurderingsprosessene er regulerte av gjeldende forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og HiØs personalreglement.

NOR-CAM-veilederen og andre institusjonelle kompetansevurderingsmatriser representerer en relativt ny justering av prosesser rundt forskningsvurdering ved norske forsknings- og utdanningsinstitusjoner. HiØ er langt ifra først ute blant norske institusjoner med å utvikle og implementere lokale kompetansevurderingsmatriser, men høgskolen er heller ikke sist ut i rekken. Dette betyr at kompetansevurderingsmatrisene og endringene av etablerte vurderingsprosesser som disse matrisene utgjør, innebærer et behov for kulturbygging. Slik kulturbygging vil ta tid, men det er positivt at endringer skjer i hele sektoren fremfor på enkelte institusjoner. Dette betyr også at det er en viss risiko forbundet med implementering av HiØ KVM og KU KVM: Dersom høgskolens interne informasjons- og opplæringsarbeid er mangelfullt, vil dette muligvis ha en negativ effekt på høgskolens ansatte, som dermed kan oppleve vurderingsprosessene som forvirrende eller vanskelige av grunner som er av en organisatorisk eller administrativ art.

Implementering av HiØ KVM og KU KVM vil i seg selv innebære økt ressursbruk i form av ansatte i seksjon for HR bruker tid på å gjennomføre endringer i vurderingsprosesser. I sin tur vil det være nødvendig å prioritere ressurser på å gjøre endringene kjent i organisasjonen, særlig for ansatte som vil spille en rolle i fremtidige vurderingsprosesser vedrørende ansettelse eller opprykk. Denne formen for kulturbygging kan skje i form av informasjonsmøter, presentasjoner i aktuelle fora, samt etablering av en nettside som forklarer hva HiØ KVM og KU KVM er og hvordan de vil brukes i ansettelses- og opprykksprosesser. Stipendiater og postdoktorer, som først og fremst vil bli kjent med HiØ KVM og KU KVM (eller lignende kompetansevurderingsmatriser på andre institusjoner) som søkere, må også orienteres og læres opp om bruken av dem.

## 6.0 Karriereveiledning og karriereutvikling

Selv om den nye forskriften om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ikke trer i kraft før etter at prosjektet HiØ KVM er avsluttet, ligger det an til både stipendiatstillinger og postdoktorstillinger skal omdefineres som rekrutteringsstillinger, der det foreligger krav til institusjonene om å tilby ansatte i disse stillingene karriereveiledning: «Direktoratet foreslår en ny regel om at det skal utarbeides en karriereplan for postdoktorer (forslaget § 4-3) og stipendiater (forslaget § 4-4) og at postdoktorer og stipendiater skal ha tilgang til karriereveiledning» (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2024, s. 43). Kunnskapsdepartementet (2021) slår fast at tradisjonene for karriereveiledning er svake i Norge, og at et fåtall blant doktorgradsstipendiater har fått formell karriereveiledning. I det samme dokumentet påpeker departementet at det er nødvendig at doktorgradsstudenter i en større grad får hjelp til å orientere seg mot arbeidsmarkedet for øvrig, delvis for å bevisstgjøre kandidater om at behovet for forskerkompetanse i andre sektorer, men også fordi det rett og slett ikke er arbeidsplasser nok innenfor akademia til å akkomodere samtlige som gjennomfører en doktorgrad.

## 6.1 Karriereveiledning i dag

Arbeidsgruppen har gjennomført en enkel undersøkelse av hvordan karriereveiledning foregår ved HiØs fakulteter og avdelinger i dag ved å be prodekanene for forskning og avdelingsleder ved Akademi for scenekunst om å redegjøre for eksisterende praksis. Svarene vi har fått er varierende og redegjort for nedenfor. Enkelte prodekaner har også bidratt med tanker rundt hvordan karriereveiledningen kan styrkes i fremtiden.

I kunstfagene består karriereveiledning og karriereutvikling av å etablere og styrke egen kunst- og KU-praksis. Ved Akademi for scenekunst er dette tatt høyde for blant annet ved at karriereveiledning foregår gjennom avdelingens bruk av akademiets diverse nettverk, som også består av andre nasjonale og internasjonale institusjoner. Nettverket utvides og styrkes kontinuerlig gjennom akademiets faglige ansatte og deres kunst- og KU-praksis. Workshoplærere rekrutteres gjerne fra nettverket, og disse blir kjent med studenter gjennom undervisning som de gjennomfører ved høgskolen. I mange tilfeller har det skjedd at studenter blir tilbudt praksis og oppdrag av tidligere lærere i sin kunstpraksis, både under og etter endt utdanning ved høgskolen. Det samme er tilfelle når det kommer til akademiets stipendiater: De både utvider og deler sine nettverk med akademiets studie- og fagmiljø.

Ved Fakultet for lærerutdanning og språk foregår karriereveiledning i form av årlige medarbeidersamtaler med stipendiatene. Prodekan for forskning gjennomfører medarbeidersamtalene. Det benyttes en mal som utgangspunkt for disse samtalene, der ett punkt heter «Refleksjoner og veiledning med tanke på videre karriere». Stipendiater får spørsmål om hvilke tanker de har om veien videre etter de har disputert og hvordan høgskolen, fakultetet eller instituttet som de er tilknyttet eventuelt kan bistå dem. Prodekan for forskning ved Fakultet for lærerutdanning og språk melder at stipendiater generelt virker lite fokuserte på karriere i begynnelsen av utdanningsløpet, og at det som regel blir aktuelt å gå nærmere inn på disse spørsmålene i løpet av stipendiatenes siste år.

Ved Fakultet for helse, velferd og organisasjon løftes karriereutvikling som et tema i både formelle og uformelle samtaler mellom prodekan for forskning og stipendiatene. Det finnes også et kompetansehevingsprogram/meritteringsprogram som skal hjelpe kandidater med fast ansettelse til å oppnå førstekompetanse. Man blir antatt på dette programmet gjennom å levere en søknad til fakultetsledelsen. I søknaden redegjør den ansatte for sin kompetanse i form av flere definerte kompetanseområder: vitenskapelig kompetanse, utdanningsfaglig kompetanse, formidlingskompetanse, kompetanse rundt innovasjon og samfunnskontakt, samt kvalifikasjoner for ledelse og administrasjon. Antatte til programmet blir tilbudt individuelle samtaler med prodekan forskning. Hensikten er å gi tilbakemeldinger på søknadene og å utvikle planer for videre arbeid. Prodekanen legger deretter en plan for at programdeltakere blir invitert inn i relevante forskningssamarbeid, utarbeider søknader om eksterntfinansiering, kommer i posisjon for å veilede doktorgradsstipendiater og masterstudenter, deltar i nettverksarbeid, på kurs i forskningsformidling og skriving av kronikker, samt innleder dialog og samtaler med offentlig sektor og næringsliv for søknader om opprettelse av nye stipendiatstillinger. Øvrige tilbakemeldinger kan foregå i form av dialog med nærmeste leder, der planen for den enkeltes videre kompetanseutvikling følges opp. Det finnes planer om å se til Universitetet i Oslo sitt arbeid med karriereutvikling for å styrke arbeidet med dette på fakultetet.

Arbeidsgruppen har ikke lyktes med å samle inn informasjon om hvordan karriereveiledning og karriereutvikling foregår ved Fakultet for informasjonsteknologi, ingeniørfag og økonomi.

## 6.2 Karriereveiledning og karriereutvikling i fremtiden

Det finnes rom for forbedring eller utvikling av måten karriereveiledning foregår på HiØs fakulteter og avdelinger i dag. Arbeidsgruppen mener at høgskolens kompetansevurderingsmatriser, når disse er endelig tilpasset, vedtatt og implementert, kan være nyttige verktøy i forbindelse med både veiledning av ansatte i rekrutteringsstillinger og karriereutvikling for øvrige ansatte. Som nevnt kan kompetansevurderingsmatrisene fungere som begrepsapparater som hjelper både ansatte i rekrutteringsstillinger, deres veiledere og andre med å orientere oppmerksomheten i den forstand at de tydeliggjør hvilke kompetanseområder, samt eksempler på disse, som kan bidra positivt til enkeltkandidaters refleksjoner rundt egne evner, kompetanse og utvikling.

I dag foregår tilsynelatende store deler av veiledning og arbeid med karriereutvikling med sikte på en fortsatt karriere innenfor sektoren. Dette er positivt og lite overraskende, men det finnes også rom for å bevisstgjøre særlig doktorgradsstipendiater om alternative karriereveier utenfor universitets- og høgskolesektoren (uten at dette nødvendigvis betyr at kompetansen som opparbeides og utvikles utenfor academia ikke kan være viktig og nyttig med tanke på en forsknings- og undervisningsstilling ved en høyere utdanningsinstitusjon i framtiden). En viktig forutsetning for at HiØ KVM og KU KVM kan benyttes i forbindelse med karriereveiledning og karriereutvikling, er at høgskolens ansatte som er i posisjon til å bidra i slike prosesser, gjøres godt kjent med høgskolens kompetansevurderingsmatriser.

Når det kommer til konkrete forslag til hvordan karriere veiledning- og utvikling kan forbedres ved HiØ, ser arbeidsgruppen for seg flere tiltak som vil kunne styrke disse prosessene på et strukturelt nivå:

- Allerede eksisterende innsatser i forbindelse med karriereveiledning og karriereutvikling burde inkorporere opplæring om HiØ KVM og KU KVM. På denne måten vil alle doktorgradsstipendiater gjøres kjent med høgskolens kompetansevurderingsmatriser, hvordan de fungerer og kan benyttes. Et slikt tiltak vil også innebære at stipendiatene blir kjent med kompetansevurderingsmatrisenes kompetanseområder, noe som vil være nyttig med tanke på videre kompetanse- og karriereutvikling.
- Jevnlig oppfølging av stipendiater gjennom årlige medarbeidersamtaler. Spørsmål om karriereløp og karriereutvikling burde videreutvikles og styrkes som en del av slike samtaler. Stipendiater burde introduseres for HiØ KVM og KU KVM allerede her.
- Tilby stipendiater og postdoktorer et halvdagsseminar om karrieremuligheter. Slike seminarer burde arrangeres jevnlig, enten på halvårlig eller årlig basis, i samråd med fakultetene og eventuelt eksterne samarbeidspartnere. Seminarene kan eventuelt ha ulike profiler og/eller ulike spor, for eksempel ved at forskjellige seminarer fokuserer på et eller to spesifikke kompetanseområder i høgskolens kompetansevurderingsmatriser.
- Opprette og utvikle et mentorprogram for postdoktorer.
- På sikt bør det også diskuteres hvorvidt det er ønskelig og mulig å opprette et eget karrieresenter som spesialiserer seg på karriereveiledning og kan jobbe tett opp mot faglige veiledere og ansattes nærmeste ledere.

## Kildehenvisninger

- Coalition for Advancing Research Assessment. (2022). *The Agreement on Reforming Research Assessment*. <https://coara.eu/agreement/the-agreement-full-text/>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2024). *Høringsnotat: Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger*. <https://cdn.sanity.io/files/dc7vqrwe/production/bcb8ce9a3142c02bee50f7168759507c952a86c6.pdf?dl=>
- DORA. (2013). *San Francisco Declaration on Research Assessment*. <https://sfdora.org/read/>
- European Commission & Directorate-General for Research and Innovation. (2017). *Evaluation of Research Careers Fully Acknowledging Open Science Practices – Rewards, Incentives and/or Recognition for Researchers Practicing Open Science*. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/75255>
- Hicks, D., Wouters, P., Waltman, L., de Rijcke, S. & Rafols, I. (2015). The Leiden Manifesto for Research Metrics. *Nature*, 520(7548), 429-431. <https://doi.org/10.1038/520429a>
- Høgskolen i Østfold. (2022a). *Stillingsbeskrivelser ved Høgskolen i Østfold: Undervisnings- og forskningsstillinger*. [https://www.hiof.no/for-ansatte/arbeidsslotte/lederhandbok/rekruttering/stillingsbeskrivelser/stillingsbeskrivelser-uff-august-2022\\_hiof.pdf](https://www.hiof.no/for-ansatte/arbeidsslotte/lederhandbok/rekruttering/stillingsbeskrivelser/stillingsbeskrivelser-uff-august-2022_hiof.pdf)
- Høgskolen i Østfold. (2022b). *Strategi 2030*. <https://www.hiof.no/om/styringsdokumenter-rapporter/styringsdokumenter/strategisk-plan-2023-2030.html>
- Høgskolen i Østfold. (2024a). *Personalreglement ved Høgskolen i Østfold*. <https://www.hiof.no/for-ansatte/arbeidsslotte/lederhandbok/regelverk-avtaler/personalreglement.html>
- Høgskolen i Østfold. (2024b). *Retningslinjer og prinsipper for åpen publisering og forvaltning av forskningsdata ved Høgskolen i Østfold*. <https://www.hiof.no/for-ansatte/arbeidsslotte/forskningsstotte/apen-forskning/hiofs-retningslinjer-og-prinsipper.html>
- Kunnskapsdepartementet. (2021). Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling. [https://www.regjeringen.no/contentassets/f14b4981c2f549489941bc607cf9bc5f/strategi-forskning-web\\_uu.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/f14b4981c2f549489941bc607cf9bc5f/strategi-forskning-web_uu.pdf)
- Kunnskapsdepartementet. (2022). Utviklingsavtale for HiØ 2023-2026. <https://www.regjeringen.no/contentassets/c9a57239d06c47ef9141b771db1d6353/utvikling-savtale-for-hio-20232026.pdf>
- Lie, R. & Røeggen, V. (2022). Reforming Academic Career Assessment in Norway. *Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln*, 5, 31-46. <https://www.personalentwicklung-wissenschaft.de/media/c9a5ef3389d5275afb38ec0634db52c54942175e/0365bfcc352f979107e95117eac70583af6972d8.pdf>
- Norges forskningsråd. (2022). Forventede samfunnseffekter (impact). I *Porteføljeplan for Velferd, kultur og samfunn*. <https://www.forskningsradet.no/portefoljer/velferd-kultur-og-samfunn/portefoljeplanen-for-velferd-kultur-og-samfunn/forventede-resultater-virkninger-og-samfunnseffekter/forventede-samfunnseffekter-impact/>
- Norsted, K. S. (2024). Åpen forskning og antropologiens status som FAIR. *Norsk antropologisk tidsskrift*, 35(1), 3-19. <https://doi.org/10.18261/nat.35.1.2>
- Science Europe. (2020). *Position Statement and Recommendations on Research Assessment Processes*.
- Stortinget. (2024). *Lovvedtak 43 (2023-2024)*. <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/lovvedtak/2023-2024/vedtak-202324-043.pdf>
- Universitetet i Oslo. (2021). *Rapport fra arbeidsgruppe for vurdering av forskere*. <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsslotte/personal/rekruttering/rekrutteringsprosess/rapport-fra-arbeidsgruppe-for-vurdering-av-forskere-%28uio-kvm%29.pdf>

Universitets- og høgskolerådet. (2021). *NOR-CAM - Veileder for vurdering i akademiske karriereløp*.  
[https://www.uhr.no/\\_f/p1/iab94a5c2-b008-42af-a66a-c81750adb350/nor-cam-en-verktoykasse-endelig.pdf](https://www.uhr.no/_f/p1/iab94a5c2-b008-42af-a66a-c81750adb350/nor-cam-en-verktoykasse-endelig.pdf)

## Vedlegg 1: Action Plan for Reforming Research Assessment at Østfold University College

Østfold University College (ØUC) signed the Agreement on Reforming Research Assessment on 11 November 2022. This document is intended as an action plan that specifies how ØUC will meet the agreement's core commitments within its stipulated timeframe. This action plan is shared with the Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) community by the end of 2023 in order to render our efforts transparent, enable constructive feedback, and be a source of inspiration to those who might need it.

### **ØUC's Interpretation of the Agreement's Goals**

A superior goal of the Agreement on Reforming Research Assessment is that assessment of research, researchers, and research organizations acknowledges and values the range of outputs that these people, processes, and institutions realize in the name of impactful quality research. The agreement is clear that this requires assessment through primarily qualitative judgements supplemented by responsible use of quantitative indicators. In Norway in general, there is hardly any tradition for relying primarily on quantitative indicators when it comes to the assessment of research. There are nevertheless good reasons to improve processes and procedures related to research assessment. Universities Norway (UHR) has in this regard developed the Norwegian Career Assessment Matrix (NOR-CAM), which builds upon the European Open Science Career Assessment Matrix (OS-CAM). In order to ensure alignment with similar reform processes across Europe, ØUC has decided that our institutional reformation of research assessment will happen through an implementation of NOR-CAM that is adapted to ØUC's unique study program and research portfolio.

### **Resource Allocation and Working Group Mandate**

Joining the CoARA community obliges ØUC to map, develop, and possibly establish new tools for how researcher qualifications are assessed with regards to employment and promotion, and these must be in line with the agreement's core commitments. ØUC has decided to appoint a working group that will operationalize the agreement's intentions by developing a separate competence assessment matrix that is adapted to ØUC's needs. The working group will consist of representatives from HR, the research administration and academic staff from various disciplines who have different experiences from employment and promotion processes. The reformation work must include the job categories lecturer, senior lecturer, docent, associate professor, and professor.

The working group shall:

1. Map existing processes, including tools, routines, guidelines, and resources, regarding employment and promotion.
2. Establish a competence assessment matrix that is based on the NOR-CAM toolbox and is adapted to ØUC's needs.
3. Recommend development of existing processes, and possibly the establishment of new ones, in line with the competence assessment matrix.
4. Deliver a report to the project board that explains the points mentioned, and that contains an implementation plan that fulfills ØUC's obligations according to the Agreement on Reforming Research Assessment. The implementation plan should point out how the recommendations can affect the use of resources in employment and promotion processes.

The work must be seen in the context of relevant national regulations and form the basis for ØUC's further work with career development and guidance.

### **Composition of the Working Group**

The working group consists of the following members:

- Kristian Sandbekk Norsted (Project Manager, Senior Advisor, the Library)
- Elisabeth Kihl-Stenrød (Head of Section, Human Resources)
- Tone Kjersem (Senior Advisor, Human Resources)
- Roswitha King (Professor, Department of Economics, Innovation and Society)
- Arnstein Hjelde (Professor, Department of Languages, Literature and Culture)
- Erik Bjørnerud (Associate Professor, Department of Natural Sciences, Practical-Aesthetic, Social and Religious Studies)
- Karen Kipphoff (Professor, Norwegian Theatre Academy)
- Hadi Strømme Lile (Professor, Department of Welfare, Management and Organisation)
- Kristin Myhre (Associate Professor, Department of Nursing, Health and Laboratory science)
- Joakim Karlsen (Associate Professor, Department of Computer Science and Communication)

### **Timeline**

ØUC's effort to reform research assessment on an institutional level shall happen within the following timeframe:

- **January to June 2024:** The working group will meet on four occasions (action plan for this particular project is specified in a separate document) in order to work to fulfill the mandate specified above
- **17 June 2024:** Deadline for project report, including plan for implementation
- **August 2024 to February 2025:** Implementation phase in which ØUC's resources related to employment and promotion will be updated, developed and put to use (a new working group will take care of implementation)
- **March 2025 to August 2026:** The reformed resources for research evaluation will be in operation
- **August to December 2026:** Evaluation of the implemented reform (a new working group will take care of this evaluation)