

Rapport 4/2003

Opprykk til professor

Kompetanse eller konkurranse?

Svein Kyvik  
Terje Bruen Olsen  
Elisabeth Hovdhaugen

ISBN 82-7218-474-5  
ISSN 0807-3635

GCS AS – Oslo - 2003

© NIFU – Norsk institutt for studier av forskning og utdanning  
Hegdehaugsveien 31, 0352 Oslo

# Forord

Denne rapporten drøfter erfaringene med den såkalte professoropprykkordningen – dvs muligheten for førsteamanuenser og høskoledosenter til å søke om opprykk til professor på grunnlag av kompetanseerklæring. Reformen ble foreslått av Hernes-utvalget i 1988 og iverksatt i 1993.

Opprykksordningen har vært en omtvistet reform, og Utdannings- og forskningsdepartementet besluttet våren 2002 at den skulle evalueres. Oppdraget ble gitt til Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU).

NIFU har ikke sett det som sin oppgave å komme med anbefalinger om opprykksordningen bør opprettholdes eller avvikles; heller ikke om ordningen bør justeres. Rapporten legger imidlertid fram et bredt datamateriale som belyser positive og negative sider ved ordningen.

Rapporten er utarbeidet av Svein Kyvik, Terje Bruen Olsen og Elisabeth Hovdhaugen, med førstnevnte som prosjektleder. Olaf Tvede deltok i arbeidet i den innledende fasen av evalueringen. Karl Erik Brofoss, Tore Lindbekk og Hans Skoie har lest og kommentert et tidligere utkast til rapport. En spesiell takk rettes til Guri Bakken, Universitets- og høskolerådet, for tilrettelegging av statistiske data om søkere og opprykk til professor under den nasjonale ordningen.

Oslo, juli 2003

*Petter Aasen*  
*Direktør*

*Ingvild Marbeim Larsen*  
*Forskningsleder*



# Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning</b> .....	<b>9</b>
1.1	Bakgrunnen for evalueringen .....	9
1.2	Bakgrunnen for innføringen av opprykk til professor etter kompetanse .....	11
1.3	Formålet med et nytt opprykkssystem.....	12
1.4	Mulige negative konsekvenser av innføring av kompetansemodellen .....	13
1.5	Departementets og Stortingets vurdering av Hernes-utvalgets forslag .....	15
1.6	Utformingen av opprykksordningen.....	16
1.7	Reglementet for søknad om personlig opprykk til professor .....	18
1.8	Datagrunnlaget for evalueringen .....	20
1.9	Opplegget for rapporten .....	21
<b>2</b>	<b>De nasjonale komiteene</b> .....	<b>24</b>
2.1	Innledning .....	24
2.2	Nasjonale eller lokale komiteer? .....	25
2.3	Oversikt over de nasjonale komiteene .....	27
2.4	Behandlingstid i komiteene .....	31
2.5	Oppsummering .....	33
<b>3</b>	<b>Søknader om og opprykk til professor etter kompetanse 1993–2001 – nasjonal ordning</b> .....	<b>35</b>
3.1	Søknader og søkere .....	35
3.2	Resultatet av søknadene .....	38
3.3	Oppsummering .....	45
<b>4</b>	<b>Professorutnevnelser 1981–2001</b> .....	<b>47</b>
4.1	Innledning .....	47
4.2	Professorgruppens vekst .....	47
4.3	Opprykksordningens betydning for veksten i professorgruppen ...	52
4.4	Oppsummering .....	58
<b>5</b>	<b>Opprykksordningen i et karrieresperspektiv</b> .....	<b>60</b>
5.1	Innledning .....	60
5.2	Opprykksordningen som motivasjons- og karrierefaktor.....	61
5.3	Alder ved opprykk og tilsetting som professor .....	63
5.4	Antall år i førsteamanuensisstilling før opprykk og tilsetting som professor .....	67
5.5	Karrierestrukturen i universitets- og høyskolesektoren .....	69

5.6	Opprykksordningen og professorenes lønnsnivå .....	70
5.7	Oppsummering .....	72
<b>6</b>	<b>Opprykksordningen i et kvalitetsperspektiv .....</b>	<b>73</b>
6.1	Innledning.....	73
6.2	Hva er professorkompetanse?.....	75
6.3	Vurdering av vitenskapelig kompetanse i de nasjonale komiteene .....	79
6.4	Vurdering av pedagogisk kompetanse i de nasjonale komiteene ...	80
6.5	Vurdering av flerfaglig / tverrfaglig og anvendt forskningskompetanse.....	82
6.6	Opprykk på grunnlag av kompetanseerklæringer fra andre læresteder.....	84
6.7	Publiseringsaktiviteten blant professorene før og etter reformen ...	85
6.8	Har opprykksordningen bidratt til en generell kompetanseheving i universitets- og høyskolesektoren? .....	90
6.9	Oppsummering .....	92
<b>7</b>	<b>Opprykksordningen i et likestillingsperspektiv .....</b>	<b>94</b>
7.1	Innledning.....	94
7.2	Veksten i andel kvinnelige førsteamanuenser og professorer.....	95
7.3	Hvor stor andel av kvinnelige førsteamanuenser har søkt om opprykk i den nasjonale ordningen? .....	97
7.4	Har opprykksordningen bidratt til å øke andelen kvinnelige professorer?.....	100
7.5	Oppsummering .....	103
<b>8</b>	<b>Opprykksordningen i et mobilitetsperspektiv .....</b>	<b>105</b>
8.1	Innledning.....	105
8.2	De faglige ledernes vurdering av mobiliteten.....	106
8.3	Mobilitet mellom læresteder.....	108
8.4	Oppsummering .....	112
<b>9</b>	<b>Opprykksordningen i et styringsperspektiv.....</b>	<b>113</b>
9.1	Innledning.....	113
9.2	De faglige ledernes vurdering av styringsproblemene .....	115
9.3	De faglige ledernes vurdering av ledelsesproblemene .....	118
9.4	Oppsummering .....	120
<b>10</b>	<b>Opprykkssystemet i et internasjonalt perspektiv .....</b>	<b>121</b>
10.1	Innledning.....	121
10.2	Sverige.....	121
10.3	Andre land .....	124
10.4	Sammenligning mellom landene .....	126

<b>11 Sammen drag og konklusjon .....</b>	<b>128</b>
11.1 Innledning .....	128
11.2 Opprykksordningens numeriske betydning .....	129
11.3 Faglige konsekvenser av opprykksordningen.....	130
<b>Litteratur.....</b>	<b>134</b>
<b>Vedlegg 1 .....</b>	<b>137</b>
Rundskriv F-015-02 Personlig opprykk til professor etter kompetanse	
<b>Vedlegg 2 .....</b>	<b>149</b>
Veiledende retningslinjer for vurdering av professorkompetanse ved tilsetting og opprykk	
<b>Vedlegg 3 .....</b>	<b>155</b>
Regler om saksbehandlingen ved opprykk til professor ved Universitetet i Oslo	





# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunnen for evalueringen

I 1993 ble det innført en ordning med personlig opprykk til professor etter kompetanse ved universiteter og høyskoler. Det innebærer at personer som har fast vitenskapelig stilling som førsteamanuensis eller høyskoleledosent kan søke om å få sin kompetanse bedømt. Bedømmelsen foretas av nasjonale komiteer bestående av minst tre professorkompetente medlemmer. Dersom komiteen enstemmig finner at søkeren er kompetent, har vedkommende rett til professortittel og professorlønn. I tillegg kan fast vitenskapelig personale som blir funnet kompetent av en enstemmig komité ved søknad på et professorat søke om opprykk til professor ved egen institusjon dersom kompetansen er tilkjent på det fagfelt søkeren er tilsatt i.

Det var Hernes-utvalget (NOU 1988:28) som i sin tid foreslo å innføre denne opprykksordningen. Men allerede før dette utvalget ble oppnevnt var det tatt ulike initiativ for å få til en ordning med personlig opprykk til professor etter kompetanse, enten for de mest kompetente av personalet uten professortittel, eller for samtlige kompetente (jf. Hernes-utvalgets innstilling s. 162-163). Bl.a. var Norsk forskerforbund aktiv i denne prosessen med sitt krav om at realkompetanse burde være avgjørende for stillingsplassering. Dette var følgelig en sak som hadde modnet over tid, men det var ingen selvfølge at utvalget skulle konkludere slik det gjorde i dette spørsmålet. Et mindretall i utvalget gikk da også imot innføring av en generell ordning med opprykk etter personlig kompetanse. Kirke-, undervisnings- og forskningsdepartementet gikk heller ikke inn for ordningen, men den ble likevel vedtatt av Stortinget.

Også fagmiljøene var splittet i synet på denne saken. Hoveddelen av de vitenskapelig ansatte uten professortittel var sannsynligvis enige i Hernes-utvalgets forslag, mens deler av professorgruppen ga uttrykk for misnøye med innføringen av en generell adgang til opprykk til professor etter kompetanse. Denne misnøyen må sees i sammenheng med den foregående debatten om professorene fortsatt skulle være embetsmenn utnevnt i statsråd, eller tjenestemenn tilsatt av egen institusjon. Med innføringen av universitetsloven av 1989 ble alle nye professorer tjenestemenn, og mange betraktet denne endringen som en degradering av professorenes stilling og status. Denne endringen gjorde det enklere å etablere en generell opprykksordning, som for mange av de etablerte professorene ble ansett som et ytterligere bidrag til svekkelse av professorenes faglige

og sosiale posisjon. Universitetsrådets styre påpekte dessuten i et brev til departementet i september 1992 at en utvidet adgang for institusjonene til å omgjøre førstestillinger til professorater ville ha vært klart mer hensiktsmessig enn en personlig opprykksordning som reduserer institusjonenes muligheter for faglig og økonomisk styring av virksomheten.

Ordningen med opprykk til professor etter kompetanse har derfor vært omtvistet. I de etterfølgende årene kom dette bl.a. til uttrykk gjennom sporadisk debatt i media (jf. f.eks. Forskerforum 3/94, 4/94, 5/94, 3/96, 4/96)<sup>1</sup>.

Ved årtusenskiftet gikk Utdannings- og forskningsdepartementet noe overraskende inn for å oppheve ordningen. I St.meld. nr. 27 (2000-2001) *Gjør din plikt – Krev din rett. Kvalitetsreform av høyere utdanning* uttalte departementet at 'institusjonenes behov for ressursstyring og til selv å vurdere hvilke fagområder de skal bygge opp kompetanse i, tilsier at opprykksordningen til professorstilling avvikes. Ordningen kan svekke professoratenes status' (s.52).

Departementets forslag skapte fornyet debatt om opprykksordningen. I sitt høringsvar til stortingsmeldingen uttalte Forskerforbundet følgende (brev av 04.05.01):

*Knappt noen sak har ført til så mange reaksjoner fra våre medlemmer som meldingens forslag om å fjerne ordningen med professoropprykk etter kompetansevurdering. Denne ordningen har stimulert til kompetansebeving generelt, den har fremmet rekrutteringen til forskning og høyere utdanning, og den har vært spesielt viktig når det gjelder å få flere kvinnelige professorer. Forskerforbundet vil derfor på det sterkeste advare mot at denne ordningen avvikes.*

Stortinget gikk da også imot dette forslaget. I Innst. S. nr. 337 (2000-2001) uttalte Kirke-, utdannings- og forskningskomiteen følgende (s.25):

*Komiteen sitt fleirtal, alle unnateke medlemene frå Framstegspartiet, meiner at ordninga med opprykk til professor er eit godt personalpolitisk tiltak som mellom anna har gjort det lettare for kvinner å leggje planar for vegen fram til akademisk toppstilling. Komiteen meiner at denne ordninga skal halde fram.*

Våren 2002 besluttet departementet at opprykksordningen skulle evalueres og ga oppdraget til Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU). Evalueringen skulle belyse ulike sider ved opprykksordning-

---

<sup>1</sup> Den offentlige debatten pågår fortsatt. I et leserbrev i Forskerforum 6/2003 tar dekanus ved Det historisk-filosofiske fakultet ved Universitetet i Oslo til orde for at opprykksordningen bør kvalitetssikres (Rogan 2003).

en, både de rent numeriske konsekvensene, i hvilken grad ordningen har fungert tilfredsstillende i henhold til intensjonene, og om ordningen har ført til utilsiktede eller uheldige konsekvenser. I tillegg burde evalueringen sammenligne det norske opprykkssystemet med systemene i en del andre land det kan være naturlig å sammenligne Norge med.

## 1.2 Bakgrunnen for innføringen av opprykk til professor etter kompetanse

Hernes-utvalget foretok i sin innstilling en relativt grundig drøfting av stillingsstrukturen og personalpolitikken ved universiteter og høyskoler (NOU 1988:28). Utvalget la spesiell vekt på å beskrive og vurdere utviklingen i systemet for opprykk til professor. Tradisjonelt ble professorater opprettet som embeter etter særskilt forslag i budsjettproposisjonen. Professorattitelen var knyttet til en 'lærestol' med bestemte rettigheter, bl.a. å være leder for instituttet/disiplinen/faget. Yngre forskere med høyere reell kompetanse enn professoren i faget hadde ikke mulighet til opprykk i lønn og ofte liten innvirkning på instituttet/faget/disiplinens utvikling. Dette var bakgrunnen for opprøret mot det såkalte 'professorveldet' på 1960-tallet. De nye styringsordningene som fulgte i kjølvannet fjernet langt på vei de spesielle rettighetene som var knyttet til professorembetene.

Utvalget pekte i tillegg på at det tradisjonelle opprykkssystemet gjennom søknad på ledige eller nyopprettede professorstillinger i konkurranse med andre søkere over tid hadde gjennomgått store endringer. Dette skyldtes to forhold.

For det første ble dosenturene i universitetssektoren omgjort til professorater i 1985, og de daværende dosentene fikk samtidig status som professor. Omgjøringen omfattet ca 350 personer. Blant dosentene var det dels personer som tidligere var blitt bedømt og erklært professorkompetente, dels personer som ikke ville fått kompetanseerklæring.

For det andre var det blitt relativt vanlig å gi opprykk på individuell basis for professorkompetente førsteamanuenser ved universitetene. I perioden 1984-88 ble det utnevnt i alt 140 slike professorer. Dette utgjorde over ti prosent av den daværende professorstanden. Utvalget pekte på at det var brukt ulike begrunnelser i budsjettene for disse opprykkene:

- a) *Fagprioritering*: Professorer var blitt utnevnt innen prioriterte fagområder.
- b) *Konkurranse*: Personer var blitt utnevnt som man ellers fryktet ville ha gått over i annen virksomhet.
- c) *Kompetanse*: Personer var blitt utnevnt som man mente var særlig fremragende og fortjente et opprykk.

- d) *Likestilling*: Kompetente kvinner hadde fått opprykk for å bedre kjønnsbalansen.

Begrunnelsene for endringene hadde med andre ord vært ad hoc preget og hadde skiftet fra tilfelle til tilfelle og variert mellom universitetene.

Utvalget konkluderte på denne bakgrunn med at systemet med opprykk til professor var blitt uryddig, og at denne utviklingen hadde ført til uheldige konsekvenser. En del dosenter uten professorkompetanse hadde fått tittel som professor, mens mange professorkompetente førsteamanuenser ikke hadde fått opprykk. Utvalget anslo at dette gjaldt for ca en fjerdedel av denne stillingsgruppen. I den sistnevnte gruppen var det også en del personer som åpenbart hadde bedre vitenskapelige kvalifikasjoner enn professorene ved samme institutt. I høgskolesektoren var dosentstillingene ikke omgjort til professorater i 1985, slik de ble i universitetssektoren. Utvalget anslo at ca halvparten av høgskoledosentene hadde professorkompetanse.

For å forbedre dette systemet drøftet utvalget to renskårne modeller; konkurransemodellen og kompetansemodellen. *Konkurransemodellen* ville innebære at man gikk tilbake til det gamle systemet med professorater som bare kunne besettes etter utlysning og konkurranse mellom kompetente søkere. *Kompetansemodellen* gikk ut på å tildele lønn og status på grunnlag av kvalifikasjoner. Det vil si at vitenskapelig personale burde kunne gis opprykk til professor etter en spesiell vurdering foretatt av bedømmelseskomiteer ved universitetene og med deltakelse fra internasjonalt forskningsmiljø. Utvalget gikk deretter inn for kompetansemodellen. Denne ordningen forutsatte at professorater ville opphøre å være embeter og at universitetslovene på dette punktet måtte endres.

### **1.3 Formålet med et nytt opprykkssystem**

Med utgangspunkt i Hernes-utvalgets innstilling og de drøftinger som der er foretatt har vi trukket fram fire hovedbegrunnelser eller mål for reformen:

*Skape et mer rettferdig system*: En hovedbegrunnelse for utvalgets forslag om opprykk til professor etter kompetanse var å skape en mer ryddig stillingsstruktur og et mer rettferdig kvalifikasjonssystem. Oppnådd professorkompetanse blant førsteamanuenser og høgskoledosenter burde resultere i samme status og samme lønn som blant dem som fikk opprykk gjennom å søke på utlyst professorstilling eller som tidligere hadde fått opprykk på kollektivt eller individuelt grunnlag. Utvalget antok at 25 prosent av førsteamanuensene og 50 prosent av høgskoledosentene hadde oppnådd erklæring som professorkompetente uten å være tilsatt i professorat.

*Skape et bedre karrieresystem:* Et system med muligheter for opprykk til professor etter kompetanse ville virke motiverende på talentfulle høyere grads kandidater og doktorgradskandidater for å satse på en karriere i universitets- og høyskolesektoren. Dessuten ville en slik ordning på en helt annen måte enn tidligere gjøre det mulig å planlegge egen karriereutvikling dersom en først har oppnådd fast vitenskapelig stilling. I tillegg ville en opprykksordning muliggjøre raskere lønnsvekst for personalet i førstestillingsgruppen.

*Styrke kvaliteten i høyere utdanning og forskning:* Utvalget mente at for å øke kvaliteten i høyere utdanning og forskning måtte personalets kompetanse styrkes. En opprykksordning hvor det vitenskapelige personalet kunne konkurrere med seg selv og ikke utelukkende med andre kompetente forskere ville virke motiverende for økt faglig innsats. En ordning med kompetanseopprykk til professor ville derfor kunne føre til mer åpen utveksling av informasjon, en mer produktiv forskningsprosess og bedre arbeidsmiljø på institutter, avdelinger og høyskoler. Ordningen ville gi en klar premiering av kvalitet i forskning og undervisning og virke stimulerende for kompetanseutvikling i alle vitenskapelige stillinger. Det ble spesielt pekt på at ved virksomheter med få eller ingen professorater i faget, ville en slik ordning oppmuntre personalet til å utvikle sin kompetanse mot professornivå.

*Øke antallet kvinnelige professorer:* Utvalget antok at kompetansemodellen også ville tjene til å øke antallet kvinnelige professorer og bidra til en bedre kjønnsbalanse. Konkurransemodellen forutsatte i en viss utstrekning at søkerne kunne flytte for å ta imot et professorat. Utvalget pekte på at kvinner med familie som regel er mindre mobile enn menn i tilsvarende situasjon, og at det antakelig var mange kvinner som hadde latt være å søke toppstillinger av slike grunner. Kompetanseopprykk ville gi bedre mulighet for den enkelte til selv å ta hånd om og planlegge sin karriere, noe utvalget mente ville være et viktig likestillingstiltak.

## **1.4 Mulige negative konsekvenser av innføring av kompetansemodellen**

Hernes-utvalget drøftet også mulige negative konsekvenser av et system med opprykk etter kompetanse og presenterte følgende liste i stikkordsform:

- Skiller funksjon fra lønn/tittel
- Mindre mulighet til lønn etter funksjon/ansvar/oppgaver
- Reduserer professorenes status
- Sprer den høyeste kompetansen til regionene
- Svekker konkurransen om toppstillinger

- Svekker mobiliteten/søkningen til professoratene i Tromsø
- Ikke mulig å styre institusjonene ved fordeling av et begrenset antall professorater i forhold til fagenes tyngde
- Kan ha smitte-effekt over til andre stillinger
- Kan føre til krav om forskningsvilkår ved alle regionale høyskoler og dermed utviske den nasjonale arbeidsdelingen
- Øker statens og institusjonenes lønnsutgifter
- Kan medføre økte bedømmelsesbyrder

De punktene som i første rekke skapte debatt i utvalget var kompetansemodellens mulige effekter på to forhold; mobiliteten mellom lærestedene og institusjonenes behov for styring av egen fagprofil.

### ***Mobilitet mellom lærestedene***

Hernes-utvalget uttalte at 'ordningen med kompetanseopprykk ved egen institusjon kan svekke mobiliteten mellom lærestedene, og må derfor motvirkes ved rekrutteringstiltak' (s.173). Utvalget pekte spesielt på at ordningen ville kunne forsterke rekrutteringsproblemer ved institusjoner som rekrutterte personale på høyeste kompetansenivå fra mellomstillinger ved de største universitetene. Dårligere søkning til professorater ved Universitetet i Tromsø ble spesielt nevnt som en mulig konsekvens. Et mindretall i utvalget fant på dette grunnlaget at konsekvensene av å innføre kompetansemodellen var for dårlig utredet, spesielt med tanke på mulig svekkelse av den geografiske mobiliteten, og gikk derfor imot flertallets forslag. Motivasjonen for å søke seg til et annet lærested ville bli svekket ved at tilsvarende stilling og lønn kunne oppnås ved det lærested vedkommende var ansatt ved.

### ***Institusjonenes styring av egen fagprofil***

Mindretallet var også bekymret for at institusjonene ville få mindre mulighet enn tidligere til å påvirke den faglige profilen blant professorene. Det ble påpekt at utlyste professorater normalt ikke var knyttet til et generelt fagområde eller fagdisiplin, men til en subdisiplin eller et spesialisert felt. Dette hadde gjort det interessant for vitenskapelig ansatte å reorientere sin forskning i løpet av karrieren for både å bli motivert for en høyere stilling og samtidig utvide sin kompetanse innenfor disiplinen. Ved å innføre en ordning med rett til opprykk fra mellomstilling til professorstilling etter kvalifikasjonsbedømmelse, ville dette viktige faglige aspektet kunne bli svekket. Kompetanseutviklingen vil bli bestemt av den enkelte selv i trygghet om at det ved professorkompetanse ville følge lønn, tittel og

funksjon. Motivasjonen for å søke en høyere stilling som også kunne medføre en reorientering innenfor forskningsdisiplinen, ville ikke lenger være til stede i samme grad.

## **1.5 Departementets og Stortingets vurdering av Hernes-utvalgets forslag**

I St.meld. nr. 40 (1990-91) *Fra visjon til virke. Om høgre utdanning*, foretok Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet en drøfting av Hernes-utvalgets forslag om opprykk til professor etter individuell kompetansevurdering. Både momenter som talte for og imot en slik ordning ble diskutert. Bl.a. pekte departementet på at forskningsinstituttene, som i mange fag er alternative arbeidssteder, hadde friere lønnsfastsettelse og at det var adgang til avlønning som forsker på ulike nivåer avhengig av kompetanse. Den foreslåtte ordningen var derfor langt på vei en parallell til den praksis som allerede var etablert i instituttsektoren.

Departementet konkluderte likevel med at tiden ikke var inne for å legge om lønnsystemet i universitets- og høgskolesektoren, slik at det kunne etableres en generell adgang til opprykk til professor for alle de som var tilsatt i lærerstillinger ved universiteter og høgskoler, og som kunne dokumentere professorkompetanse. Departementet anslo selv at antallet professorkompetente førsteamanuenser lå mellom 300 og 400 personer. Det ble bl.a. lagt vekt på at den foreslåtte omleggingen ville bryte med de prinsipper som hadde vært vanlige for stillinger på høyt lønnsnivå i staten.

Departementet delte således synet til mindretallet i Hernes-utvalget og var særlig bekymret for at den nasjonale og institusjonelle styringen av universitetenes fagprofil kunne bli svekket ved innføring av kompetansemodellen. Departementet uttalte at professorenes fagspesialisering ofte styrte valg av forskningsområde for yngre forskere. Med opprykk etter kompetanse ville det være en mulighet for at valg av forskningsfelt i sterkere grad ble bestemt av individuelle preferanser. Det kunne bli vanskeligere å planlegge den totale sammensetningen av kompetanse i et fagmiljø. Også hensynet til å skaffe søkere til nye miljøer ville tilsi at professorater burde *opprettes*.

I stedet foreslo departementet at antallet professorstillinger burde økes gjennom omgjøring av mellomstillinger til professorater i forbindelse med de årlige budsjettene. Dette var en vel innarbeidet praksis, og i tidsrommet 1985-91 hadde budsjettene åpnet for i alt 143 omgjøringer. Dermed ville de styringsmidler som lå i Storting, departement og i universitetenes ledelse bli bevart, og opprettelse av nye professorater kunne der-

med styres til prioriterte fagfelt og fagmiljøer. Departementet uttalte (s. 142-143):

*Det vil på vanlig måte bli fremmet forslag for Stortinget i forbindelse med de årlige budsjetter om at det opprettes professorater ved universiteter og vitenskapelige høyskoler ved omgjøring av mellomstillinger. I noen år framover vil en være innstilt på å øke dette antallet i forhold til det som har vært vanlig de siste år, slik at professorkompetente i prioriterte fagfelter og fagmiljø vil få større muligheter til stilling på dette nivå. Det vil også kunne fremmes forslag om opprettelse av professorater ved regionale høyskoler. Departementet vil så fordele disse på fagområder.*

Regjeringens forslag om ikke å innføre en ordning med opprykk til professor etter kompetanse fikk imidlertid ikke gjennomslag i Stortinget. Flertallet i Kirke- og undervisningskomiteen kom etter en samlet vurdering til at for å sikre rekruttering av vitenskapelig personale til universiteter og høyskoler, burde det åpnes for adgang til å innføre en opprykksordning basert på dokumentert vitenskapelig kompetanse. Komiteen understreket at kravene til kompetanseopprykk måtte være de samme i regional sektor som ved universitetene, og at en spesielt nasjonalt oppnevnt bedømmelseskommisjon måtte vurdere om en person var kompetent som professor. I Innst. S. nr. 230 (1990-91) konkluderte Kirke- og undervisningskomiteen på følgende måte (s. 38):

*Det etableres en generell adgang til opprykk til professor for vitenskapelig personale som kan dokumentere professorkompetanse. Kravene til kompetanseopprykk skal være de samme i regional sektor som ved universitetene og vurdering på samme måte skje ved bedømmelseskommisjon. Ordningen gjøres til gjenstand for forhandlinger.*

## **1.6 Utformingen av opprykksordningen**

Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet ba i november 1991 Det norske universitetsråd om å utarbeide forslag til felles regler og kompetansekrav for den nye opprykksordningen. Arbeidet skulle foretas av et hurtigarbeidende utvalg, hvor også den regionale høyskolesektoren var representert. Departementet la til grunn at Storkomiteen med uttrykket "nasjonalt oppnevnt bedømmelseskommisjon" hadde ment at kompetanse skulle vurderes etter felles kriterier og av komiteer som var oppnevnt etter fellesnasjonale regler. Av dette måtte det følge at dersom en person blir erklært professorkompetent ved én institusjon, skal kompetansen være gyldig i forhold til sektorens øvrige læresteder.



Utvalget la fram sin innstilling for Universitetsrådet i april 1992. Denne inneholdt forslag til felles regler for bedømming av professorkompetanse for personlig opprykk, regler for adgang til å søke om opprykk og regler for institusjonenes behandling av søknadene. Etter en høringsrunde ble forslaget bearbeidet videre og oversendt departementet i september 1992.

Universitetsrådets styre påpekte i sin tilråding at:

- En utvidet adgang for institusjonene til å omgjøre førstestillinger til professorat ville ha vært klart mer hensiktsmessig enn en personlig opprykksordning som reduserer institusjonenes muligheter for faglig og økonomisk styring av virksomheten.
- Den foreliggende innstillingen og høringsuttalelsene gir likevel et godt grunnlag for departementet til å realisere den vedtatte opprykksordningen.
- Det faglige ansvaret for professorbedømmelse må legges til institusjoner som har fått adgang til å tilsette professorer.
- Det må være et normalkrav at søkeren har avlagt doktorgrad.
- Det bør være en forutsetning at det bare er anledning til å søke om opprykk i det fag søkeren er tilsatt for å undervise i.

Med utgangspunkt i Universitetsrådets tilråding sendte departementet i april 1993 ut et rundskriv med regelverk om hvordan Stortingets vedtak om å innføre opprykksordningen skulle gjennomføres (Rundskriv F-37-93). Her slås det fast at etableringen av de nasjonale bedømmelseskomiteene var universitetenes og de vitenskapelige høyskolenes ansvar, mens Universitetsrådet skulle ha ansvaret for å motta og fordele søknadene på disse institusjonene. Søknader om opprykk skulle sendes via egen institusjon til Universitetsrådet. Utgiftene til bedømmelse skulle dekkes av institusjonene for deres egne kandidater. Det ble videre utarbeidet et søknadsskjema som skulle følge søknaden hele veien. Den institusjon som hadde forestått bedømmelsen skulle meddele utfallet til søkers institusjon og til Universitetsrådet.

Det ble videre understreket at søkere som ved søknad på utlyst professorat innen sitt fagområde, enstemmig og utvilsomt var erklært professorkompetent, kunne gis opprykk direkte av egen institusjon. For å avlaste de nasjonale bedømmelseskomiteene burde det derfor i fremtiden foretas grundig bedømmelse av flest mulig søkere når et professorat blir lyst ut.

Opprykksordningen gir således to alternative muligheter å oppnå professorkompetanse på: a) gjennom bedømmelse i nasjonale komiteer i vedkommende fagområde, og b) gjennom bedømmelse i lokale komiteer oppnevnt for å vurdere søkere til ordinære professorater.

## 1.7 Reglementet for søknad om personlig opprykk til professor

### Rundskriv F-015-02

Nåværende reglement er gitt i Rundskriv F-015-02 (gjengitt i sin helhet i Vedlegg 1). Her heter det at alle som har en fast statlig stilling eller åremålsstilling som førsteamanuensis, høgskoledosent eller tilsvarende ved et universitet eller en høgskole kan søke om opprykk til professor etter kompetanseerklæring. Det er bare adgang til å søke om opprykk til professor innenfor det fag vedkommende er tilsatt i. Hvilket fagområde og spesialitet personen er funnet kompetent i skal framgå av kompetanseerklæringen. Det er ikke anledning til å søke om opprykk til professor i forbindelse med at det søkes på vitenskapelig stilling under professornivå. Søknadsfristen er 15. september hvert år.

Bedømmelsen av søkere om opprykk til professor skal foretas av "nasjonalt nedsatte komiteer" innenfor nærmere angitte fagområder. Alle institusjoner som har mottatt søknader som skal bedømmes av komiteene, skal sende opplysninger om søkerne på eget skjema til Universitets- og høgskolerådet. Rådet fordeler ansvaret for etableringen av nasjonale komiteer mellom de enkelte universitetene og vitenskapelige høgskolene.

Komiteen skal legge etablerte standarder for professorkompetanse til grunn ved bedømmelsen og ta hensyn til både vitenskapelige og pedagogiske meritter. Søkeren må ha undervist eller vært veileder på universitets- eller høgskolenivå i minst 2 år, men i visse tilfeller kan dette kravet modifieres.

Tilsettingsorganet for professorer ved den institusjonen hvor søkeren er tilsatt tildeler opprykk på grunnlag av godkjent og enstemmig kompetanseerklæring fra komiteen. Opprykket er personlig og får ingen konsekvenser for vedkommendes arbeidsoppgaver eller stillingens plassering ved ledighet.

I tillegg finnes det regler om karenstid. Førsteamanuenser og høgskoledosenter som ikke har vært bedømt for norsk professorkompetanse i løpet av de siste 2 år, kan kreve å få sin kompetanse bedømt.

Forøvrig kan førsteamanuenser og høgskoledosenter, som enstemmig og utvilsomt er erklært professorkompetent ved egen eller annen norsk institusjon i løpet av de siste 6 år før søknadstidspunktet, søke sin institusjon om opprykk til professor uten bedømmelse.

De enkelte institusjoner har i ulik grad utarbeidet egne reglementer som i detalj regulerer søknadsprosessen og saksbehandlingen av søknadene. I Vedlegg 3 har vi som et eksempel gjengitt "Regler om saksbehandlingen ved opprykk til professor" ved Universitetet i Oslo.

## Endringer i reglementet

Det har kommet flere versjoner av reglementet, presentert i rundskriv fra departementet (F-37-93, F-43/94, F-43/97, F-033-00 og F-015-02). Stort sett har endringene vært små, med unntak for kravene til enstemmighet i komiteen, spesifiseringen av kravet til professorkompetanse, karenstiden for søknad og hvilke læresteder som omfattes av ordningen.

I henhold til det første reglementet kunne en søker erklæres profesorkompetent av et flertall i komiteen, på samme vis som ved søknad på et ordinært professorat. Dette ble endret til et krav om enstemmighet i komiteen i den første revisjonen av reglementet.

Kravet til professorkompetanse er ikke direkte spesifisert i reglementet. Formuleringen om kompetansekravene har blitt endret over tid. I de første rundskrivene om opprykksordningen ble formuleringen "etablerte nasjonale og/eller internasjonale standarder for professor-kompetanse" brukt (F-37-93 §4 og F-43/94 §10), men i senere utgaver av reglementet er formuleringen endret til "etablerte standarder for professorkompetanse" (F-43/97 §10, F-033-00 §10 og F-015-02 §10). Grunnen til endringen av formuleringen er at det ikke eksisterer internasjonale og/eller nasjonale standarder innen alle fagområder (KUF, referat 20.03.97). I departementets kommentarer blir det imidlertid påpekt at "det er svært viktig at opprykksordningen ikke medfører en svekkelse i kravene til kompetanse på professornivå" (F-43/94, F-43/97, F-033-00 og F-015-02).

Karenstiden ble tidligere formulert slik at "førsteamanuensis/høgskoledosent som ikke har vært bedømt for norsk professorkompetanse i løpet av de siste 4 år, kan kreve å få sin kompetanse bedømt" (F-37-93 §9 og F-43/94 §6). I 1997 ble karenstiden redusert fra 4 år til 2 år etter forslag fra Universitetsrådet. Bakgrunnen for denne endringen var at man ønsket å unngå at enkelte følte seg presset til å søke en professorstilling før de var tilstrekkelig kvalifisert for den (KUF, referat 20.03.97).

Fra og med år 2000 omfattet ordningen også førsteamanuensis ansatt ved kunsthøgskolene. Denne endringen ledet til mange mindre endringer i spesifiseringen av vitenskapelige og kunstneriske arbeider som skal legges ved søknaden. I tillegg har kunsthøgskolene en litt spesiell ansettelsesstruktur, ved at professorene er ansatt på åremål (6 år). På grunn av dette får de som får opprykk til professor ved en kunsthøgskole også opprykk for en åremålsperiode, 6 år, med mulighet for opprykk for ytterligere en periode (F-033-00 §1).

I 2002 ble fristen for søknad om opprykk til professor etter kompetanse endret. Tidligere har den vært 1. mai, men i 2002 ble den endret til 15. september. Som en overgangsordning var det i 2002 derfor to søknadsfrister, en 1. mai og en 15. september (F-015-02).

## 1.8 Datagrunnlaget for evalueringen

I evalueringen har vi benyttet oss av en rekke datakilder:

### **Universitets- og høskolerådets opplysninger om søkere og resultatene av bedømmelsene**

Som forvalter av ordningen med opprykk til professor etter kompetanse har Universitets- og høskolerådet som oppgave å ta imot søknadene, registrere dem og fordele dem til de institusjoner som skal behandle dem, samt motta resultatet av søknadsbehandlingen. Rådet har i denne forbindelse etablert et register over søkerne og søknadsresultatene. NIFU har i samarbeid med rådets sekretariat systematisert relevant datamateriale fra dette registeret til bruk i den foreliggende evalueringen.

Datamaterialet inneholder opplysninger om den enkelte søker: fødselsdato, kjønn, stilling, fagområde, søknadsår, søkers institusjon, dato for bedømmelse og resultatet av bedømmelsen.

Når det gjelder tilbakemelding fra bedømmelseskomiteene om resultatet av søknaden, er den til dels mangelfull. I årene 1993-2000 er resultatet ikke rapportert for 6 prosent av søknadene. For 2000 mangler tilbakereportering for 12 prosent og for 2001 34 prosent per det tidspunkt analysefilen ble etablert (mars 2003). En god del av søknadene fra 2001 (og noen fra 2000) var antakelig ikke ferdigbehandlet på dette tidspunkt. For å råde bot på noen av manglene er opplysningene supplert gjennom henvendelser til institusjonene.

### **NIFUs forskerpersonalregister**

Forskerpersonalregisteret er et individregister som bl.a. omfatter alt vitenskapelig personale ved universitetene, de vitenskapelige høskolene og de statlige høskoler (fra 1995). Registeret oppdateres hvert annet år, siste gang i 2001. Med utgangspunkt i registeret har vi foretatt analyser av endringer i det vitenskapelige personalets sammensetning, aldersstruktur og karrierer i perioden 1981-2001.

### **Opplysninger fra lærestedene om professoropprykk**

Som supplement til de to datakildene ovenfor ble det innhentet tilleggsopplysninger fra de enkelte universitetene og vitenskapelige høskolene. Dette hadde to grunner. For det første ønsket vi å komplettere Universitets- og høskolerådets data om resultatet av søknadsbehandlingen. For det andre ville vi kartlegge ansettelsesmåten for de professorer som ikke var blitt professor gjennom opprykksordningen.

## **Intervjuer med faglige ledere ved lærestedene**

Det ble gjennomført telefonintervjuer med 26 av totalt 27 dekaner ved de fire universitetene, og med 29 av totalt 34 rektorer ved høyskolene – til sammen 55 intervjuer. I samtalen ble erfaringer fra og synspunkter på den nasjonale opprykksordningen berørt. De faglige lederne ble bl.a. bedt om å uttale seg om fordeler og ulemper med ordningen, om kompetansekravene, om personlige opprykk til professor medfører problemer i forhold til faglig styring av virksomheten, om ordningen er gunstig for å fremme likestillingen mellom menn og kvinner, og om ordningens effekt i karrieresammenheng og på mobiliteten mellom lærestedene. En god del av rektorene ved de mindre høyskolene oppga at de hadde liten erfaring med opprykksordningen, og kunne derfor bare i begrenset grad kommentere de problemstillingene som ble reist. Det ble oppgitt at intervjumaterialet ville bli behandlet konfidensielt, slik at det ikke ville være mulig å etterspore den enkeltes vurderinger i evalueringsrapporten. I tillegg til intervjuene med de faglige lederne har det vært utstrakt kontakt med administrativt personale ved lærestedene om spørsmål knyttet til oppnevning og sammensetning av bedømmelseskomiteene.

## **Data fra tre spørreskjemaundersøkelser**

NIFU gjennomførte i 1982, 1992 og 2001 spørreskjemaundersøkelser blant samtlige ansatte i faste vitenskapelige stillinger ved universitetene. I disse undersøkelsene ble det bl.a. samlet inn data om den enkeltes publiseringsvirksomhet. Disse opplysningene er her blitt brukt til å sammenligne vitenskapelig produktivitet blant professorer og førsteamanuenser før og etter innføringen av opprykksordningen.

## **Tidligere vurderinger av opprykksordningen**

I 1995 publiserte Universitetsrådet rapporten: *"Jeg ble bedømt som om jeg skulle vært en geolog!" Erfaringer og vurderinger av ordningen med opprykk til professor etter kompetansevurdering*. En arbeidsgruppe under rådet samlet inn et stort materiale om erfaringene med ordningen, hovedsakelig basert på den første søknadsrunden. Rapporten gir dessuten en detaljert redegjørelse for etableringen av opprykksordningen. I 1997 ga Forskerforbundet ut rapporten: *Opprykk til professor etter kompetanse – en vurdering*. Begge rapportene har vært nyttige bakgrunnsdokumenter for denne evalueringen.

## **1.9 Opplegget for rapporten**

I henhold til mandatet skal evalueringen belyse de numeriske konsekvensene av opprykksordningen, i hvilken grad ordningen har fungert tilfreds-

stillende i henhold til intensjonene, og om den har ført til utilsiktede eller uheldige konsekvenser. I tillegg bør evalueringen sammenligne det norske opprykksystemet med systemene i en del andre land det kan være naturlig å sammenligne Norge med. Rapporten er i hovedsak disponert i henhold til disse føringene.

Kapittel 2 redegjør for oppnevningen og sammensetningen av de nasjonale bedømmelseskomiteene, samt behandlingstiden i komiteene.

Kapittel 3 gir en oversikt over antall søknader om opprykk etter kompetanse og resultatene av bedømmelsene i perioden 1993-2001, fordelt etter fagområde, lærested og kjønn.

Kapittel 4 gir et samlet bilde av nye professorutnevnelser i tidsrommet 1981-2001. Her foretas en sammenligning av perioden før og etter innføringen av opprykksordningen, og det gis en oversikt over hvor stor betydning denne ordningen har hatt i forhold til ordinære professoransettelser for antallet nye professorer etter 1993.

Opprykksordningen kan med utgangspunkt i målsettingen for reformen og den diskusjon som fulgte i kjølvannet av Hernes-utvalgets innstilling dessuten studeres ut fra en rekke ulike perspektiver. I kapittel 5-7 har vi undersøkt i hvilken grad opprykksordningen har fungert tilfredsstillende i henhold til målet for reformen, mens kapittel 8 og 9 drøfter i hvilken grad de forventede negative konsekvensene av ordningen har kommet til syne.

Kapittel 5 diskuterer opprykksordningen i et *karrieresperspektiv*. Det vil si hvordan ordningen fungerer som motivasjonssystem for å rekruttere forskningstalenter til universiteter og høyskoler, og for å motivere førsteamanuenser til faglig innsats for å oppnå status og lønn som professor. Dessuten drøftes hvordan ordningen generelt sett har påvirket karriere- og lønnsstrukturen i universitets- og høyskolesektoren.

Kapittel 6 vurderer opprykksordningen i et *kvalitetsperspektiv*. Spørsmålet er om ordningen i tilstrekkelig grad sikrer den vitenskapelige og pedagogiske kompetansen til nye professorer, og om ordningen har bidratt til å øke den samlede faglige kompetansen blant universitets- og høyskolepersonalet.

Kapittel 7 gir en analyse av opprykksordningen i et *likestillingsperspektiv*. Det vil si om muligheten for personlig opprykk til professor etter kompetanse har hatt noen betydning for veksten i andelen kvinnelige professorer.

Kapittel 8 tar for seg opprykksordningen i et *mobilitetsperspektiv*. Et av de sterkeste argumentene mot å innføre en slik ordning var at antallet førsteamanuenser som ville være villige til å flytte fra et lærested til et annet for å få et professorat ville gå ned. I kapittelet undersøkes det i hvilken grad dette argumentet har medført riktighet.

Kapittel 9 vurderer opprykksordningen i et *styringsperspektiv*. Den andre hovedinnvendingen mot et karrieresystem med muligheter for opprykk på grunnlag av kompetanseerklæring var at institusjonene ville få mindre mulighet enn tidligere til å påvirke den faglige profilen blant professorene. Dette kapittelet gir en oversikt over de faglige ledernes vurderinger av dette problemet.

Kapittel 10 setter så det norske opprykksystemet inn i et *internasjonalt perspektiv*. Den norske ordningen sammenlignes med hvordan opprykk til professor foregår i de andre nordiske landene, Frankrike, Nederland, Storbritannia, Tyskland og USA. Dessuten sammenlignes andelen professorer av det vitenskapelige personalet ved norske universiteter med tilsvarende opplysninger fra de land hvor slike data foreligger.

## 2 De nasjonale komiteene

### 2.1 Innledning

I 2002 søkte 159 personer om personlig opprykk til professor gjennom den nasjonale ordningen. Gangen i søknadsbehandlingen er følgende: Søkeren sender søknaden med vedlegg til sitt eget fakultet/lærested før søknadsfristens utløp. Dekanus skal deretter gi uttalelse om søkeren er søknadsberettiget i henhold til retningslinjene, og lærestedet sender selve søknadsskjemaet videre til Universitets- og høyskolerådet for registrering. Der blir søknadene fordelt på fakultetsnivå av en rådgiver. Deretter blir det sendt ut en liste over søkerne til de respektive nasjonale fakultetsmøtene. Fakultetsmøtet vedtar hvilken institusjon som skal bedømme søknaden, gir tilbakemelding til Universitets- og høyskolerådet, som deretter sender søknaden tilbake til søkerinstitusjonen med opplysning om hvilken institusjon som skal foreta bedømmelsen. I neste omgang sender søkerinstitusjonen søknaden med alle vedlegg videre til den bedømmende institusjonen, og denne institusjonens styre har ansvaret for oppnevning av komité (jf Vedlegg 3 for en detaljert oversikt over saksgangen ved Universitetet i Oslo). I de fleste tilfeller er det et annet lærested enn søkerens som oppnevner komiteen. Det er således en relativt omstendelig administrativ prosess som igangsettes etter at søknadene om professoropprykk er mottatt av det enkelte lærested, og et stort antall komiteer som settes i arbeid for å vurdere søkerens kompetanse.

Ifølge departementets retningslinjer for opprykksordningen skal den enkelte nasjonale komité bestå av minst 3 personer med professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse på søkerens fagområde. Styret ved den institusjonen som har ansvaret for bedømmingen, eller vedkommende avdeling etter fullmakt fra styret, kan oppnevne én eller flere spesialsakkyndige. Bedømmelseskomiteen kan også selv be om at det oppnevnes spesialsakkyndige. Så langt det er mulig, og på de fagområder det er naturlig, skal komiteen ha et medlem fra et annet land. Bare ett medlem av bedømmelseskomiteen kan være fra søkerens egen institusjon. Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen.

I dette kapitlet skal vi først kort redegjøre for hvorfor komiteene for bedømmelse av professoropprykk skulle ha et nasjonalt ansvar, og ikke som vanlig ved bedømmelse av søknader på professorater oppnevnes for den enkelte søker av det aktuelle lærested. I tillegg skal vi referere synspunkter på fordeler og ulemper knyttet til bruk av nasjonale komiteer i bedømmelsen. Videre skal vi gi en oversikt over de nasjonale komiteene



som ble oppnevnt eller anvendt ved de to søknadsrundene i 2002 og redegjøre for sammensetningen av komiteene i forhold til departementets retningslinjer. Til slutt skal vi gi en oversikt over behandlingstiden i komiteene.

## 2.2 Nasjonale eller lokale komiteer?

I utgangspunktet var det ingen selvfølge at komiteene som skulle forestå bedømmelsen av søkere om professoropprykk, skulle være nasjonale og ikke lokale, oppnevnt av det aktuelle lærestedet. I utvalget som ble nedsatt av Universitetsrådet for å forberede opprykksordningen, oppsto det uenighet om hvilket av de to prinsippene for utnevning av komité som skulle legges til grunn. I departementets mandat for arbeidet het det at 'kompetanse skal vurderes etter felles kriterier og av komiteer som er oppnevnt etter felles nasjonale regler.' Utvalget pekte på at det i en overgangperiode ville være et stort behov for sakkyndige komiteer til å forestå bedømmelser uavhengig av utlyste stillinger. Nasjonale bedømmelseskomiteer ville sikre en større grad av likhet i bedømmelsen, en sikrere bedømmelse og dessuten innebære en mer rasjonell ordning. Et mindretall i utvalget gikk imidlertid inn for at prosedyren ved behandlingen av søknader om personlig opprykk ble mest mulig lik prosedyren ved ordinær bedømmelse.

I høringsuttalelsene til utvalgets innstilling ble dette punktet kommentert i så godt som samtlige uttalelser, og et knapt flertall syntes å gå imot en ordning hvor bedømmelsen ble foretatt av nasjonalt nedsatte komiteer. Hovedinnvendingen var at ordningen ville virke unødvendig byråkratisk og tungvint å administrere, og at den dessuten ville være forsinkende for prosessen. I tillegg var det en viss bekymring for at felles nasjonale komiteer ikke i tilstrekkelig grad ville ha den nødvendige kompetanse til å vurdere den enkelte søkers fagspesialisering. På den andre siden fikk forslaget ros fordi det ville gi større muligheter for å unngå habilitetsproblemer, det ville være besparende med hensyn til antall komiteer innenfor samme fagfelt, og fordi felles faglige interesser ville kunne ivaretas på landsbasis. Utvalget valgte derfor å stå fast på sitt opprinnelige forslag (jf. Merknader fra utvalget etter høring, 17.08.92).

Forholdet mellom nasjonale versus lokale komiteer ble også berørt i Universitetsrådets rapport (1995) om erfaringer og vurderinger av opprykksordningen. Rapporten konkluderte med at ordningen med å oppnevne *nasjonale* komiteer i hovedsak syntes å ha fungert tilfredsstillende. Det hadde vært en positiv erfaring at det var de nasjonale fakultetsmøtene, i noen grad i samråd med fagmiljøene, som ble enige seg imellom om hvilke institusjoner som skulle være ansvarlige for å oppnevne nasjonale bedømmelseskomiteer.

Rapporten pekte imidlertid på problemet med at de nasjonale komiteene ikke alltid hadde en kompetansemessig sammensetning som svarte til alle søkeres faglige profil i tilstrekkelig grad. De nasjonale bedømmelseskomiteene skulle i noen tilfeller dekke for vide fagfelt, og i enkelte tilfeller var fagområdet rett og slett for komplekst og sammensatt til at en felles nasjonal komité kunne yte søkerne full rettferdighet. I erfaringene fra den første søknadsrunden ga mange uttrykk for at bedømmelseskomiteene ikke alltid hadde kompetanse på de spesialområder som søkerne arbeidet på. Dette gjaldt spesielt blant søkerne som fikk avslag på sine søknader. Også Forskerforbundets rapport om opprykksordningen (1997) tok opp dette problemet. Her het det at det hadde vært en svakhet ved ordningen at noen av de nasjonale komiteene var blitt satt til å bedømme søkere innen samme fag, men som hadde svært ulik faglig profil. Dette ville ikke alltid kunne kompenseres fullt ut selv om det ble brukt spesialsakkyndige.

Denne kritikken førte til at departementet tok inn følgende kommentar til § 11 i opprykksreglementet (Rundskriv F-015-02): "Det har vist seg at sammensetning av og faglig mandat for bedømmingskomiteen i forhold til søkers fagområde kan være et problem. Den utvidete adgangen til å gjøre bruk av spesialsakkyndige bør være et bidrag til å løse dette. Departementet vil i samråd med Universitets- og høgskolerådet og relevante faglige fora arbeide videre med disse spørsmålene."

I intervjuene berørte enkelte av de faglige lederne, særlig ved de vitenskapelige (VH) og statlige høgskolene (SH) dette temaet:

*"Komiteene blir av og til for vide. Det er mindre skreddersøm og komiteene er ikke alltid tilpasset søkeres fagprofil. Det er en svakhet ved ordningen at man ikke har hatt mulighet til å påvirke sammensetningen av den nasjonale komiteen ut fra de behov man har ved egen institusjon." (VH)*

*"Høgskolen har problemer med å få aksept for den anvendte forskningens særtrekk i de nasjonale komiteene. Det er greiere når høgskolen selv kan utpeke komiteen blant nordiske kolleger på vårt felt. De universitetsansatte medlemmene av bedømmelseskomiteene har lite vidsyn for felter som ligger utenfor sitt kjerneområde." (VH)*

*"Ordningen bygger på en form for mistillit til høgskolesystemet. Nå når de statlige høgskolene selv har fått anledning til å opprette professorater og tilsette professorer burde vi også selv kunne opprette bedømmelseskomiteene." (SH)*

Det var imidlertid et mindretall av de faglige lederne som stilte spørsmål ved systemet med nasjonale komiteer ut fra dette perspektivet, selv om en

god del av dekanene og rektorene pekte på at det er et dilemma at komiteene ikke alltid er presist nok sammensatt til å dekke alle søkerens kompetanse. På den annen side ble det pekt på at nasjonale komiteer skaper en større avstand mellom bedømmere og søker, og at dette kan være en fordel i små miljøer hvor nære forhold til kolleger lettere kan føre til at andre hensyn enn rent faglige kan påvirke utfallet av en søknad om opprykk.

## 2.3 Oversikt over de nasjonale komiteene

I det følgende gis en oversikt over måten komitéarbeidet blir organisert på i de enkelte fagområdene og en oversikt over de nasjonale komiteene som ble oppnevnt eller anvendt i de to søknadsrundene i 2002<sup>2</sup>.

### Humaniora

I humaniora er det et stort antall komiteer som oppnevnes for hvert år avhengig av hvilke fag og spesialiteter søknadene faller inn under. For søknadsrundene i 2002 dreide dette seg om nærmere 30 komiteer. I tidsrommet 1996-2002 har imidlertid et langt høyere antall komiteer vært oppnevnt for å dekke søkerens ulike fagtilknytning. I denne perioden var det søkere innenfor ca 60 fagfelt, og antallet komiteer som har vært virksomme i denne perioden har vært enda høyere siden komiteene vanligvis bare oppnevnes for én søknadsperiode. Før kvalitetsreformen ble innført var det nærmere 100 ulike studietilbud ved HF-fakultetene ved de fire universitetene, og antallet undervisnings- og forskningsfag (spesielt i språkfagene) var langt høyere enn dette. Det er således et svært stort antall ulike komiteer som må oppnevnes for å dekke samtlige fag- og fagspesialiteter. Prinsippet om å oppnevne komiteene for hver søknadsrunde muliggjør dessuten en sammensetning av komiteene i henhold til søkerens spesielle kvalifikasjoner. Norges musikkhøgskole oppnevnte eksempelvis fire komiteer for å vurdere fem søkere i 2002. Det ble oppnevnt komiteer i følgende fagfelt for søknadsrundene i 2002:

- Allmenn litteraturvitenskap
- Anvendt språkvitenskap
- Arkeologi
- Datalingvistik
- Drama
- Engelsk litteratur

---

<sup>2</sup> Oversikten over komiteene er neppe helt fullstendig. Universitetene og fakultetene har i ulik grad en samlet oversikt.

- Filosofi
- Fransk litteraturvitenskap
- Historie
- Humanistisk informatikk
- Kristendomskunnskap
- Lingvistikk-datalingvistikk
- Medievitenskap
- Musikkvitenskap
- Musikk-utøvende
- Nordisk litteraturvitenskap
- Nordisk språkvitenskap
- Nordistikk
- Religionshistorie
- Religionsvitenskap
- Russisk språkvitenskap
- Sinologi
- Teatervitenskap
- Teologi
- Tysk

Av de nærmere 30 komiteene som ble oppnevnt hadde to tredjedeler minst ett kvinnelig medlem, og de aller fleste komiteene hadde utenlandsk medlem.

### **Samfunnsvitenskap og jus**

I det samfunnsvitenskapelige fagområdet oppnevnes nye komiteer for hver søknadsrunde for de søknader som kommer innen hver av disiplinene og i enkelte tverrfaglige undervisnings- og forskningsfag. I 2002 ble det oppnevnt komiteer i følgende fagfelt:

- Fiskeriplanlegging / fiskeriforvaltning
- Kvinne- og kjønnsforskning
- Miljø- og landskapsgeografi
- Organisasjonskunnskap / samfunnsplanlegging
- Pedagogikk
- Psykologi
- Samfunnsøkonomi
- Sosiologi
- Statsvitenskap / politikk

I psykologi ble det oppnevnt tre komiteer.

Av de 11 komiteene hadde 9 komiteer minst ett kvinnelig medlem, og samtlige komiteer besto av minst et medlem fra et utenlandsk lærested.

I **jus** inkl. kriminologi opprettes vanligvis nye komiteer for hver søknadsrunde. Det varierer om samme komité bedømmer flere søkere avhengig av søkerens faglige profil. I 2002 ble det oppnevnt én komité som vurderte to søkere. Et av komiteens medlemmer var kvinne og et medlem var fra et utenlandsk universitet.

## Naturvitenskapelige fag

I naturvitenskapelige fag har Det nasjonale fakultetsmøtet for realfag etablert faste områder for nasjonale komiteer. Komiteene har vært oppnevnt for 3-4 år, men enkeltmedlemmer har i noen tilfeller blitt byttet ut i løpet av oppnevningsperioden. De nasjonale komiteene finnes innen følgende felt:

- Anvendt matematikk
- Astrofysikk
- Biokjemi
- Biologi
- Farmasi
- Fysikk
- Geofysikk
- Geografi
- Geologi
- Informatikk
- Kjemi
- Matematikk
- Realfagsdidaktikk
- Statistikk

Den nasjonale komiteen for anvendt matematikk ble først etablert fra 2002 av. I tillegg oppnevnte NT-fakultetet ved NTNU to andre komiteer for å vurdere søkere i 2002; i *bioteknologi* og *kjemisk prosesssteknologi*.

Over halvparten av komiteene hadde kvinnelig medlem, mens under halvparten av komiteene hadde representanter fra utenlandske læresteder. Flertallet av komiteene vurderte søkere i 2002.

Søknader innenfor spesifikke **landbruksvitenskapelige** fag sendes til Norges landbrukshøgskole, som deretter oppnevner komité etter behov. For søknadsrunden i 2002 ble det oppnevnt 5 komiteer – en for hver søker – i følgende fag:

- Landbruksteknikk
- Husdyrfag
- Næringsmiddelfag
- Landskapsplanlegging
- Geodesi

Fire av komiteene ble opprettet for å vurdere interne søkere ved NLH. Alle komiteene hadde minst et medlem fra et utenlandsk lærested, og tre av komiteene hadde et kvinnelig medlem.

## Medisin og helsefag

I *medisin* og *helsefag* blir det oppnevnt nasjonale komiteer i de enkelte fagfelt etter behov. Også disse komiteene forutsettes å behandle søknader over flere år, men de er ikke oppnevnt for noen avgrenset periode. I tidsrommet 1996-2002 ble det opprettet ca 40 komiteer for å dekke søknader om opprykk innen følgende fagfelt.

- Allmenntmedisin
- Anestesi
- Anvendt samfunnsmedisin
- Bakteriologi
- Dermatologi
- Endokrinologi
- Epidemiologi
- Ernæringsbiologi
- Farmakologi
- Fysiologi
- Gynekologi
- Helsefag
- Helsetjenesteforskning
- Human biologi
- Human toksikologi
- Hyperbar medisin
- Immunologi
- Indremedisin
- Internasjonal helse
- Kirurgi
- Klinisk ernæring
- Klinisk laboratoriemedisin
- Klinisk sykepleievitenskap
- Lungesykdommer
- Medisinsk biokjemi
- Medisinsk mikrobiologi
- Medisinsk teknikk
- Molekylær immunologi
- Nevrobiologi
- Nevrologi
- Oftalmologi
- Ortopedi
- Pediatri
- Psykiatri
- Rettsmedisin
- Samfunnsmedisin
- Sykepleievitenskap
- Treningslære
- Trygdemedisin
- Urologi
- Virologi
- Øre-nese-halssykdommer

12 komiteer ble oppnevnt eller fikk tilsendt søknader til vurdering i forbindelse med søknadsrundene i 2002. Hoveddelen av de komiteene som behandlet søknader i 2002 hadde kvinnelig medlem, og rundt halvparten av komiteene hadde representanter fra utenlandske læresteder.

**Odontologi** kommer i tillegg, og her oppnevnes komiteene etter behov for den enkelte søknadsrunde. For søknadsrundene i 2002 ble det oppnevnt 2 komiteer. Begge komiteene hadde et utenlandsk medlem, og en av komiteene et kvinnelig medlem.

### **Teknologi**

Søknader innen teknologiske fag sendes etter reorganiseringen av NTNU til Fakultetet for ingeniørvitenskap og teknologi (unntatt prosesskjemi som Fakultetet for naturvitenskap og teknologi har ansvaret for). For søknadsrundene i 2002 ble følgende to faste komiteer brukt:

- Bygg- og miljøteknikk
- Maskinteknikk

En av komiteene hadde kvinnelig medlem, og begge komiteene hadde deltakelse fra utenlandsk lærested.

### **Sammenligning mellom fagområdene**

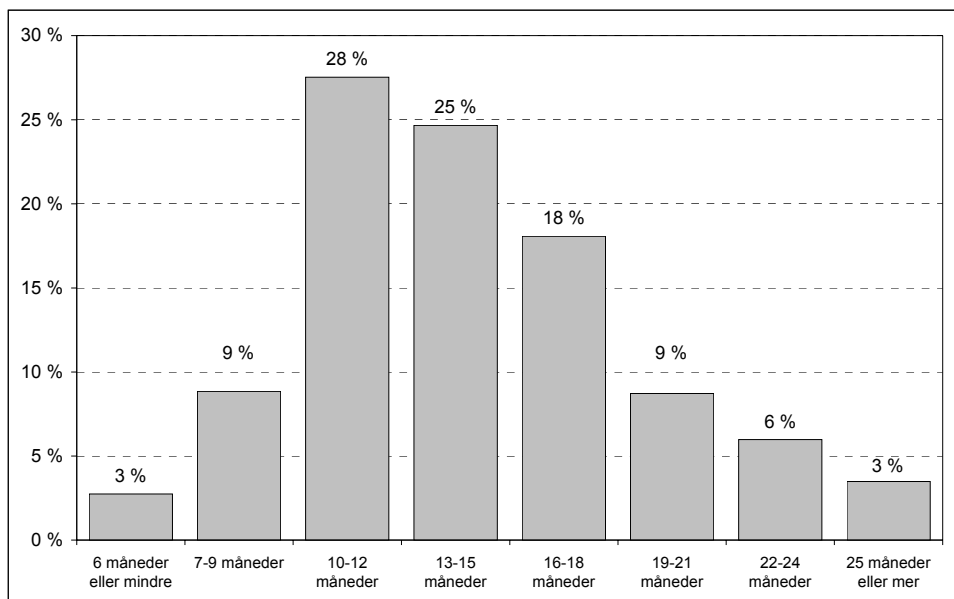
Det er store forskjeller mellom de enkelte fagområdene når det gjelder antall komiteer og hvor lang tid komiteene er oppnevnt for. *Humaniora* har mange fagspesialiteter og undervisningsfag, og komiteene oppnevnes vanligvis for én søknadsrunde, slik at antallet komiteer som har vært virksomme innen dette fagområdet har vært svært høyt. I *samfunnsvitenskap* oppnevnes nye komiteer for hver søknadsrunde for de søknader som kommer innen hver av disiplinene og enkelte tverrfaglige undervisnings- og forskningsfag. Også i *jus* opprettes vanligvis nye komiteer for hver søknadsrunde. I det *naturvitenskapelige* fagområdet oppnevnes faste komiteer for flere år innen spesifiserte disipliner, men i tillegg oppnevnes også enkelte ad hoc komiteer. I *medisin og helse* er det oppnevnt nasjonale komiteer i de enkelte fagfelt etter behov. Også disse komiteene forutsettes å behandle søknader over flere år, men de er ikke oppnevnt for noen avgrenset periode. I *odontologi* oppnevnes komiteene etter behov for den enkelte søknadsrunde. Også i *teknologi* oppnevnes komiteer etter behov og for den enkelte søknadsrunde.

Vanligvis har komiteene tre medlemmer, men i en del tilfeller er antallet fire. Dette gjelder særlig i fagområdet matematikk/naturvitenskap, hvor hver enkelt komité dekker et relativt vidt fagfelt. De fleste komiteene har kvinnelig medlem og også en representant fra et utenlandsk lærested. Men andelen komiteer med utenlandsk medlem er paradoksalt nok høyere i humaniora og samfunnsvitenskap enn i naturvitenskap og særlig i medisin – de to mest internasjonale fagområdene. Det har ikke vært vanlig å oppnevne spesialsakkyndige utover komitémedlemmene i noen av fagområdene, selv om det har forekommet fra tid til annen. Vi har ingen oversikt over hvor ofte dette skjer.

## **2.4 Behandlingstid i komiteene**

Reglementet regulerer ikke hvor lang tid de nasjonale komiteene kan bruke på å bedømme en søker, og derfor varierer behandlingstiden kraftig (se figur 2.1). Figuren viser at omtrent 40 prosent av søknadene var ferdigbehandlet i løpet av ett år regnet fra søknadsdato, og at 80 prosent av søknadene var ferdigbehandlet innen ett og et halvt år etter at søknaden var levert. Grunnene til at det blir lang behandlingstid kan dels være at det tar noe tid i den innledende fasen å avgjøre hvilke institusjoner som skal ha ansvaret for å oppnevne komiteene, dels at det tar tid å få satt ned en komité, men i hovedsak at komiteene bruker lang tid på behandlingen av søknadene. I enkelte tilfeller kan det ta svært lang tid bare å få opp-

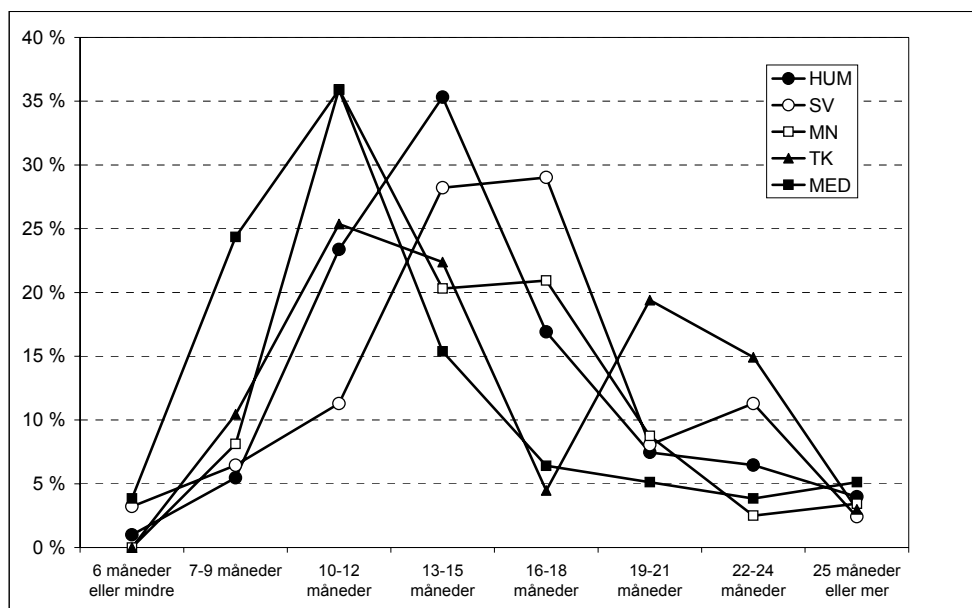
nevnt en komité på grunn av problemer med å finne sakkyndige som er både kompetente, habile, har tid og er villige til å delta i bedømmelsesarbeidet.



**Figur 2.1** Behandlingstid for søknader om opprykk. Prosentandeler.

Det er klare forskjeller i behandlingstid mellom fagområdene. Søkere i naturvitenskap og medisin har jevnt over fått sine søknader raskere behandlet enn søkere innen samfunnsfag og humaniora (figur 2.2). Spesielt i teknologiområdet er det relativt mange søknader det har tatt lang tid å behandle – nærmere to år.



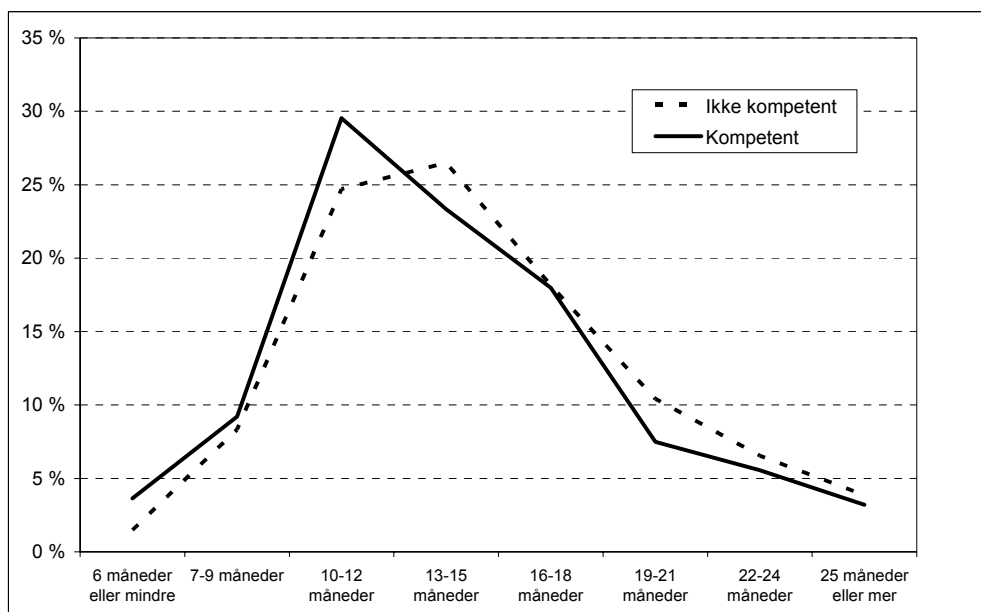


**Figur 2.2** Behandlingstid for søknader om opprykk, etter fagområde. Prosentandeler.

Spiller det så noen rolle for behandlingstiden om komiteen kommer frem til at søkeren er kompetent eller ikke kompetent for opprykk til professor? Det er en liten tendens til at komiteer som kommer frem til at søkeren er kompetent for opprykk trenger litt kortere tid for å bli ferdige, men hovedinntrykket er at det generelt er små forskjeller i behandlingstid (figur 2.3).

## 2.5 Oppsummering

Det store flertallet av de faglige lederne synes å være enige om at når opprykksordningen først eksisterer, så er det en fordel at bedømmelseskomiteene er nasjonale og ikke lokale, oppnevnt av det aktuelle lærestedet som ved ordinære professortilsetninger. Bare et mindretall av de intervjuede dekanene og rektorene ga uttrykk for et ønske om å endre dagens system. På den annen side pekte en god del av de faglige lederne på at det er et dilemma at komiteene ikke alltid er presist nok sammensatt til å dekke alle søkerens kompetanse.



**Figur 2.3** Behandlingstid for søknader om opprykk, etter resultat av behandling i komité. Prosentandeler.

Det er store forskjeller mellom fagområdene når det gjelder oppnevningen av komiteene. Ytterpunktene er humaniora, som i teorien kan opprette en komité for hvert av over hundre fagfelt, og naturvitenskap med sine 14 faste komiteer oppnevnt for 3-4 år. I praksis vil det årlige antall komiteer i humaniora som er i arbeid for hver søknadsrunde (nærmere 30 i 2002), være atskillig lavere enn det teoretiske tall, men likefullt atskillig høyere enn i de andre fagområdene. Fordelen er at sammensetningen av komiteene kan skreddersys de enkelte søkerne, i motsetning til i naturvitenskap hvor komiteene må dekke et videre felt. Ulempen er at det er flere komiteer å administrere.

Behandlingstiden fra søketidspunkt til avgjørelsen faller er ofte svært lang. I tillegg til at selve komitébehandlingen kan ta lang tid, utløser søknader innenfor den nasjonale opprykksordningen en relativt omstendelig administrativ prosess.

### 3 Søknader om og opprykk til professor etter kompetanse 1993–2001 – nasjonal ordning

#### 3.1 Søknader og søkere

I perioden 1993–2001 var det totalt 1278 søknader om opprykk til professor i den nasjonale ordningen, og det var flest søknader det første og siste året (se tabell 3.1). Årsaken til de mange søknadene i 1993 var at mange brukte muligheten da ordningen ble innført. Den sannsynlige forklaringen på de mange søknadene i 2001 er at Utdannings- og forskningsdepartementet i St.meld. nr. 27 (2000-2001) *Krev din rett – gjør din plikt* gikk inn for å avvike ordningen. Mange ønsket derfor å benytte muligheten mens de ennå hadde den. Videre viser tabellen at kvinneandelen blant søkerne har vært økende stort sett gjennom hele perioden. Da ordningen startet, var bare hver tiende søker kvinne, mens over en fjerdedel av søkerne i 2000 og 2001 var kvinner. Dersom en ser på hele perioden under ett, var omtrent en femtedel av all søkere kvinner. I 2002 gikk for øvrig søknadstallet noe ned i forhold til 2001, ifølge opplysninger fra Universitets- og høyskolerådet. I de to søknadsrundene i 2002 kom det inn 159 søknader, hvorav 38 – eller 24 prosent – fra kvinner.

**Tabell 3.1** Antall søknader om opprykk til professor, etter kjønn og søknadsår.

Søknadsår	Totalt antall søknader	Antall søknader fra menn	Antall søknader fra kvinner	Andel søknader fra kvinner
1993	251	226	25	10 %
1994	91	82	9	10 %
1995	88	77	11	13 %
1996	55	45	10	18 %
1997	136	110	26	19 %
1998	152	127	25	16 %
1999	129	101	28	22 %
2000	130	96	34	26 %
2001	246	172	74	30 %
<b>Totalt</b>	<b>1 278</b>	<b>1 036</b>	<b>242</b>	<b>19 %</b>

Totalt 1158 personer søkte om opprykk til professor i perioden 1993–2001, jf. tabell 3.2. Grunnen til at det er flere søknader enn personer er at noen har søkt om opprykk ved to eller flere anledninger. Alle søknader er tatt med, også i de tilfeller søkeren har trukket søknaden underveis i pro-

sessen. Én av ti har søkt om opprykk til professor to eller flere ganger. Med andre ord har majoriteten, 90 prosent, søkt bare én gang. Kvinneandelen er en femtedel, både blant de som har søkt om opprykk til professor én gang og de som har søkt flere ganger.

**Tabell 3.2** *Antall personer som har søkt om opprykk til professor, etter kjønn og antall søknader.*

Antall ganger søkt	Totalt antall personer	Prosentfordeling	Antall menn	Antall kvinner	Andel kvinner
En	1 048	91 %	850	198	19 %
To	100	9 %	81	19	19 %
Tre	10	1 %	8	2	20 %
<b>Totalt</b>	<b>1 158</b>	<b>100 %</b>	<b>939</b>	<b>219</b>	<b>19 %</b>

Tabell 3.3. viser at 71 prosent av alle søknader om opprykk kom fra en søker ansatt ved et universitet. Resten av søknadene er relativt jevnt fordelt mellom vitenskapelige høyskoler og statlige høyskoler. Det er få søknader fra kunsthøgskolene fordi personalet der bare har hatt adgang til å søke siden 2000. Blant søkerne fra universitetssektoren er en femtedel kvinner, mens bare hver tiende søker fra en vitenskapelig eller statlig høyskole er kvinne.

**Tabell 3.3** *Antall søknader om opprykk til professor, etter kjønn og lærestedstype.*

Lærestedstype	Totalt antall søknader	Prosentfordeling	Antall søknader fra menn	Antall søknader fra kvinner	Andel søknader fra kvinner
Universiteter	915	72 %	720	195	21 %
Vitenskapelige høyskoler	149	12 %	133	16	11 %
Kunsthøgskoler (fra 2000)	20	2 %	11	9	45 %
Statlige høyskoler	194	15 %	172	22	11 %
<b>Totalt</b>	<b>1 278</b>	<b>100 %</b>	<b>1 036</b>	<b>242</b>	<b>19 %</b>

En tredjedel av søknadene kom fra personale i matematisk-naturvitenskapelige fag, en drøy fjerdedel fra humaniora og en femtedel fra samfunnsfag/jus, jf. tabell 3.4. I samfunnsfag/jus og medisin/helsefag var hver fjerde søknad fra en kvinne. I matematikk/naturvitenskap og framfor alt i teknologi er kvinneandelen lav.

**Tabell 3.4** Antall søknader om opprykk til professor, etter kjønn og fagområde.

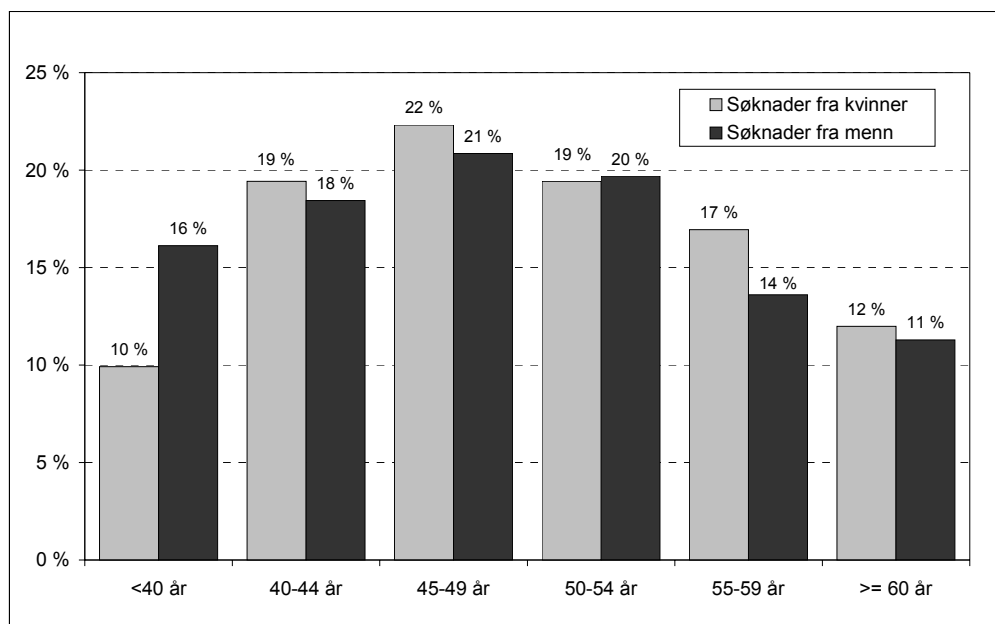
Fagområde	Totalt antall søknader	Prosentfordeling	Antall søknader fra menn	Antall søknader fra kvinner	Andel søknader fra kvinner
Humaniora	349	27 %	273	76	22 %
Samfunnsfag, jus	257	20 %	194	63	25 %
Matematikk/naturvitenskap	414	32 %	358	56	14 %
Teknologi	83	6 %	81	2	2 %
Medisin, helsefag	160	13 %	118	42	26 %
Landbruks- og fiskerifag, veterinærmedisin	15	1 %	12	3	20 %
<b>Totalt</b>	<b>1 278</b>	<b>100 %</b>	<b>1 036</b>	<b>242</b>	<b>19 %</b>

Det er stor spredning i søkerens alder, jf. tabell 3.5. Femten prosent av søkerne var yngre enn 40 år på søknadstidspunktet, 40 prosent mellom 40 og 50 år, og 34 prosent mellom 50 og 60 år. Drøyt 10 prosent av søkerne var 60 år eller eldre. Kvinneandelen var omtrent en femtedel i alle aldersgrupper, med unntak for den aller yngste gruppen.

**Tabell 3.5** Antall søknader om opprykk til professor, etter kjønn og aldersgruppe.

Aldersgruppe	Totalt antall søknader	Prosentfordeling	Antall søknader fra menn	Antall søknader fra kvinner	Andel søknader fra kvinner
<40 år	191	15 %	167	24	13 %
40-44 år	238	19 %	191	47	20 %
45-49 år	270	21 %	216	54	20 %
50-54 år	251	20 %	204	47	19 %
55-59 år	182	14 %	141	41	23 %
>= 60 år	146	11 %	117	29	20 %
<b>Totalt</b>	<b>1 278</b>	<b>100 %</b>	<b>1 036</b>	<b>242</b>	<b>19 %</b>

Det er for øvrig relativt små forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder alder på søknadstidspunktet, jf. figur 3.1. En noe større andel av de mannlige enn av de kvinnelige søkerne befinner seg i den yngste aldersgruppen. Dette skyldes sannsynligvis at kvinner i større grad enn menn har avbrudd i forskerkarrieren på grunn av fødselspermisjon og bruker mer tid enn sine mannlige kolleger i samme aldersgruppe på sine barn (jf. Kyvik og Teigen 1994).



**Figur 3.1** Aldersfordeling for kvinnelige og mannlige søkere om opprykk til professor. Prosent.

## 3.2 Resultatet av søknadene

Hvor stor andel av søknadene om professorkompetanse er så blitt innvilget?

Søkerne kan klassifiseres i følgende kategorier:

1. De som er bedømt som kompetent for opprykk til professor av en nasjonal komité.
2. De som er bedømt som *ikke* kompetent for opprykk til professor av en nasjonal komité.
3. De som av ulike årsaker ikke er blitt bedømt, for eksempel fordi de har trukket tilbake søknaden, eller fordi de i mellomtiden har fått opprykk ved egen institusjon på grunnlag av en tidligere bedømmelse, eller fordi de i mellomtiden har fått professorkompetanse i forbindelse med søknad på en stilling, eller fordi søknaden på tidspunktet for datainnsamlingen ennå ikke var ferdigbehandlet av den nasjonale komitéen (gjelder i første rekke søknader i 2001). For noen få søkere er det ufullstendige opplysninger.

Søknadene fordeler seg på de tre kategoriene som vist i tabell 3.6.

**Tabell 3.6** Resultat av søknadsbehandlingen, etter søknadsår.

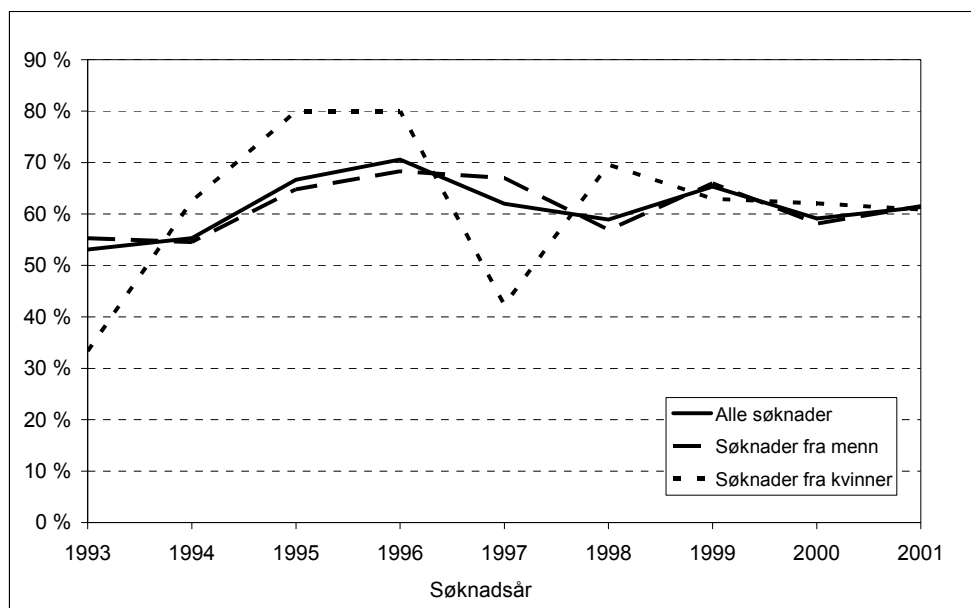
Søknadsår	Totalt	Behandlet			Ikke behandlet
		Innvilget	Avslått	Alle	
1993	251	128	113	241	10
1994	91	47	38	85	6
1995	88	54	27	81	7
1996	55	36	15	51	4
1997	136	80	49	129	7
1998	152	86	60	146	6
1999	129	81	43	124	5
2000	130	68	47	115	15
2001	246	100	63	163	83
<b>Totalt</b>	<b>1278</b>	<b>680</b>	<b>455</b>	<b>1 135</b>	<b>143</b>

Av de 1135 søknadene som ble vurdert av nasjonale komiteer er 60 prosent innvilget, jf. tabell 3.7. Denne andelen har vært relativt stabil over tid, men noe færre søknader ble innvilget de to første årene etter at opprykksordningen ble innført.

Den stabile andelen innvilgede søknader illustreres i figur 3.2. Det er ingen forskjell på kvinner og menn i andelen som har fått opprykk når vi ser hele perioden under ett, men som figuren viser er det noen variasjoner fra år til år.

**Tabell 3.7** Andel av behandlede søknader som har gitt opprykk til professor, etter kjønn og søknadsår.

Søknadsår	Alle søknader			Søknader fra menn			Søknader fra kvinner		
	Totalt	Herav innvilget	Prosent innvilget	Totalt	Herav innvilget	Prosent innvilget	Totalt	Herav innvilget	Prosent innvilget
1993	241	128	53 %	217	120	55 %	24	8	33 %
1994	85	47	55 %	77	42	55 %	8	5	63 %
1995	81	54	67 %	71	46	65 %	10	8	80 %
1996	51	36	71 %	41	28	68 %	10	8	80 %
1997	129	80	62 %	103	69	67 %	26	11	42 %
1998	146	86	59 %	123	70	57 %	23	16	70 %
1999	124	81	65 %	97	64	66 %	27	17	63 %
2000	115	68	59 %	86	50	58 %	29	18	62 %
2001	163	100	61 %	117	72	62 %	46	28	61 %
<b>Totalt</b>	<b>1 135</b>	<b>680</b>	<b>60 %</b>	<b>932</b>	<b>561</b>	<b>60 %</b>	<b>203</b>	<b>119</b>	<b>59 %</b>



**Figur 3.2** Andel av søknadene om opprykk til professor som ble innvilget, etter kjønn. 1993–2001

### Opprykk ved lærestedene

Det er store forskjeller mellom lærestedstypene når det gjelder resultatet av søknadsbehandlingen, jf. tabell 3.8. Ved universitetene har to av tre søknader resultert i opprykk til professor, mot vel halvparten ved de vitenskapelige høyskolene. Ved de statlige høyskolene har bare en knapp tredjedel av søknadene ført til professorkompetanse. En forklaring på disse forskjellene kan være at de som arbeider i et universitetsmiljø har lettere for selv å vurdere sin egen kompetanse, og derved muligheten for at en søknad vil føre fram, enn de som er knyttet til en statlig høyskole. En annen forklaring er at det er ulike faglige tradisjoner ved universitetene og de statlige høyskolene. Opprykksordningen forvaltes i første rekke av universitetene, og professorkompetanse er tradisjonelt knyttet til forskning i universitetsdisiplinene (jf. kapittel 6 for en nærmere utdyping av denne problemstillingen).

Det er små forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder resultatet av søknadsbehandlingen. Ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene blir det innvilget noen flere søknader fra menn enn fra kvinner, mens det ikke er noen signifikant forskjell ved de statlige høyskolene.



**Tabell 3.8** Andel av behandlede søknader som har gitt opprykk til professor, etter kjønn og lærestedstype.

Læresteds- type <sup>1)</sup>	Alle søknader			Søknader fra menn			Søknader fra kvinner		
	Totalt	Herav innvilget	Prosent innvilget	Totalt	Herav innvilget	Prosent innvilget	Totalt	Herav innvilget	Prosent innvilget
Universitetene	822	549	67 %	659	447	68 %	163	102	63 %
Vitenskapelige høyskoler	144	78	54 %	128	70	55 %	16	8	50 %
Statlige høyskoler	156	47	30 %	137	41	30 %	19	6	32 %
<b>Totalt</b>	<b>1 122</b>	<b>674</b>	<b>60 %</b>	<b>924</b>	<b>558</b>	<b>60 %</b>	<b>198</b>	<b>116</b>	<b>59 %</b>

<sup>1)</sup> Kunsthøgskolene er holdt utenfor

Mer enn 80 prosent av søknadene kommer fra ansatte ved universitetene. Tabell 3.9 viser tall for hvert enkelt universitet. Innvilgningsandelen er høyere ved Universitetet i Oslo enn ved de øvrige universitetene. NTNU ligger lavest, med 14 prosentpoeng færre opprykk enn Universitetet i Oslo. Ved samtlige universiteter er det bare ubetydelige forskjeller i innvilgningsandelen mellom søknader fra menn og kvinner. Unntaket er Universitetet i Tromsø, hvor opprykksprosenten for kvinner er svært lav; imidlertid er det bare et lite antall søknader fra kvinner ved dette universitetet.

**Tabell 3.9** Andel av behandlede søknader som har gitt opprykk til professor, etter kjønn og universitet.

Universitet	Alle søknader			Søknader fra menn			Søknader fra kvinner		
	Totalt	Herav innvilget	Prosent innvilget	Totalt	Herav innvilget	Prosent innvilget	Totalt	Herav innvilget	Prosent innvilget
Univ. i Oslo	323	232	72 %	251	181	72 %	72	51	71 %
Univ. i Bergen	221	150	68 %	191	130	68 %	30	20	67 %
NTNU	197	115	58 %	149	87	58 %	48	28	58 %
Univ. i Tromsø	78	49	63 %	66	47	71 %	12	2	17 %
<b>Totalt<sup>1)</sup></b>	<b>822</b>	<b>549</b>	<b>67 %</b>	<b>659</b>	<b>447</b>	<b>68 %</b>	<b>163</b>	<b>102</b>	<b>63 %</b>

<sup>1)</sup> Inkluderer søknader fra personale ved Universitetsstudiene på Svalbard (UNIS)

### Opprykk innenfor fagområdene

Som tabell 3.10 viser, varierer andelen innvilgede søknader fra fagområde til fagområde. Andelen er høyest i landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin, men her er tallgrunnlaget lavt. Blant de øvrige fagområdene har medisin/helsefag høyest opprykksandel (68 prosent) og teknologi lavest (45 prosent). I enkelte fagområder er det også en viss forskjell mellom kvinner og menn. Spesielt gjelder det medisin/helsefag, hvor 73 prosent av søknadene fra menn ble innvilget mot bare 53 prosent av søknadene fra kvinner. I humaniora og samfunnsvitenskap var derimot innvilgningsandelen noe høyere for kvinner enn for menn.

**Tabell 3.10** Andel av behandlede søknader som har gitt opprykk til professor, etter kjønn og fagområde.

Fagområde	Alle søknader			Søknader fra menn			Søknader fra kvinner		
	Totalt	Herav innvilget	Prosent innvilget	Totalt	Herav innvilget	Prosent innvilget	Totalt	Herav innvilget	Prosent innvilget
HUM	276	169	61 %	220	132	60 %	56	37	66 %
SV	210	120	57 %	160	90	56 %	50	30	60 %
MN	399	240	60 %	346	210	61 %	53	30	57 %
TK	78	35	45 %	76	34	45 %	2	1	50 %
MED	145	99	68 %	111	81	73 %	34	18	53 %
LBR/VET	14	11	79 %	11	11	100 %	3	0	0 %
Totalt <sup>1)</sup>	1 122	674	60 %	924	558	60 %	198	116	59 %

<sup>1)</sup> Kunsthøgskolene er holdt utenfor

Fagområdeforkortelser:

HUM=Humaniora

SV=Samfunnsfag, jus

MN=Matematikk/naturvitenskap

TK=Teknologi

MED=Medisin, odontologi, helsefag

LBR/VET=Landbruks- og fiskerifag, veterinærmedisin

Ved universitetene er det forholdsvis liten forskjell på innvilgningsprosenten i de ulike fagområdene (fra 62 prosent i teknologi til 70 prosent i medisin/helsefag), jf. tabell 3.11. Ved de vitenskapelige høgskolene er forskjellene større; her var innvilgningsandelen høy i landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin og i humaniora, men mye lavere i samfunnsvitenskap og matematikk/naturvitenskap. Ved de statlige høgskolene, hvor innvilgningsandelen generelt sett er lav, var den spesielt lav i teknologi (13 prosent) og samfunnsvitenskap (23 prosent). Andelen var høyest i humaniora, men også i dette fagområdet var det færre enn halvparten av søkerne som fikk opprykk (43 prosent).

**Tabell 3.11** Andel av behandlede søknader som har gitt opprykk til professor, etter lærestedstype og fagområde.

Fagområde	Alle		Universiteter		Vitenskapelige høgskoler		Statlige høgskoler	
	Søknader	Prosent innvilget	Søknader	Prosent innvilget	Søknader	Prosent innvilget	Søknader	Prosent innvilget
HUM	276	61 %	183	65 %	47	64 %	46	43 %
SV	210	57 %	146	69 %	21	43 %	43	23 %
MN	399	60 %	310	66 %	50	44 %	39	33 %
TK	78	45 %	45	62 %	9	44 %	24	13 %
MED	145	68 %	138	70 %	4	75 %	3	0 %
LBR/VET	14	79 %			13	77 %	1	100 %
Totalt <sup>1)</sup>	1 122	60 %	822	67 %	144	54 %	156	30 %

<sup>1)</sup> Kunsthøgskolene er holdt utenfor

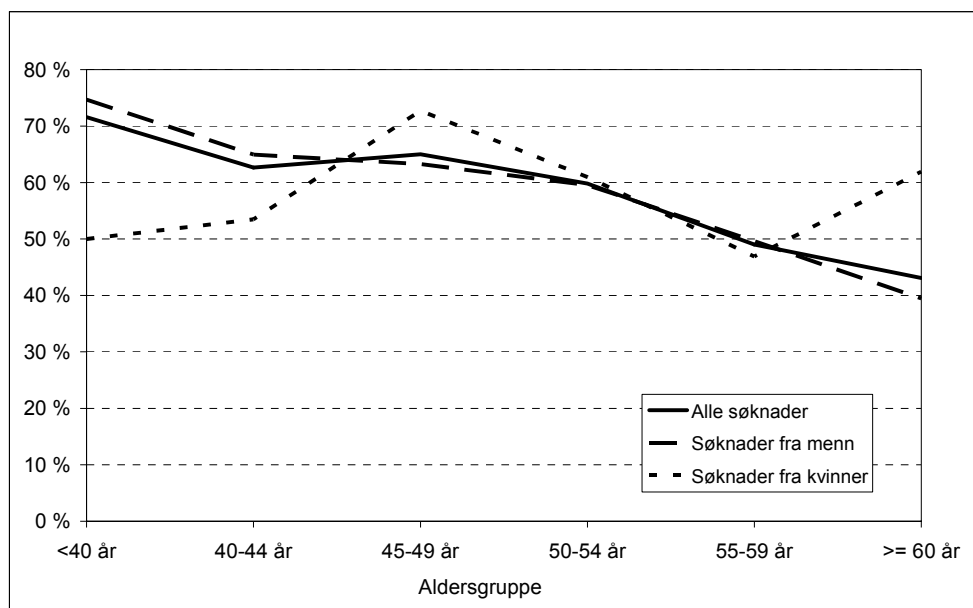
Ser vi på de fire universitetene særskilt, finner vi klare forskjeller i opprykksandeler når vi sammenligner for det enkelte fagområdet, jf. tabell 3.12. I humaniora fikk tre av fire søkere opprykk ved Universitetet i Oslo, men mindre enn halvparten ved NTNU. Også i samfunnsvitenskap var innvilgningsprosenten høyere (tre av fire) ved Universitetet i Oslo enn ved de andre lærestedene (to av tre). I matematikk/naturvitenskap var det derimot ingen store forskjeller mellom institusjonene, gjennomgående fikk to av tre innvilget søknaden om opprykk. I medisin/helsefag er det imidlertid stor forskjell mellom NTNU og universitetene i Oslo og Bergen – henholdsvis halvparten og tre fjerdeparten av søkerne fikk søknaden innvilget. Universitetet i Tromsø var i en mellomstilling, med to av tre søknader innvilget, men her er tallgrunnlaget lavt.

**Tabell 3.12** Andel av behandlede søknader som har gitt opprykk til professor, etter universitet og fagområde.

Fagområde	Univ. i Oslo		Univ. i Bergen		NTNU		Univ. i Tromsø	
	Søk- nader	Prosent innvilget	Søk- nader	Prosent innvilget	Søk- nader	Prosent innvilget	Søk- nader	Prosent innvilget
HUM	79	73 %	53	68 %	36	44 %	15	60 %
SV	67	76 %	34	62 %	32	66 %	13	62 %
MN	116	67 %	92	66 %	58	64 %	41	63 %
TK	2	50 %			43	63 %		
MED	59	75 %	42	76 %	28	50 %	9	67 %
Totalt	323	72 %	221	68 %	197	58 %	78	63 %

### Opprykk etter alder og avlagt doktorgrad

Andelen av søknadene som innvilges er høyest blant de yngste søkerne og synker jevnt med stigende alder, jf. figur 3.3. Mens 70 prosent av søkerne under 40 år har fått tilkjent professorkompetanse, gjelder dette for litt over 40 prosent av søkerne over 60 år. Dette mønsteret gjelder imidlertid bare for de mannlige søkerne. I aldersgruppen under 45 år har en lavere andel av de kvinnelige søkerne blitt tilkjent professorkompetanse enn de mannlige. Blant søkerne over 45 år, derimot, har relativt flere kvinner enn menn fått opprykk.



**Figur 3.3** Andel av søknadene om opprykk til professor som ble innvilget 1993–2001, etter aldersgruppe.

Lavere innvilgningsgrad blant eldre enn yngre søkere kan ha sammenheng med vurderingen av den enkeltes forskningsarbeider. Bedømmelseskomiteene kan ha vært tilbøyelige til å gi eldre forskningsbidrag lavere meritteringsverdi enn nyere bidrag som ligger nærmere forskningsfronten på bedømmelsestidspunktet. Dette rammer de eldste søkerne. Det kan også være at den reelle forskerkompetansen gjennomgående er høyere hos yngre enn eldre søkere. Det er først i de senere år forskerutdanningen er blitt systematisert og utbygget.

Tabell 3.13 viser hvor stor andel av søknadene som er blitt innvilget for søkere henholdsvis med og uten avlagt doktorgrad. Mens to av tre søkere *med* doktorgrad fikk sin søknad innvilget, gjaldt dette for bare halvparten av søkerne *uten* doktorgrad. Som tabellen viser, er imidlertid dette forskjellig for de ulike institusjonstypene. Ved universitetene er innvilgningsprosenten klart høyere blant søkere med doktorgrad enn blant søkere uten doktorgrad. Ved de vitenskapelige høgskolene er det motsatt, og ved de statlige høgskolene er det ingen stor forskjell. Om lag 70 prosent av søkerne har doktorgrad; også her varierer det noe mellom institusjonstypene.

**Tabell 3.13** Andel av behandlede søknader som har gitt opprykk til professor, etter om søkeren hadde doktorgrad eller ikke.

Søkere med doktorgrad	Alle <sup>1)</sup>		Universiteter		Vitenskapelige høyskoler		Statlige høyskoler	
	Søk- nader	Prosent innvilget	Søk- nader	Prosent innvilget	Søk- nader	Prosent innvilget	Søk- nader	Prosent innvilget
Med doktorgrad	781	64 %	608	71 %	77	48 %	96	32 %
Uten doktorgrad <sup>2)</sup>	354	51 %	214	55 %	67	61 %	60	27 %
<b>Totalt</b>	<b>1 135</b>	<b>60 %</b>	<b>822</b>	<b>67 %</b>	<b>144</b>	<b>54 %</b>	<b>156</b>	<b>30 %</b>
Andel søkere med doktorgrad	69 %		74 %		53 %		62 %	

<sup>1)</sup> Omfatter også kunsthøgskolene - ingen av søkerne herfra hadde doktorgrad.

<sup>2)</sup> Her inngår også søkere som avla doktorgraden senere enn søknadsåret.

### 3.3 Oppsummering

Datamaterialet fra Universitets- og høyskolerådet viser at 1158 personer har fremmet totalt 1278 søknader om opprykk til professor i den nasjonale ordningen i løpet av perioden 1993-2001. En av ti søkere har søkt om opprykk ved to eller flere anledninger. Majoriteten av søkerne var mellom 40 og 50 år på søknadstidspunktet. I gjennomsnitt ble 60 prosent av søknadene innvilget og søkerne tilkjent professorkompetanse.

Syv av ti søknader kom fra søkere som arbeidet ved et universitet. To tredjedeler av alle søknader fra universitetene resulterte i opprykk til professor, mot omtrent halvparten ved de vitenskapelige høyskolene og mindre enn en tredjedel ved de statlige høyskolene.

En tredjedel av søkerne arbeidet innenfor fagområdet matematikk/naturvitenskap, en fjerdedel innenfor humaniora og en femtedel innenfor samfunnsfag/jus. Det var få søkere i teknologi og landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin. Andelen innvilgede søknader varierer også mellom fagområdene. Mens to tredjedeler av søkerne i medisin/helsefag fikk tilkjent professorkompetanse, gjelder dette for bare vel 40 prosent av søkerne i teknologi.

En av fem søknader kom fra kvinnelige søkere. Andelen søknader fra kvinner har økt fra om lag 10 prosent i 1993 til 30 prosent i 2001. Kvinneandelen er høyest i medisin/helsefag og samfunnsfag/jus med om lag 25 prosent; i teknologi er kvinnelige søkere nesten fraværende. Det er ingen forskjell på kvinner og menn når det gjelder andelen av søknader som ble innvilget (hhv 59 og 60 prosent). Ser vi på de enkelte fagområdene, finner vi noen mindre forskjeller mellom kjønnene. Innvilgningsandelen er noe høyere for kvinnene i humaniora og samfunnsvitenskap og noe lavere i matematikk/naturvitenskap. I medisin/helsefag er andelen betydelig lavere for kvinner enn for menn.

Når det gjelder universitetene, var innvilgingsprosentene høyest ved Universitetet i Oslo, noe lavere ved universitetene i Bergen og Tromsø, og lavest med NTNU.

Innvilgningsprosenten var høyere blant de yngre søkerne enn blant de eldre.

## 4 Professorutnevnelser 1981–2001

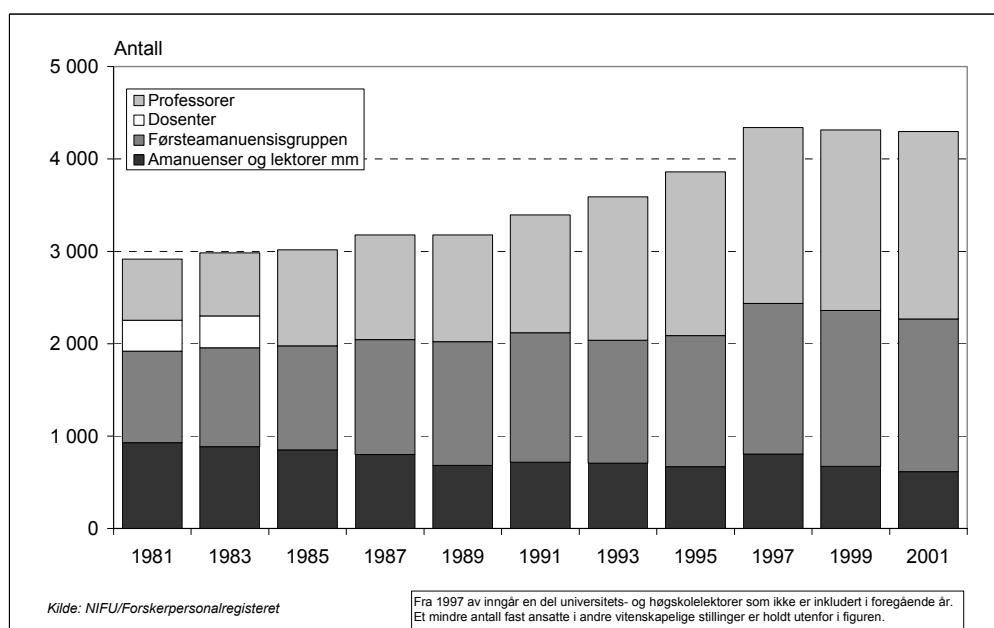
### 4.1 Innledning

Hvor stor betydning har den nasjonale kompetanseopprykkordningen hatt for økningen i antall professorer? I kapittel 3 har vi gitt en statistisk beskrivelse av søknadene om opprykk i henhold til professoropprykkordningen, med basis i søknadsdata fra Universitets- og høyskolerådet. I dette kapitlet skal vi først, på grunnlag av data fra NIFUs register over forskerpersonale i Norge, gi en statistisk oversikt over den generelle utviklingen i professorgruppen ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene. For å kunne beskrive utviklingen over tid har vi tatt med materiale tilbake fra 1981 og fram til 2001, som er den siste årgang av registeret. Deretter skal vi sammenholde de to datakildene samt supplerende opplysninger fra universitetene og de vitenskapelige høyskolene. Et sentralt spørsmål er: Hvordan er det tallmessige forholdet mellom professorer som har fått sitt professorat etter søknad på en stilling og professorer som har fått tittelen som følge av kompetansevurdering? Og: Er det forskjeller mellom gruppene?

### 4.2 Professorgruppens vekst

Det har vært en betydelig økning i antallet ansatte i vitenskapelig stilling ved universiteter og høyskoler i løpet av 20-årsperioden 1981–2001. Økningen gjelder både det faste personalet, rekrutteringspersonalet og eksternt finansiert personale, men i ulik grad. Ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene økte antallet ansatte i faste vitenskapelige stillinger fra knapt 3100 til om lag 4300 personer fra 1981 til 2001. Veksten kulminerte i 1997; siden da har antallet ligget på samme nivå. Det har vært en endring i kompetanseprofilen over tid, jf. figur 4.1. I 1981 var professor/dosentgruppen, førsteamanuensisgruppen og amanuensisgruppen om lag like store i antall. I 2001 var det blitt tre ganger så mange professorer som 20 år tidligere, og førsteamanuensisgruppen hadde økt med to tredjedeler. Amanuensisgruppen var derimot redusert med en tredjepart. Dette skyldes at det siden 1995 ikke har vært foretatt tilsettinger i amanuensisstilling, og at det forutsettes førstestillingskompetanse for fast tilsetting i universitetssektoren. Professorenes andel av det faste vitenskapelige personalet økte fra 22 prosent i 1981 til 47 prosent i 2001. Den relativt største økningen fant imidlertid sted før kompetanseopp-

rykksordningen trådte i kraft, og skyldes i hovedsak omgjøringen av do-  
sentstillingene i 1985.



**Figur 4.1** Fast vitenskapelig personale ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1981–2001, etter stillingsgruppe.

**Tabell 4.1** Fast vitenskapelig personale ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1981–2001, etter stillingsgruppe. Prosentandeler.

Stillingsgruppe/år	1981	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001
Professorer	22	22	33	35	36	37	43	46	44	45	47
Dosenter	11	11	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Førsteamanuensisgruppen	32	34	36	39	42	41	37	37	37	39	38
Amanuenser og lektorer mm	30	28	27	25	21	21	20	17	18	16	14
<b>Antall</b>	<b>3 061</b>	<b>3 133</b>	<b>3 162</b>	<b>3 228</b>	<b>3 221</b>	<b>3 423</b>	<b>3 615</b>	<b>3 878</b>	<b>4 358</b>	<b>4 335</b>	<b>4 306</b>

Kilde: NIFU/Forskerpersonalregisteret

Fra 1985 er de tidligere dosenturene omgjort til professorater. Fra 1997 inngår en del universitets- og høyskolelektorer som ikke er inkludert i foregående år. Et mindre antall fast ansatte i andre vitenskapelige stillinger er holdt utenfor prosentberegningen, men inngår i antallet.

De statlige høyskolene har en annen sammensetning av det faglige personalet enn universitetene og de vitenskapelige høyskolene. Antallet fast ansatte i faglige stillinger ved de statlige høyskolene økte fra 4900 i 1995 til 5500 i 2001, som er det tidsrom vi har data for. Da regner vi også med høyskolelærere. Andelen av personalet med førstestillingskompetanse økte fra 20 til 27 prosent i denne perioden. Antallet professorer ble doblet i løpet av seksårsperioden, men professorene utgjør fortsatt bare en liten



del (3 prosent i 2001) av det samlede faste faglige personalet ved de statlige høyskolene.

I det følgende skal vi fokusere på professorgruppen ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene. I den FoU-statistiske undersøkelsen for 2001 ble det registrert vel 2700 professorer totalt, hvorav professorer i regulære institusjonsfinansierte stillinger utgjorde 2290 personer. De øvrige var enten ansatt i professor II-stillinger eller i eksternt finansierte professorater. Av de regulære professorene var 2029 knyttet til universitetene og de vitenskapelige høyskolene, hvorav nærmere 90 prosent ved universitetene alene.

**Tabell 4.2** Antall professorer ved universiteter og høyskoler 1981–2001.

År	Universiteter	Vitenskapelige høyskoler	Sum univ. og vitensk. høysk.	Statlige høyskoler	Totalt
1981	572	91	663	..	..
1983	591	92	683	..	..
1985	896	144	1 040	..	..
1987	980	152	1 132	..	..
1989	1 007	148	1 155	..	..
1991	1 109	167	1 276	..	..
1993	1 371	182	1 553	..	..
1995	1 570	203	1 773	86	1 859
1997	1 682	222	1 904	97	2 001
1999	1 727	227	1 954	127	2 081
2001	1 788	241	2 029	174	2 203

Kilde: NIFU/Forskerpersonalregisteret

Fra 1985 inngår de tidligere dosenturene som er omgjort til professorater (332 i 1981 og 345 i 1983).

Siden 1981 er antallet professorer ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene mer enn tredoblet, jf. tabell 4.2, når vi ser på alle institusjonene samlet. En betydelig økning skjedde ved omgjøring av alle dosenturer til professorater i 1985; i 1983 var det 345 dosenter. Ved universitetene ble antallet professorer tredoblet fra 1981 til 2001. Økningen var spesielt markert i årene 1991–95. I denne perioden var det en sterk studentvekst, noe som førte til en sterk vekst også i nye stillinger. Men veksten har også sammenheng med innføringen av kompetanseopptrykksordningen. Også ved de vitenskapelige høyskolene har det vært en økning i antallet professorer, men i varierende grad, og totalt sett ikke like sterk som ved universitetene. Norges musikkhøgskole hadde imidlertid fem ganger så mange professorer i 2001 som i 1981.

I 2001 hørte en fjerdedel av professorene inn under matematisk-naturvitenskapelige fag, en femtedel under humaniora og en femtedel under samfunnsvitenskapelige fag. Medisinske fag stod for i underkant av en femtedel og teknologi for en tiendedel. Det har bare vært mindre endringer i fagområdefordelingen over tid, jf. tabell 4.3.

**Tabell 4.3** Antall professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1981–2001, etter fagområde.

Fagområdeår	1981	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001
Humaniora	152	152	214	222	213	231	283	350	394	406	406
Samfunnsvitenskap	129	125	182	199	215	233	282	326	354	371	408
Matematikk/naturvitenskap	167	175	271	309	305	339	458	496	500	499	524
Teknologi	66	71	124	131	137	158	161	185	207	213	230
Medisin	121	131	195	215	235	243	297	335	365	378	372
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	28	29	54	56	50	72	72	81	84	87	89
<b>Totalt</b>	<b>663</b>	<b>683</b>	<b>1 040</b>	<b>1 132</b>	<b>1 155</b>	<b>1 276</b>	<b>1 553</b>	<b>1 773</b>	<b>1 904</b>	<b>1 954</b>	<b>2 029</b>

Kilde: NIFU/Forskerpersonalregisteret

Fra 1985 inngår de tidligere dosenturene som er omgjort til professorater (332 i 1981 og 345 i 1983).

Tabell 4.4. viser utviklingen i den relative andelen professorer i de enkelte fagområdene. Det er relativt store forskjeller mellom fagområdene. I 2001 utgjorde professorenes andel av det faste vitenskapelige personalet ved universiteter og vitenskapelige høyskoler om lag 60 prosent i matematikk/naturvitenskap og teknologi og nesten like mye i medisin. I samfunnsvitenskap og humaniora var professorandelen om lag 40 prosent. I 1981 var professorandelen 20–25 prosent i alle fagområder. Størst økning fant sted i matematikk/naturvitenskap, hvor professorandelen ble tredoblet i løpet av 20-årsperioden. Samfunnsvitenskap og humaniora hadde svakest økning. Siden 1995 har professorandelen ligget på om lag samme nivå i de fleste fagområder, bortsett fra i matematikk/naturvitenskap som har hatt en markert vekst i antall professorer.

**Tabell 4.4** Prosentandel professorer av det faste vitenskapelige personalet ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1981–2001, etter fagområde.

Fagområdeår	1981	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001
Humaniora	22	21	30	32	32	33	37	41	36	37	38
Samfunnsvitenskap	25	22	32	33	35	34	36	38	38	38	40
Matematikk/naturvitenskap	21	22	32	36	36	38	48	51	51	54	60
Teknologi	25	28	47	49	48	54	55	61	61	61	61
Medisin	24	26	39	41	45	45	57	58	57	56	56
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	19	20	38	37	36	39	38	39	39	41	43
<b>Totalt</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>47</b>

Kilde: NIFU/Forskerpersonalregisteret

Fra 1985 er de tidligere dosenturene omgjort til professorater. I "Totalt" inngår også stillinger i bibliotekfag. Det er ingen professorstillinger i dette fagområdet.

Tabell 4.5 viser kvinneandelen blant professorene innenfor de enkelte fagområdene ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene. I 2001 var fortsatt bare 13 prosent av professorene kvinner. Det er stor forskjell på fagområdene. Mens 24 prosent av professorene i humaniora var kvinner i 2001, var kvinneandelen bare 3 prosent i teknologiske fag. Også ved de statlige høyskolene er kvinneandelen lav blant professorene – 10 prosent i 2001.

**Tabell 4.5** Prosentandel kvinnelige professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1981–2001, etter fagområde.

Fagområde\år	1981	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001
Humaniora	8	9	11	12	14	17	19	19	21	23	24
Samfunnsvitenskap	2	2	3	5	6	9	11	13	13	14	18
Matematikk/naturvitenskap	4	5	4	6	7	7	7	7	6	6	7
Teknologi	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3
Medisin	2	3	3	7	8	9	9	9	12	13	14
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	0	0	4	4	4	4	4	6	7	5	9
<b>Totalt</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
<i>Antall kvinnelige professorer</i>	<i>24</i>	<i>30</i>	<i>50</i>	<i>70</i>	<i>86</i>	<i>113</i>	<i>145</i>	<i>180</i>	<i>215</i>	<i>231</i>	<i>273</i>
<i>Antall professorer totalt</i>	<i>663</i>	<i>683</i>	<i>1 040</i>	<i>1 132</i>	<i>1 155</i>	<i>1 276</i>	<i>1 553</i>	<i>1 773</i>	<i>1 904</i>	<i>1 954</i>	<i>2 029</i>

Kilde: NIFU/Forskerpersonalregisteret

Fra 1985 inngår de tidligere dosenturene som er omgjort til professorater (332 i 1981 og 345 i 1983).

Tabell 4.5 viser også at det i løpet av 20-årsperioden har vært en jevn økning i kvinneandelen, når vi ser fagområdene samlet. Men økningen er langsom og kjønnsfordelingen er fortsatt svært skjev. Dessuten har utviklingen vært ulik i fagområdene. Andelen kvinner blant professorene er mangedoblet i samfunnsvitenskap, medisin og landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin mellom 1981 og 2001. Også i humaniora har det vært en betydelig økning, her er kvinneandelen tredoblet i løpet av 20-årsperioden. I matematikk/naturvitenskap har derimot kvinneandelen økt bare svakt, og i teknologi har kvinnene i svært liten grad kommet inn i professorskiktet i det hele tatt.

Tabell 4.6 viser professorgruppens andel av det samlede faste vitenskapelige personalet ved de enkelte universiteter og vitenskapelige høyskoler. Omgjøringen av dosentstillinger i 1985 forklarer - som tidligere nevnt – en stor del av økningen. Utviklingen etter 1993 kan til dels tilskrives den nasjonale kompetanseopptrykksordningen. Lærestedene stod forholdsvis likt i 1981, men har hatt en noe ulik utvikling over tid. Professorandelen har økt sterkere ved universitetene enn ved de vitenskapelige høyskolene, men det er variasjoner fra institusjon til institusjon. Av universitetene er det Universitetet i Oslo som har hatt den sterkeste økningen og som har den høyeste professorandelen i 2001 (54 prosent). Universitetet i Tromsø hadde omtrent samme professorandel som de andre universi-

tetene i 1981. Tyve år senere lå imidlertid Universitetet i Tromsø klart lavere enn de øvrige universitetene.

**Tabell 4.6** Prosentandel professorer av det faste vitenskapelige personalet ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1981–2001, etter lærested.

Lærestedår	1981	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001
Universitetet i Oslo	20	20	32	36	36	37	48	51	50	53	54
Universitetet i Bergen	24	24	33	34	36	37	42	45	42	43	46
NTNU	23	24	39	41	41	43	45	49	46	47	50
Universitetet i Tromsø	23	22	26	29	30	35	37	37	34	33	36
Alle universiteter <sup>1)</sup>	22	22	34	36	37	38	45	47	45	46	49
Norges Handelshøyskole	27	26	34	36	33	35	36	30	37	35	37
Norges landbrukshøgskole	22	22	31	32	34	35	38	43	44	44	40
Norges veterinærhøgskole	21	22	47	46	38	42	42	38	40	43	47
Norges idrettshøgskole	9	7	14	17	19	25	23	17	20	27	30
Arkitektshøgskolen i Oslo	29	27	28	24	29	27	29	41	38	35	43
Norges musikkhøgskole	10	9	16	20	15	14	18	32	24	28	29
Alle vitensk. høyskoler	20	19	29	31	30	32	34	36	37	38	38
Totalt	22	22	33	35	36	37	43	46	44	45	47

Kilde: NIFU/Forskerpersonalregisteret

<sup>1)</sup>Inkl. Universitetsstudiene på Svalbard

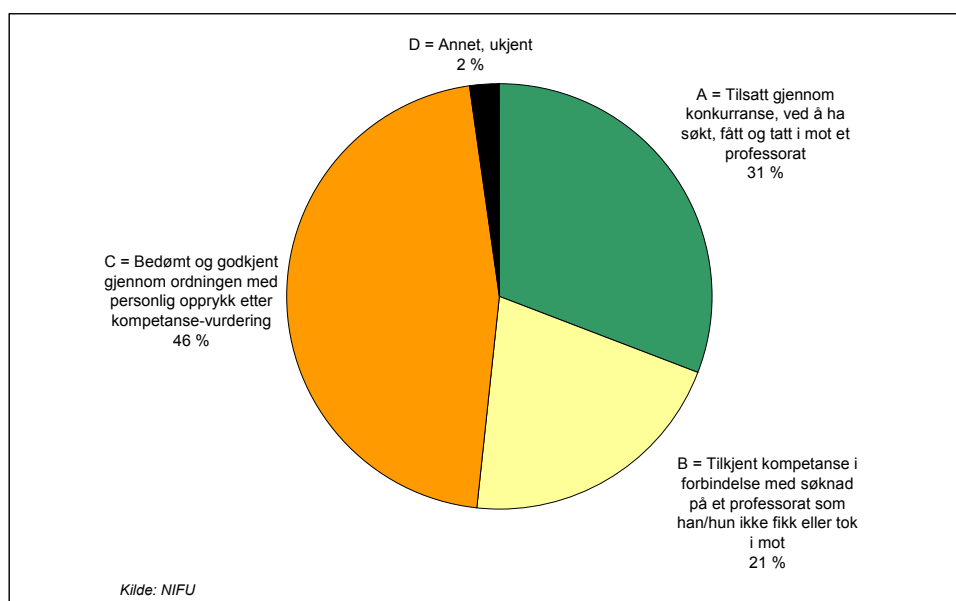
### 4.3 Opprykksordningens betydning for veksten i professorgruppen

Av alle professorer som har tiltrådt ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1993 eller senere, har 31 prosent fått stillingen ved at de søkte på et professorat, ble innstilt til dette og aksepterte et tilbud om ansettelse (kategori A). 21 prosent oppnådde professortittelen ved at de søkte på et professorat – ved egen institusjon eller andre institusjoner – som de *ikke* fikk, men hvor de gjennom søknadsbehandlingen ble funnet professorkompetente. Dette har i neste omgang i realiteten gitt dem hjemmel for å kreve personlig opprykk fra førsteamanuensis til professor ved egen institusjon (kategori B). De fleste – 46 prosent av de nye professorene – har oppnådd tittelen gjennom den nasjonale professoropprykksordningen som ble iverksatt i 1993 (kategori C). Se figur 4.2.

Det ble særlig mange nye professorer i 1993. Dette skyldes dels at den nasjonale opprykksordningen var ny og tiltrakk seg svært mange kompetente søkere, dels at det dette året også var mange ordinære professorbesetninger, og ikke minst at mange kunne vise til tidligere kompetanseerklæringer.

Siden 1994 har det årlige antall nye professorer ligget forholdsvis stabilt rundt 130, se tabell 4.7. Andelen som har blitt professor gjennom den

nasjonale opprykksordningen har økt over tid, mens andelene for de andre "karriereveiene" har gått ned, se også figur 4.3.



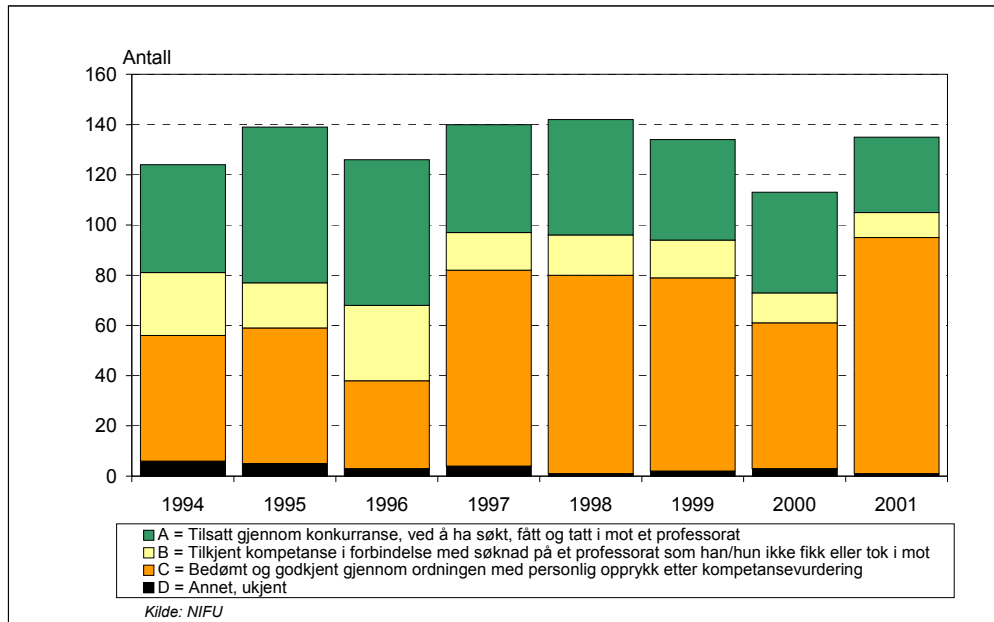
**Figur 4.2** Nye professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1993–2001 etter opprykkskategori.

**Tabell 4.7** Nye professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1993–2001, etter opprykkskategori og år for tiltredelse.

År for tiltredelse i professorat	Opprykkskategori				Totalt
	A = Tilsatt gjennom konkurranse, ved å ha søkt, fått og tatt i mot et professorat	B = Tilkjent kompetanse i forbindelse med søknad på et professorat som han/hun ikke fikk eller tok i mot	C = Bedømt og godkjent gjennom ordningen med personlig opprykk etter kompetanse-vurdering	D = Annet, ukjent	
1993	80	160	137	6	383
1994	43	25	50	6	124
1995	62	18	54	5	139
1996	58	30	35	3	126
1997	43	15	78	4	140
1998	46	16	79	1	142
1999	40	15	77	2	134
2000	40	12	58	3	113
2001	30	10	94	1	135
<b>Alle år</b>	<b>442</b>	<b>301</b>	<b>662</b>	<b>31</b>	<b>1 436</b>

Kilde: NIFU

Professorer finansiert over institusjonsbudsjettene inngår, men ikke forskningsrådsfinansierte og andre eksternt finansierte.



**Figur 4.3** Nye professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1994–2001 etter opprykkskategori og år for tiltredelse.

### Nye mannlige og kvinnelige professorer

Det årlige antall nye kvinnelige professorer er nesten fordoblet fra 1994 til 2001. Ser vi hele tidsrommet fra 1993 til 2001 under ett, er det liten forskjell på de mannlige og kvinnelige professorene i måten de har blitt professor på, jf. tabell 4.8. Kvinneandelen er omtrent den samme i alle kategorier. Av de kvinnelige professorene har 45 prosent fått stillingen gjennom den nasjonale opprykksordningen, mot 42 prosent av de mannlige professorene. Imidlertid har utviklingen over tid vært ulik for kjønnene. Mens mennene hadde størst "avkastning" av den nasjonale opprykksordningen i de første årene etter at den ble innført, er det kvinnene som har dratt størst fordel av den i de senere år. Siden 1998 har relativt flere kvinner blitt professor gjennom opprykksordningen enn gjennom søknad på stilling.

**Tabell 4.8** Nye professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1993–2001, etter opprykkskategori og kjønn.

Kjønn	Opprykkskategori				Totalt
	A = Tilsatt gjennom konkurranse, ved å ha søkt, fått og tatt i mot et professorat	B = Tilkjent kompetanse i forbindelse med søknad på et professorat som han/hun ikke fikk eller tok i mot	C = Bedømt og godkjent gjennom ordningen med personlig opprykk etter kompetansevurdering	D = Annet, ukjent	
Kvinner	72	43	112	2	229
Menn	370	258	550	29	1 207
Alle	442	301	662	31	1 436

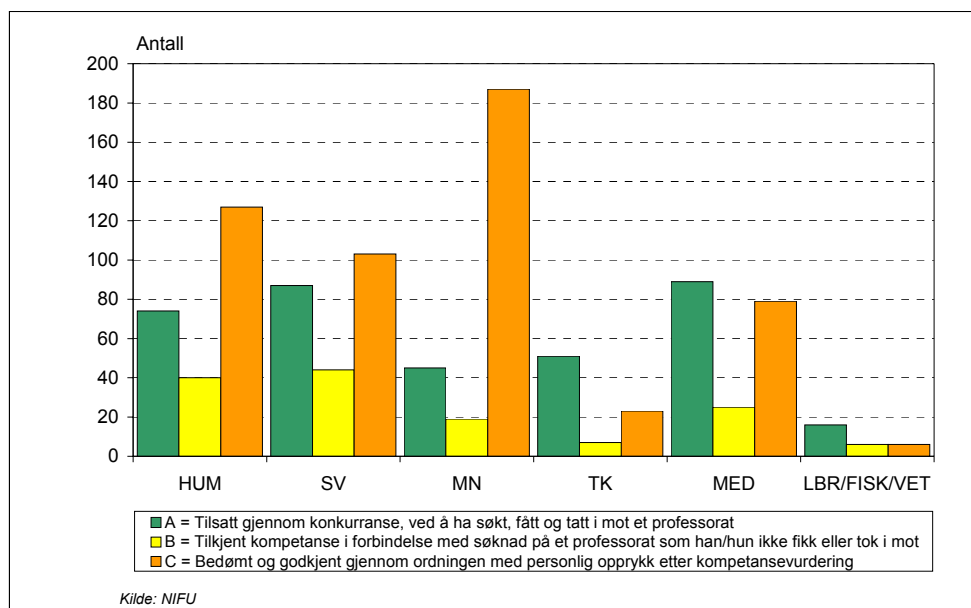
Kilde: NIFU

Professorer finansiert over institusjonsbudsjettene inngår, men ikke forskningsrådsfinansierte og andre eksternt finansierte.

### Nye professorer i de enkelte fagområdene

Halvparten av alle nye professorer siden 1994 har blitt professor gjennom bedømmelse av nasjonale komitéer. Denne ordningen har derfor hatt stor virkning. Størst utslag har den hatt i det matematisk-naturvitenskapelige fagområdet, hvor tre av fire av nye professorer i tidsrommet 1994–2001 har blitt professor ved nasjonal bedømmelse. I humaniora gjelder dette for mer enn halvparten av de nye professorene. I samfunnsvitenskap og medisin er to av fem blitt professor ved nasjonal bedømmelse, i teknologi en av fire og i landbruksfag/fiskerifag/veterinærmedisin bare en av fem, se figur 4.4.

Utslaget av opprykksordningen i de enkelte fagområdene reflekterer kompetanseprofilen blant det faste vitenskapelige personalet. De potensielle søkerne på professoropprykk finner vi i førsteamanuensisgruppen. I 1991, før opprykksordningen var innført, var det om lag 450 førsteamanuenser i matematisk-naturvitenskapelige fag. Disse utgjorde en tredjedel av alle førsteamanuensene ved universiteter og vitenskapelige høyskoler. Forholdstallet mellom professorer og førsteamanuenser var lavere i matematikk/naturvitenskap enn i alle andre fagområder i 1991, noe som kan tilsa at opprykksordningen utløste et større oppdemt kompetansenivå i matematikk/naturvitenskap. Som tabell 4.4 viser, har andelen professorer blant det faste vitenskapelige personalet økt mer i matematikk/naturvitenskap enn i de andre fagområdene fra 1991 til 2001.

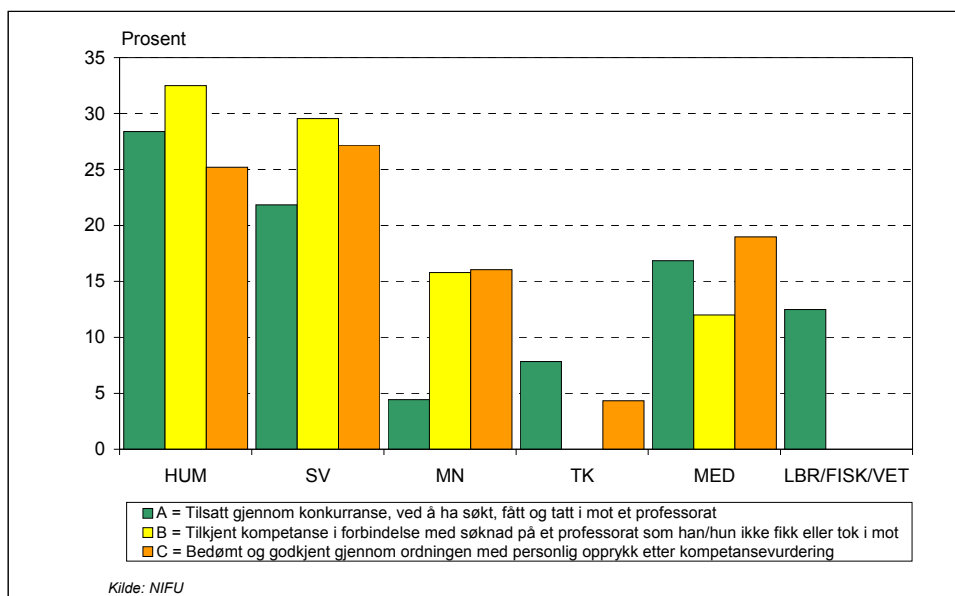


**Figur 4.4** Nye professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1994–2001 etter opprykkskategori og fagområde.

### Nye kvinnelige professorer i de enkelte fagområdene

For perioden 1994–2001 sett under ett var 19 prosent av alle de nye professorene kvinner. Det er ulikheter fagområdene imellom, fra om lag 25 prosent i humaniora og samfunnsvitenskap til 6-7 prosent i teknologi og landbruksfag/fiskerifag/veterinærmedisin. Den nasjonale opprykksordningen har bidratt til å trekke kvinneandelen noe opp i matematikk/naturvitenskap og i mindre grad i medisin og samfunnsvitenskap. I de andre fagområdene er kvinneandelen høyere blant dem som er tilsatt gjennom å ha søkt og fått stilling, se figur 4.5. Tallunderlaget er imidlertid lavt i enkelte kategorier.



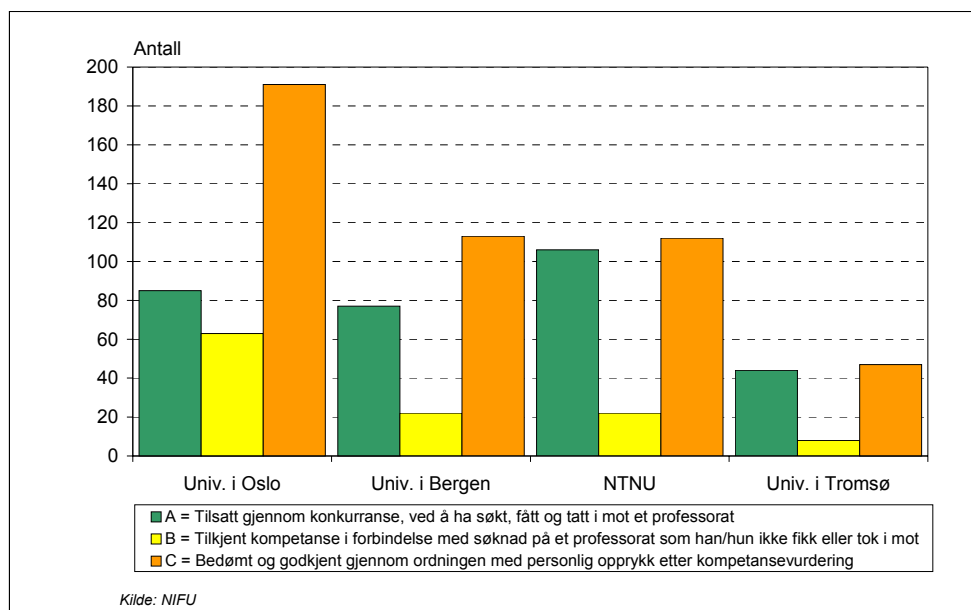


**Figur 4.5** Kvinneandeler blant nye professorer ved universiteter og vitenskapelige høgskoler 1994–2001 etter opprykkskategori og fagområde.

### Nye professorer ved de enkelte lærestedene

For de fire universitetene samlet bidro den nasjonale opprykksordningen til om lag halvparten av alle nye professorer i tidsrommet 1994–2001. Også ved det enkelte universitet var den nasjonale opprykksordningen den viktigste opprykkskategori, se figur 4.6. Ordningen har hatt større betydning ved universitetene i Oslo og Bergen enn ved NTNU og Universitetet i Tromsø.

Som tabell 4.6 viser, har professorenes andel av det samlede faste vitenskapelige personalet økt noe etter 1993 ved de fleste lærestedene. Stillingsutviklingen skyldes flere forhold, ikke bare den nasjonale opprykksordningen. Den har også sammenheng med tilførselen av nye mellomgruppestillinger i løpet av tiårsperioden, opprykk fra amanuenser til førsteamanuenser, samt omgjøring av stillinger. Vi kan ikke veie de ulike forhold mot hverandre, men opprykksordningen har nok hatt en betydelig effekt.



**Figur 4.6** Nye professorer ved universitetene 1994–2001 etter opprykkskategori og institusjon.

## 4.4 Oppsummering

Fra 1981 til 2001 ble antallet professorer mer enn tredoblet ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene. Veksten skyldes dels omgjøringen av alle dosenturene til professorater i 1985, dels tilførsel av nye professorater og dels opprykk i førsteamanuensisgruppen som følge av kompetansevurdering. Økningen i antallet professorer er betydelig sterkere enn den totale veksten i faste vitenskapelige stillinger; i 2001 utgjorde professorene 47 prosent mot 22 prosent i 1981.

Etter innføringen av den nasjonale opprykksordningen i 1993 er nesten halvparten – 46 prosent – av de nye professorene utnevnt med hjemmel i denne ordningen. I tillegg har en femtedel oppnådd professorkompetanse ved søknad på et professorat de *ikke* fikk. Bare en knapp tredjedel har oppnådd tittelen ved søknad på og ansettelse i et professorat.

Bare en av seks nye professorer i tidsrommet 1993–2001 var kvinne. Perioden sett under ett er det liten forskjell på kvinner og menn i måten de ble professor på. Siden 1998 har imidlertid relativt flere kvinner blitt professor gjennom den nasjonale opprykksordningen enn gjennom søknad på stilling.

Størst utslag har den nasjonale opprykksordningen hatt i det matematiske-naturvitenskapelige fagområdet, hvor tre av fire av nye professorer i

tidsrommet 1994–2001 ble professor gjennom denne ordningen. I humaniora gjelder dette for vel halvparten av de nye professorene, i samfunnsvitenskap og medisin for to av fem, i teknologi en av fire og i landbruksfag/fiskerifag/veterinærmedisin bare en av fem.

# 5 Opprykksordningen i et karrieresperspektiv

## 5.1 Innledning

Motivasjonsstrukturen i det vitenskapelige karrieresystemet har to viktige komponenter; *status* og *lønn*. Hernes-utvalget pekte på at mulighetene for å få opprykk til professor basert på egne vitenskapelige kvalifikasjoner ville virke motiverende på talentfulle høyere grads kandidater og doktorgradskandidater for å satse på en karriere i universitets- og høyskolesystemet. Dessuten ville et slikt system motivere førsteamanuenser til økt faglig innsats for å oppnå status og lønn som professor. En ordning med personlig opprykk til professor etter kompetanse ville gjøre det mulig på en helt annen måte enn tidligere å planlegge egen karriereutvikling dersom en først har oppnådd fast vitenskapelig stilling. Ved virksomheter med få eller ingen professorater i faget, ville en slik ordning oppmuntre personalet til å utvikle sin kompetanse mot professornivå. I tillegg ville en opprykksordning muliggjøre raskere lønnsvekst for personalet i førstestillingsgruppen.

I St.meld. nr. 40 for 1990-91 *Fra visjon til virke – Om høgre utdanning* pekte Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet på at forskningsinstituttene, som i mange fag er alternative arbeidssteder, hadde friere lønnsfastsettelse og adgang til avlønning som forsker på ulike nivåer avhengig av kompetanse. Den foreslåtte ordningen var derfor langt på vei en parallell til den praksis som allerede var etablert i instituttsektoren.

Det vitenskapelige karriere- og motivasjonssystemet i universitets- og høyskolesektoren må imidlertid vurderes i et større perspektiv og også omfatte dem som allerede er professorer; med andre ord hele stillingsstrukturen og lønnsystemet. Jf. i denne sammenheng formuleringen i St.meld. nr. 27 (2000-2001) *Gjør din plikt – Krev din rett. Kvalitetsreform av høyere utdanning* (s. 52): 'Ordningen kan svekke professoratenes status.'

Det er således flere sider ved opprykksordningen som må vurderes i et karrieresperspektiv; om ordningen har styrket rekrutteringen til universiteter og høyskoler, hvordan ordningen fungerer som et motivasjonssystem for faglig innsats for å oppnå status og lønn som professor, og hvordan ordningen generelt sett har påvirket karriere- og lønnsstrukturen i universitets- og høyskolesektoren.

I dette kapittelet skal vi først gi en kort oversikt over hvordan de faglige lederne ved universitetene og høyskolene vurderer opprykksordningen som motivasjons- og karrierefaktor for å rekruttere forskertalenter og stimulere til faglig innsats blant førsteamanuensene. Deretter skal vi undersøke om personalets alder ved tilsetting og opprykk til professor har endret seg over tid, og om det er forskjeller i henholdsvis alder og antall år i førsteamanuensisstilling mellom nye professorer etter hvordan de har fått professoratet. Videre gir vi en oversikt over de faglige ledernes synspunkter på stillings- og karrierestrukturen. Til slutt tar vi opp spørsmålet om opprykksordningen har hatt noen betydning for professorenes lønnsnivå.

## **5.2 Opprykksordningen som motivasjons- og karrierefaktor**

Et av argumentene i Hernes-utvalgets innstilling for å innføre opprykksordningen var at rekrutteringen til vitenskapelige stillinger i universitets- og høyskolesektoren ville bli styrket. Et slikt system ville gi denne sektoren et fortrinn i forhold til arbeidslivet for øvrig i konkurransen om de beste kandidatene. Dette ville gjelde spesielt i fag hvor vitenskapelig personale forlot sektoren for å gå over i bedre betalte stillinger i næringslivet, og hvor det også var vanskelig å rekruttere nytt personale. Et annet argument for ordningen var at den ville virke faglig motiverende på dem som ble fast tilsatt i førsteamanuensisstilling. Hvordan vurderes så disse argumentene i ettertid?

I Forskerforbundets vurdering av opprykksordningen (1997) konkluderes det med at dette er en god ordning for dem som tar sikte på en vitenskapelig karriere. Opprykksordningen motiverer dessuten det vitenskapelige personalet til å arbeide målrettet for å nå kompetansenivået for professor, fordi de vet at dette gir uttelling – også lønnsmessig.

I intervjuene ble de faglige lederne spurt om opprykksordningen hadde gjort det lettere å rekruttere forskertalenter. Både ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene var oppfatningene delte. Omlag like mange av dekanene og rektorene svarte bekræftende, som benektende, på dette spørsmålet. Følgende utsagn av universitetsdekaner eksemplifiserer denne todelingen:

*”Opprykksordningens fremste fordel er at den gjør det lettere å rekruttere personale.”*

*"I et ekspanderende system ville nok en slik tankegang hatt noe for seg, men systemet ekspanderer jo ikke. Derfor tror jeg ikke det har noen effekt."*

*"Nei, men det har sammenheng med faget vårt. De har uansett ikke noe annet sted å dra."*

Også ved de statlige høyskolene var oppfatningene tilsvarende sprikende:

*"Den har vært en veldig viktig ordning for å tiltrekke oss gode folk, og den har ført til at de gode folkene har blitt værende ved høyskolen."*

*"Nei, universitetene har brukt sin makt og tiltrukket seg de gode folkene."*

*"Det er lettere å rekruttere kompetent personale til høyskolen på denne måten. Jeg tror også at det er lettere å beholde de gode folkene."*

*"Nepppe, det er for langt fram. Det er fast stilling og førsteamanuensisstillingen de tar sikte på."*

Selv om mange faglige ledere hevder at innføringen av opprykksordningen ikke har styrket rekrutteringen til vitenskapelige stillinger i universitets- og høyskolesektoren, mener altså tilsvarende mange at ordningen har hatt en positiv effekt.

I intervjuene med de faglige lederne kom det derimot klart fram at de største fordelene med opprykksordningen er de gode karrieremulighetene for yngre forskere. Det er skapt forventninger blant dem som har gått løs på et doktorgradsstudium, som har fått en postdoktorstilling, eller som sitter i midlertidige førsteamanuensisstillinger, om at opprykk til professor vil være mulig dersom man blir tilsatt i fast stilling ved et universitet eller en høyskole. For de fast tilsatte førsteamanuensisene vil opprykk til professor i stor grad være avhengig av egen innsats. Disse positive sidene ved opprykksordningen kom tydelig fram i intervjuene med de faglige lederne ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene:

*"Fordelen er at unge og ambisiøse forskere har noe å se fram til."*

*"Jeg synes opprykksordningen er positiv. I en tid det er få ledige stillinger som professor, ville det virke direkte demotiverende på førsteamanuensisene å ta bort ordningen."*

*"Fordelen er at kvalifiserte kandidater får mulighet til opprykk uavhengig av ledige stillinger. Akkurat nå utlyses få toppstillinger, men mange som førsteamanuensis."*

*"I fag med få stillinger på landsbasis gir opprykksordningen mulighet for dyktige folk til å få en professorstilling. Tidligere ble de flinke pres-set til å søke seg ut av landet for å få et professorat."*

Også mange av rektorene ved de statlige høyskolene trakk fram at opprykksordningen har gunstige effekter på personalets faglige ambisjoner:

*"Jeg ser positivt på at folk kan få opprykk på bakgrunn av kvalifikasjoner, og slippe å vente på ledige stillinger."*

*"Det er en fordel for den enkelte at man ikke er låst av høyskolens strategi om hvilke områder det skal utlyses professor i."*

*"Den motiverer dyktige førsteamanuenser til å strekke seg ekstra for å kunne få denne tittelen."*

*"Fordelen for personalet er at de kan bygge opp kalkulerbare karriereløp."*

Erfaringene med opprykksordningen som motivasjonsfaktor for faglig innsats og for å satse på en vitenskapelig karriere i universitets- og høyskolesektoren synes således jevnt over å være gode.

### **5.3 Alder ved opprykk og tilsetting som professor**

I denne sammenheng er det av interesse å undersøke om alder ved opprykk og tilsetting som professor har endret seg som en følge av opprykksordningen. Har denne ordningen gjort det mulig å bli professor i yngre alder enn det som tidligere var vanlig? Med utgangspunkt i NIFUS forskerpersonalregister er det mulig å studere utviklingen over tid. Registeret oppdateres 1. oktober annet hvert år. Tidspunkt for tilsetting i stilling registreres ikke, og alder ved tiltredelse kan derfor ikke avleses direkte for den enkelte person. Men ved å ta i betraktning stillingsendringer blant personalet mellom to registreringsår, har vi kunnet foreta et statistisk anslag for aldersgjennomsnitt ved tiltredelse i stillingen.

Gjennomsnittsalderen ved tiltredelse som professor ved universiteter og vitenskapelige høyskoler har i de senere år ligget rundt 47,5 år. Dette er en liten nedgang fra begynnelsen av 1990-tallet, men på slutten av 80-tallet var gjennomsnittsalderen derimot litt lavere – 46,5 år (tabell 5.1). De mannlige professorene er i gjennomsnitt 2,5 år yngre enn kvinnene på tiltredelsestidspunktet.

**Tabell 5.1** Gjennomsnittsalder ved tilsetning og opprykk som professor ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1986-2001, etter kjønn.

Kjønn/tilsetningsår <sup>1)</sup>	1986-87	1988-89	1990-91	1992-93	1994-95	1996-97	1998-99	2000-01	Gj.snitt 1986-2001
Alle, gjennomsnittsalder	46,5	46,3	48,3	48,2	47,7	47,6	47,3	47,4	47,6
Antall	178	160	211	391	311	240	227	237	1955
Kvinner, gjennomsnittsalder	49,5	49,9	51,4	51,4	49,5	47,9	46,9	50,2	49,6
Antall	27	21	35	41	41	47	36	52	300
Menn, gjennomsnittsalder	46,0	45,7	47,6	47,8	47,4	47,6	47,4	46,6	47,2
Antall	151	139	176	350	270	193	191	185	1655

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Første tidspunkt registrert som professor I. Registeret oppdateres 1.oktober annet hvert år. Således representerer f.eks. tabellens toårsperiode 2000-2001 i realiteten tidsrommet okt.1999-okt. 2001.

Det er en viss forskjell mellom fagområdene m.h.t. professorenes alder på tiltredelsestidspunktet, men forskjellene er ikke store. Nye professorer er yngst i teknologi og eldst i humaniora når vi ser femtenårsperioden under ett, men det er variasjoner fra år til år (tabell 5.2).

**Tabell 5.2** Gjennomsnittsalder ved tilsetning og opprykk som professor ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1986-2001, etter fagområde.

Fagområde/tilsetningsår <sup>1)</sup>	1986-87	1988-89	1990-91	1992-93	1994-95	1996-97	1998-99	2000-01	Gj.snitt 1986-2001
Alle	46,5	46,3	48,3	48,2	47,7	47,6	47,3	47,4	47,6
Humaniora	48,1	48,4	50,3	49,8	49,0	49,3	48,8	50,2	49,3
Samfunnsvitenskap	43,5	43,8	48,5	46,9	47,2	47,7	47,5	48,8	47,0
Matematikk/naturvitenskap	48,4	45,9	48,0	48,3	46,9	46,2	44,6	44,8	46,9
Teknologi	43,7	45,7	45,2	46,8	45,3	48,0	46,3	46,2	45,9
Medisin	46,3	47,9	47,5	48,3	47,9	46,6	48,0	48,7	47,7
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	49,2	47,2	49,1	47,8	52,4	47,3	49,8	45,4	48,7

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Første tidspunkt registrert som professor I. Registeret oppdateres 1.oktober annet hvert år. Således representerer f.eks. tabellens toårsperiode 2000-2001 i realiteten tidsrommet okt.1999-okt. 2001.

Det er liten sammenheng mellom måten man er blitt professor på og alder ved tilsetning, selv om det kan være variasjoner fra år til år. Av tabell 5.3 framgår det at av det samlede antallet nytilsatte professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i perioden 1992–2001, var gjennomsnittlig alder på tilsetningstidspunktet 48 år.<sup>3</sup> For dem som ble profes-

<sup>3</sup> Til sammenligning var gjennomsnittsalderen for nytilsatte professorer i Danmark 48 år i perioden 1995–97 (Stähle 1999). Danske universiteter har for øvrig relativt sett langt færre professorer enn norske universiteter; jf. kapittel 10.



sor gjennom opprykksordningen var gjennomsnittsalderen litt høyere enn for dem som fikk stilling/kompetanse gjennom søknad på ledig professorat. Dette gjelder kun mannlige professorer.

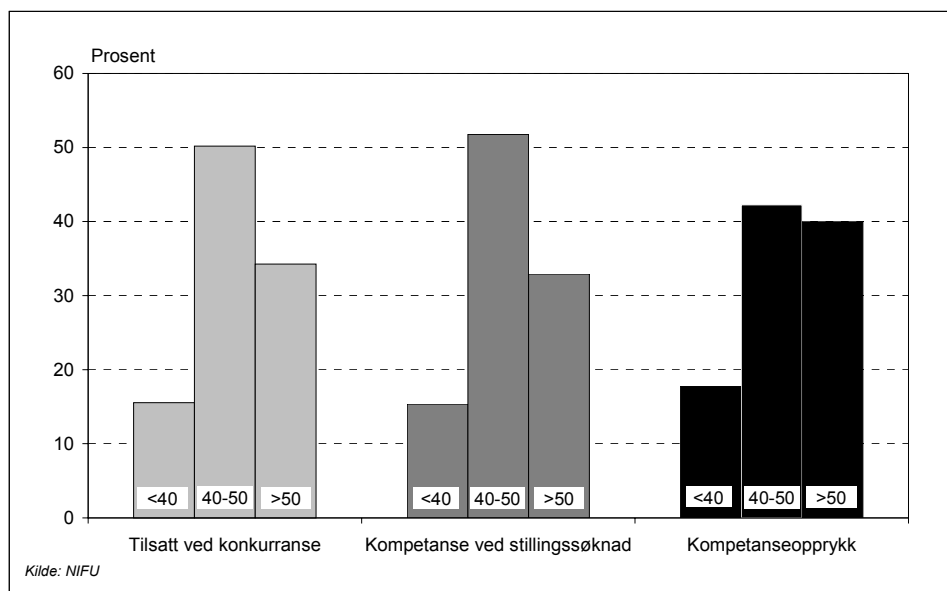
**Tabell 5.3** Gjennomsnittsalder ved tilsetting og opprykk for professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1992-2001, etter kjønn.

Kjønn-opprykkskategori/ tilsetningsår <sup>1)</sup>	1992- 93	1994- 95	1996- 97	1998- 99	2000- 01	Gj.snitt 1992-2001
Alle	48,2	47,7	47,6	47,3	47,4	47,7
Tilsatt ved konkurranse	47,7	46,6	48,2	47,3	48,2	47,6
Kompetanse ved stillingsøknad	48,6	45,1	47,3	44,9	46,9	47,3
Kompetanseopprykk	49,6	49,7	47,6	47,9	47,1	48,2
Kvinner	51,4	49,5	47,9	46,9	50,2	49,3
Tilsatt ved konkurranse	51,8	48,7	47,8	49,0	50,1	49,5
Kompetanse ved stillingsøknad	50,1	47,6	50,9	..	51,2	49,5
Kompetanseopprykk	..	53,0	46,4	45,8	50,1	49,1
Menn	47,8	47,4	47,6	47,4	46,6	47,4
Tilsatt ved konkurranse	47,1	46,2	48,3	47,0	47,8	47,2
Kompetanse ved stillingsøknad	48,5	44,6	46,3	44,5	45,6	47,0
Kompetanseopprykk	49,2	49,4	47,8	48,3	46,2	48,1

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Første tidspunkt registrert som professor I. Registeret oppdateres 1.oktober annet hvert år. Således representerer f.eks. tabellens toårsperiode 2000-2001 i realiteten tidsrommet okt.1999-okt. 2001. Gjennomsnittsalder er ikke beregnet når antall personer i cellen er færre enn 6.

Figur 5.1 viser hvordan nytilsatte professorer etter 1991 grupperer seg etter alder ved tiltredelse. Som vi ser er spredningen forholdsvis lik for de ulike professorgruppene, men en litt større andel av dem som fikk opprykk i den nasjonale ordningen er i aldersgruppen over femti år. Ca. 65 prosent av professorene var yngre enn 50 år da de ble tilsatt.



**Figur 5.1** Alder ved tilsetning og opprykk som professor ved universiteter og vitenskapelige høyskoler. Gjelder professorer tilsatt etter 1991.

At opprykksprofessorene er noe eldre enn de øvrige gjelder først og fremst innenfor teknologi og landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin, men også i humaniora og samfunnsvitenskap. Innenfor medisin er det ingen forskjell av betydning og i matematikk/naturvitenskap er forholdet det motsatte – her er opprykksprofessorene noe yngre. I det foranstående har vi pekt på gjennomsnittet for nytilsettingene 1992–2001. Som det framgår av tabell 5.4 kan bildet være noe ulikt fra år til år.

Med utgangspunkt i dette datamaterialet kan vi konkludere med at innføringen av opprykksordningen i liten grad har påvirket gjennomsnittsalderen blant nye professorer.

**Tabell 5.4** Gjennomsnittsalder ved tilsetting og opprykk for professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1992-2001, etter fagområde.

Kjønn-opprykkskategori/ tilsetningsår <sup>1)</sup>	1992- 93	1994- 95	1996- 97	1998- 99	2000- 01	Gj.snitt 1992-2001
Alle fagområder	48,2	47,7	47,6	47,3	47,4	47,7
Tilsatt ved konkurranse	47,7	46,6	48,2	47,3	48,2	47,6
Kompetanse ved stillingsøknad	48,6	45,1	47,3	44,9	46,9	47,3
Kompetanseopprykk	49,6	49,7	47,6	47,9	47,1	48,2
Humaniora	49,8	49,0	49,3	48,8	50,2	49,4
Tilsatt ved konkurranse	47,4	47,7	50,5	45,7	54,8	48,4
Kompetanse ved stillingsøknad	50,5	45,8	49,6	44,5	..	48,5
Kompetanseopprykk	55,1	52,4	48,3	51,2	49,6	50,8
Samfunnsvitenskap	46,9	47,2	47,7	47,5	48,8	47,6
Tilsatt ved konkurranse	47,9	46,9	47,0	49,1	47,4	47,6
Kompetanse ved stillingsøknad	46,5	46,5	48,7	47,5	50,8	47,5
Kompetanseopprykk	37,5	48,7	51,0	46,9	48,9	48,2
Matematikk/naturvitenskap	48,3	46,9	46,2	44,6	44,8	46,6
Tilsatt ved konkurranse	48,0	45,4	45,8	45,2	47,5	47,0
Kompetanse ved stillingsøknad	48,7	40,9	..	43,4	..	47,0
Kompetanseopprykk	51,4	48,6	45,8	44,8	44,2	46,4
Teknologi	46,8	45,3	48,0	46,3	46,2	46,4
Tilsatt ved konkurranse	47,4	45,3	46,8	44,7	46,2	45,9
Kompetanse ved stillingsøknad	..	..	..	-	..	42,7
Kompetanseopprykk	44,6	45,7	53,2	49,2	48,2	48,0
Medisin	48,3	47,9	46,6	48,0	48,7	47,9
Tilsatt ved konkurranse	47,7	46,3	48,3	48,8	48,7	47,9
Kompetanse ved stillingsøknad	48,8	43,1	46,2	..	..	47,1
Kompetanseopprykk	..	49,9	44,6	47,6	49,6	48,0
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	47,8	..	..	..	..	48,5
Tilsatt ved konkurranse	46,6	..	..	..	..	48,2
Kompetanse ved stillingsøknad	..	..	..	..	..	46,4
Kompetanseopprykk	-	..	..	..	..	50,8

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

<sup>1)</sup> Første tidspunkt registrert som professor I. Registeret oppdateres 1.oktober annet hvert år. Således representerer f.eks. tabellens toårsperiode 2000-2001 i realiteten tidsrommet okt.1999-okt. 2001. Gjennomsnittsalder er ikke beregnet når antall personer i cellen er færre enn 6.

## 5.4 Antall år i førsteamanuensisstilling før opprykk og tilsetting som professor

Er det så noen sammenheng mellom måten man blir professor på og antall år man sitter i en førsteamanuensisstilling? Det vil si; tar det kortere eller lengre tid fra man blir tilsatt i en førsteamanuensisstilling til man blir

professor i den nasjonale opprykksordningen enn når man blir tilsatt i konkurranse om et professorat? Tabell 5.5 viser at i perioden 1993-2001 er det ingen forskjeller i så måte mellom professorer som ble tilsatt gjennom konkurranse, gjennom kompetanseerklæring ved stillingssøknad eller gjennom den nasjonale opprykksordningen.

Tabellen viser videre at 35 prosent av de nye professorene i denne perioden fikk denne tittelen etter bare fire år i en førsteamanuensisstilling, og at mer enn 60 prosent fikk tittel som professor i løpet av åtte år.

I tillegg dokumenterer tabellen at kvinner som ble professor i perioden 1993-2001 fikk denne tittelen etter kortere tid i førsteamanuensisstillingen enn det mannlige professorer gjorde. Dette gjelder for både professorer tilsatt i konkurranse og ved kompetanseopprykk. Samtidig er mannlige professorer i gjennomsnitt to år yngre enn kvinnelige professorer på tiltredelsestidspunktet (jf. tabell 5.1). Hvordan kan dette forklares?

**Tabell 5.5** Lengden på førsteamanuensisperioden før tilsetting og opprykk for professorer ved universiteter og vitenskapelige høgskoler 1993-2001, etter kjønn. Prosentandeler.

Professortype	Lengden på førsteamanuensisperioden					Sum	Antall
	1-4 år	5-8 år	9-12 år	13-16 år	Mer enn 16 år		
<b>Begge kjønn</b>							
Tilsatt ved konkurranse	34	31	18	15	2	100	249
Kompetanse ved stillingssøknad	36	26	18	19	0	100	253
Kompetanseopprykk	34	25	19	11	11	100	446
Totalt, begge kjønn	35	27	18	14	6	100	1 004
<b>Kvinner</b>							
Tilsatt ved konkurranse	46	34	10	10	0	100	50
Kompetanse ved stillingssøknad	39	36	15	9	0	100	33
Kompetanseopprykk	44	24	20	7	4	100	70
Totalt, kvinner	44	31	16	8	2	100	167
<b>Menn</b>							
Tilsatt ved konkurranse	31	30	20	16	3	100	199
Kompetanse ved stillingssøknad	35	25	19	21	0	100	220
Kompetanseopprykk	32	25	18	12	12	100	376
Totalt, menn	33	27	19	15	6	100	837

Totalene omfatter også noen professorer som vi ikke kan klassifisere.

En sannsynlig forklaring er at kvinner flest får avbrudd i sin faglige karriere på grunn av fødselspermisjoner, og at de bruker mer tid enn sine mannlige kolleger på omsorgsansvar. En undersøkelse foretatt i 1992 blant det faste vitenskapelige personalet ved universitetene dokumenterer dette på en god måte. Kvinner med barn under 6 år publiserte ca. 60 prosent færre faglige arbeider i den foregående treårsperioden enn sine mannlige kolleger i tilsvarende situasjon. Denne forskjellen var redusert til 30 prosent i kvinners disfavør blant personalet med barn i alderen 6-10 år, og til under 10 prosent når alle barna var eldre enn 10 år. Undersøkelsen

dokumenterte dessuten at barns alder hadde liten betydning for menns publiseringsaktivitet (Kyvik og Teigen 1994). Kvinner er således gjennomgående litt eldre enn menn før de får et professorat på grunn av avbrudd tidligere i forskerkarrieren og større omsorgsforpliktelser enn sine mannlige kolleger.

Denne forklaringen bør være holdbar selv om datagrunnlaget ikke er fullt ut tilfredsstillende. Vi har her sammenlignet menn og kvinner som har fått en professortittel, men vet ikke om det er forskjeller mellom mannlige og kvinnelige førsteamanuenser med hensyn til andelen som blir professor i løpet av karrieren og hvor lang tid dette i tilfelle tar.

## 5.5 Karrierestrukturen i universitets- og høgskolesektoren

I intervjuene ble de faglige lederne spurt om det finnes noe bedre alternativ til den nåværende opprykksordningen. De fleste svarte benektende på det, selv om mange av den grunn ikke nødvendigvis betraktet dette som et optimalt karrieresystem. Det ble bl.a. pekt på at ordningen nå har satt seg, og at de som i dag er unge og ser for seg et karriereløp ved universitetene og høgskolene er sterkt for ordningen. En rektor ved en statlig høgskole uttrykte seg eksempelvis på følgende måte:

*"Jeg kan ikke se noe bedre alternativ. Dette er en ordning som gir uttrykk for en persons kompetansenivå, hvilket må være en stor fordel framfor at du må konkurrere om relativt få professorstillinger, som dessuten nødvendigvis vil måtte være begrenset av institusjonens satsingsområder og prioriteringer. På denne måten får en vist at en har kompetanse også utover disse satsingsområdene."*

Som eksempler på den motsatte holdningen kan vi trekke fram noen uttalelser fra de faglige lederne ved universitetene og de vitenskapelige høgskolene:

*"Det tidligere systemet var bedre. Tidligere fantes det en klar karrierestige, en søkte på et professorat når det ble ledig eller opprettet. Opprykksordningen svekker posisjonen til professorene. De er ansatt på ulikt grunnlag. Opprykksprofessorene har ikke gjennomgått intervju, det gir ingen kontroll av ferdigheter i faglig ledelse. Førsteamanuensene er taperne. Den stillingskategorien har mistet status og ingen ønsker å være førsteamanuensis lenge."*

*"Jeg er sterkt mot opprykksordningen. Det er blitt en for flat stillingsstruktur og toppstillingenes betydning er utvannet. Det er viktig at folk har noe å strekke seg etter. Jeg vil tilbake til den tredelte strukturen."*

*"Ulempen med ordningen er i første rekke at vi får for mange professorer. Alle kan ikke være professor. Det er et problem at opprykksordningen fører til at vi lyser ut færre ordinære professorater. Jeg liker ikke ordningen."*

*"Hvorfor skal vi lyse ut førsteamanuensisstillinger? Vi kan ansette direkte i professorater, og da får man igjen kontroll med utvelgelsen. Førsteamanuensene kan gå ut, de er jo ikke underlagt professorene. Det burde i stedet innføres en stilling mellom post doc og professor, med en tenure-track periode på 5-6 år."*

*"Ordningen fører i praksis til at fakultetet ikke lyser ut professorater lenger. De som er kvalifiserte førsteamanuenser rykker opp."*

*"Opprykksordningen er på mange måter et lønnspolitisk instrument. Det er bedre med en tretrinnsstige, slik at man har noe å strekke seg etter. Den nåværende ordningen er knyttet til lønn og ikke funksjon."*

*"Jeg ville foretrukket en tredeling i stillingsstrukturen. Man kunne f.eks. tenke seg at dosenturene var opprykksstillingen og at professora-tene ble utlyst som i den gamle ordningen."*

## **5.6 Opprykksordningen og professorenes lønnsnivå**

Det har tidligere vært hevdet at økningen i antall professorer på grunn av opprykksordningen har ført til en dårlig lønnsutvikling for denne gruppen. Det er dyrere å løfte mange professorer enn få lønnsmessig. I tillegg ble det, da Hernes-utvalget lanserte sitt forslag, av mange oppfattet som et problem at lønnsdifferensieringen mellom de beste og nest beste forskerne ville falle bort ved innføringen av en slik ordning.

I 1991 ble det imidlertid innført et nytt lønssystem i staten som i motsetning til tidligere ga muligheter for lønnsdifferensiering mellom professorer. Lønn for den enkelte professor fastsettes nå ved ansettelsen og deretter gjennom de årlige lokale lønnsforhandlingene. Lønsspennet på professorstigen går per 1. mai 2002 fra lønnstrinn 62-86, dvs. omlag 140.000 kr mellom laveste og høyeste trinn. Av reglementet for opprykksordningen går det forøvrig fram at 'personale som får opprykk til professor etter disse regler, innplasseres på laveste lønnstrinn i kode 1013 professor' (Rundskriv F-015-02). Det vil altså si at professorer som tilsettes etter utlysning – i motsetning til etter opprykk – har muligheter til å forhandle om høyere begynnerlønn.

Spørsmålet om opprykksordningens effekter på professorenes lønnsnivå ble for øvrig drøftet i Forskerforbundets vurdering av ordningen i 1997. Med utgangspunkt i lønnsstatistikk konkluderes det med at ordningen i det store og hele neppe har hatt noen særlig negativ effekt.

I intervjuene ble de faglige lederne spurt om de trodde at opprykksordningen har hatt betydning for professorenes lønnsnivå. Det var her store forskjeller i vurderingene. Svarene kan deles inn i fire grupper; de som mente at opprykksordningen har hatt en negativ effekt, de som mente at opprykksordningen ikke har hatt noen særlig betydning, de som mente at opprykksordningen har hatt en positiv effekt på lønnsutviklingen, og de som ikke hadde noen klar formening om dette. Den siste gruppen var den største, fulgt av den gruppen som ikke trodde at ordningen hadde betydd noe særlig for lønnsnivået.

Følgende uttalelser er eksempler på svar fra dem som mente at opprykksordningen har hatt en *positiv* effekt på professorenes lønn:

*"Nei, opprykksordningen har ikke ført til lavere lønnsnivå. Det er de lokale forhandlingene som styrer dette nå. Vi bruker lønsspennet aktivt, og de som står på får god uttelling."*

*"Ja, men i positiv retning på grunn av at lønnskalaen brukes mer, fordi det er flere professorer. På den annen side er vel begynnerlønna holdt på et lavt nivå."*

*"De som er ordinære professorer har fått mer i lønn som en følge av opprykksordningen."*

*"Det er viktigere at man differensierer mellom professorene, slik at lønnsledende personer kan trekke andre opp. Det er nå et strekk på 18-20 lønnstrinn mellom professorene ved fakultetet."*

Blant dem som mente at opprykksordningen har hatt en negativ effekt på professorenes lønnsnivå kan følgende uttalelser trekkes fram:

*"Utvilsomt, det er flere til å dele på godene med en flat struktur."*

*"Flere professorer gir lavere lønnsnivå, fordi det koster mer å beve lønnen til en stor gruppe. Dersom det var færre professorer ville det også ha vært lettere å oppnå høyere lønn."*

## 5.7 Oppsummering

De største fordelene med opprykksordningen er de gode karrieremulighetene den gir yngre forskere. Dette kommer klart fram i intervjuene med de faglige lederne ved universitetene og høyskolene. Det er skapt forventninger blant doktorgradsstudentene og postdoktorene om at opprykk til professor vil være mulig dersom man blir fast tilsatt i en førsteamanuensisstilling. De fleste faglige lederne ga i intervjuene uttrykk for at opprykksordningen har satt seg, selv om mange av dem av den grunn ikke nødvendigvis betraktet det nåværende karrieresystemet som en optimal stillingsstruktur. En rekke av lederne pekte på at den tidligere tretrinnsstrukturen hadde sine fordeler.

Innføringen av opprykksordningen har i liten grad påvirket gjennomsnittsalderen for nye professorer. De senere årene har gjennomsnittsalderen ved tilsetning ligget på rundt 47-48 år. Ca. 65 prosent av professorene er yngre enn 50 år ved tilsetning, og 15-20 prosent av de nytilsatte professorene er yngre enn 40 år. Det vil altså si at de aller fleste i det vitenskapelige karrieresystemet fortsatt bruker relativt lang tid på å oppnå status og lønn som professor. Det er forøvrig bare ubetydelige forskjeller i alder eller antall år i stilling som førsteamanuensis mellom dem som tilsettes i konkurranse og dem som får opprykk til professor.



## 6 Opprykksordningen i et kvalitetsperspektiv

### 6.1 Innledning

En sentral målsetting i Hernes-utvalgets arbeid var å foreslå strukturelle endringer i universitets- og høgskolesystemet som kunne styrke kvaliteten i høyere utdanning og forskning. Etter utvalgets oppfatning ville en ordning med muligheter for opprykk til professor etter kompetanse virke motiverende for økt faglig innsats og bidra til å heve den samlede forskningskompetansen blant det vitenskapelige personalet. Et slikt system ville bl.a. oppmuntre personale ved høgszkoler med få eller ingen professorater til å utvikle sin kompetanse mot professornivå. Hernes-utvalget antok også at en ordning med muligheter for personlig opprykk til professor ville kunne ha fordelaktige effekter på det faglige og sosiale miljøet ved universitetene og høgskolene. Konkurransen mellom professorkompetente om et lite antall professorater ville falle bort, og dermed åpne for bedre samarbeid mellom personalet og et bedre arbeidsmiljø ved institutter og avdelinger, som igjen ville styrke kvaliteten i forskning og høyere utdanning.

I tillegg uttalte Hernes-utvalget at det måtte være et prioritert mål å høyne kompetansekravene. En økning i antallet med professortittel måtte avspeile en reell kompetansevekst. Utvalget presiserte derfor at det måtte være en klar forutsetning at bedømmelseskomiteene hadde to professorer fra grunnforskningsmiljøer, hvorav helst en fra et internasjonalt faglig miljø. Videre het det i innstillingen (s. 170): 'Utvalget vil understreke at kriteriene for å avgi slik erklæring om professorkompetanse bør skjerpes med sikte på en høyere nasjonal standard på professor-nivå.'

I det første regelverket om opprykksordningen (Rundskriv F-37-93) kom dette til uttrykk ved at søkere til professorater som hadde fått *enstemmig og utvilsom kompetanseerklæring* kunne gis opprykk til professor ved egen institusjon uten ny behandling i en nasjonalt oppnevnt komité. For søkere behandlet av nasjonale komiteer gjaldt de vanlige reglene om at professorkompetanse kunne oppnås på bakgrunn av flertallsinnstilling. I § 5 het det at: '*Ved uenighet i komiteen må institusjonen legge tilrådingen fra flertallet til grunn.*'

I forbindelse med den første søknadsrunden kom det inn en rekke kommentarer til regelverket fra universitetene, dels til departementet og dels til Universitetsrådet. Det ble oppfattet som uheldig forskjellsbehandling at det i opprykkssammenheng bare var nødvendig med *flertall* i ko-

miteen dersom søknaden var behandlet av en nasjonal komité, men *enstemmighet* dersom opprykket skulle bygge på tidligere kompetanseerklæring. På bakgrunn av de tilbakemeldinger som ble gitt, foretok departementet visse justeringer i regelverket (Rundskriv F-43-94). Det ble bl.a. innført et krav om enstemmighet for å få kompetanseerklæring også ved bedømmelse i nasjonale komiteer. I tillegg kom det inn en formulering om at det er svært viktig at opprykksordningen ikke medfører en svekkelse av kravene til kompetanse på professornivå. Det ville derfor være naturlig at kriterier for bedømmelse m.v. ble diskutert i relevante faglige fora som nasjonale fakultetsmøter og fagråd.

I Universitetsrådets rapport fra 1995 om erfaringer og vurderinger av opprykksordningen var spørsmålet om kvalitetssikring og forholdet til nasjonale kompetansestandarder sentrale tema. Rapporten gir følgende konklusjon:

*'Institusjonene, særlig i universitetssektoren, er svært opptatt av at kvaliteten må være sikret gjennom de bedømmelsene de nasjonale komiteene gir. I dette ligger det tydeligvis en oppfatning om at kompetansevurderinger gitt under bedømmelse til utlyst stilling pr. definisjon har den kvalitetssikring som er tilstrekkelig, og opprykksøknader må bedømmes ut fra dette som mal, og minst like strengt. Mange søkere og mange institusjoner har gitt uttrykk for at de nasjonale bedømmelseskomiteene er svært strenge. For søkerne, og da helst hos dem som har fått negativ vurdering, tolkes dette ofte som om universitetene er revirbyggere, som ikke vil ha for mange toppkvalifiserte på et lite marked. For institusjonene, som i utgangspunktet er fornøyd med streng bedømmelse, blir det et paradoks når enkelte heller velger å søke på utlyst stilling ved annen institusjon fordi det kan være lettere å få kompetanse på den måten, og senere bruker denne kompetanseerklæringen som grunnlag for opprykk ved egen institusjon. På den andre siden er det i enkelte tilfeller også gitt uttrykk for skepsis til ordningen nettopp på grunn av at en har det inntrykk at de nasjonale bedømmelseskomiteene er for "snille". I denne sammenheng snakkes det også om en utvanning av professorbegrepet, noe arbeidsgruppen ikke finner at det er grunnlag for å påstå.'*

I dette kapittelet skal vi vurdere opprykksordningen i et kvalitetsperspektiv. To spørsmål blir diskutert: For det første; sikrer opprykksordningen i tilstrekkelig grad den vitenskapelige og pedagogiske kompetansen til nye professorer? For det andre; har ordningen bidratt til å heve den samlede forskningskompetansen blant det vitenskapelige personalet? Analysen er dels basert på de faglige ledernes vurderinger av de nasjonale komiteenes behandling av søknader om opprykk, og deres vurderinger av opprykk

med grunnlag i oppnådd kompetanseerklæring ved annen institusjon, dels basert på publiseringsdata.

## 6.2 Hva er professorkompetanse?

Som et utgangspunkt for denne vurderingen skal vi kort diskutere hva som ligger i begrepet "professorkompetanse" med referanse til departementets og Universitets- og høgskolerådets retningslinjer for kompetansevurderinger. Disse retningslinjene er generelle og gir vidt rom for komiteenes vurderinger, bl.a. ut fra den kjensgjerning at det er store forskjeller mellom fag med hensyn til hvordan forskning blir utført og dokumentert. En tommelfingerregel i mange fag har likevel vært at for å få professorkompetanse bør søkeren ha vitenskapelig kompetanse på nivå med norsk doktorgrad på to felter innen faget. Det vil si at kompetansen ikke skal være for smal og søkeren ikke være for spesialisert, men kompetansen skal heller ikke være for bred, i den forstand at manglende kompetanse innen ett fag ikke bør kunne kompenseres ved flerfaglig kompetanse.

I forbindelse med etableringen av opprykksordningen kom spørsmålet om å få klarere retningslinjer og kriterier for nivået på professorkompetanse opp. Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet ba i den forbindelse Universitetsrådet om bistand for å klargjøre dette spørsmålet. Rådet oppnevnte et utvalg som skulle utarbeide et forslag til felles regler og kvalifikasjonskrav. Utvalget, som avga sin innstilling i 1992, uttalte i den forbindelse følgende:

*"Det er umulig å gi noen presis definisjon av begrepet "professorkompetanse" som kan dekke hele spekteret av fag. En innser straks at forskjellene mellom fag som f.eks. matematikk, jus, musikk og idrett er betydelige. I realiteten er en henvist til å bygge på de respektive fagenes egen innsikt og tradisjon i bedømmelsen. I de aller fleste fag finnes det en tilstrekkelig veldefinert felles nasjonal standard som en kan bygge på. Ofte er dette også internasjonal standard, eller i hvert fall en nordisk. Utvalget foreslår regler som er tilstrekkelig generelle til at de kan dekke hele spekteret."*

Utvalget foreslo deretter følgende minimumskrav til kompetanse for opprykk til professor:

- i fordypning kreves oppnådd doktorgrad ved norsk universitet eller vitenskapelig høgskole, utenlandsk doktorgrad som kan anses tilsvarende norsk grad, eller vitenskapelige arbeider som i omfang og nivå tilsvarer en norsk doktoravhandling,

- i bredde kreves i tillegg en dokumentert vitenskapelig produksjon som i omfang og kvalitet minst kan anses tilsvarende ytterligere en doktorgrad.
- Som pedagogiske kvalifikasjoner kreves at vedkommende har undervist / veiledet på lavere og / eller høyere nivå i minst 2 år.

I det første reglementet for opprykksordningen formulerte departementet kompetansekravene på følgende måte (Rundskriv F-37-93):

- innen de ulike fagområder er det etablert internasjonale og / eller nasjonale standarder for professorkompetanse. Bedømmingskomiteene må legge disse standardene til grunn ved bedømmingen
- som pedagogiske kvalifikasjoner kreves som et minimum at søkeren har undervist / veiledet på lavere og / eller høyere nivå i minst 2 år. I spesielle tilfeller kan dette kravet modifiseres.

Etter forslag fra Universitetsrådet gikk departementet i 1997 bort fra formuleringen ”internasjonale og / eller nasjonale standarder”. Begrunnelsen var dels at det ikke eksisterer slike standarder innen alle fagfelt, dels at forholdet mellom nasjonal og internasjonal standard hadde vist seg å by på problemer. Søkerne skulle heretter vurderes mot nasjonal standard, men det måtte tas hensyn til eventuelle internasjonale standarder på området (jf. referat fra drøftingsmøte i Kirke-, utdannings, og forskningsdepartementet 20.03.97). I det nåværende reglementet er kravene til professorkompetanse formulert på følgende måte (Rundskriv F-015-02 §10):

*”Bedømmingskomiteen skal legge etablerte standarder for professorkompetanse til grunn ved bedømmingen.*

*Søkeren må ha undervist eller vært veileder på universitets- eller høyskolenivå i minst 2 år. I visse tilfeller kan dette kravet modifiseres.”*

Det har imidlertid vist seg at ”etablerte standarder for professorkompetanse” er et relativt begrep, og at dette har skapt visse problemer ved bedømmelse av søkere til professorater og ved behandling av søknader om professorkompetanse. Det er den enkelte institusjon med rett til å tildele professorkompetanse som vedtar sitt reglement og kriteriesett. Universitets- og høyskolerådet tok derfor opp med departementet at det ikke eksisterte etablerte standarder i alle fag, og at de standarder som fantes, stilte ulike krav til kompetanse. I 2001 oppnevnte Forskningsutvalget under Universitets- og høyskolerådet en arbeidsgruppe som skulle vurdere kriterier for tilsetning i professorater. Utgangspunktet for dette arbeidet var et initiativ fra Universitetet i Oslo, hvor man fant det uheldig at det ble operert med ulike reglementer og kriteriesett for vurdering av professorkom-

petanse, både mellom ulike fag og mellom læresteder. Bl.a. arbeidet Dekanmøtet i medisin med et eget reglement for de medisinske fakulteter som formulerte kravet til professorkompetanse annerledes enn det som hadde vært vanlig. Spesielt gjaldt det et kvantifiserbart krav om en vitenskapelig produksjon av et omfang tilsvarende tre doktorgrader for å få tildelt kompetanse.

Forskningsutvalget var skeptisk til den gryende tendens til å kvantifisere kravet til professorkompetanse, og mente at sakkyndig kompetansevurdering dreier seg om å utøve kvalitativt skjønn. Utvalget pekte på at doktorgrader er varierende, både av kvalitet og omfang, og at problemet med kvantitative kriterier er at de lett fører oppmerksomheten bort fra det som burde være det viktigste – kvaliteten – og over til volum og mengde av vitenskapelig produksjon. Utvalget maktet imidlertid ikke å komme fram til generelle retningslinjer som var bedre enn de som departementet hadde reglementsfastet som krav til kompetanse for opprykk til professor.

Utvalgets arbeid ble videreført av Universitets- og høyskolerådet, og resulterte i 2002 i *Veiledende retningslinjer for vurdering av professorkompetanse ved tilsetting og opprykk* (Gjengitt i sin helhet i Vedlegg 2). Her heter det bl.a.: ”Det grunnleggende kravet for å kunne tilkjennes kompetanse til en slik stilling er dokumenterte vitenskapelige eller kunstneriske kvalifikasjoner etter internasjonal og nasjonal standard for stilling som professor i det aktuelle fagområdet.”

De veiledende retningslinjene er følgelig svært generelle og et uttrykk for de problemer som oppstår ved forsøk på nærmere presiseringer av kravene til professorkompetanse.

Problemene med å konkretisere og presisere et minimumsnivå for vitenskapelig kompetanse for å få opprykk til professor har da også vært et av ankepunktene mot ordningen. F.eks. har Sandmo (1994) tidligere pekt på at et system hvor hoveddelen av professorene har fått sin tittel gjennom opprykk, kan medføre en nivåsenkning når det gjelder kravet til professorkompetanse:

*”En slik fare ligger innebygd i et system hvor personer vurderes individuelt og ikke i konkurranse med andre. Risikoen er kanskje spesielt stor i fag som er i rask utvikling i internasjonal sammenheng. Besettelse av professorater i åpen konkurranse vil lett kunne fange opp denne utviklingen ved at minimumskravet til kompetanse avspeiler gjennomsnittsnivået blant søkerne. Ved individuell bedømmelse vil det lettere bli etablert et minimumsnivå som ikke i samme grad følger med den alminnelige standardbevingning i faget.”*

Den samme innvendingen kom fram i intervjuene med enkelte av dekanene ved universitetene:

*"Tilsetning i konkurranse på utlyst stilling er et bedre system. Konkurransen gjør at de beste trekker opp kravene, mens det er mulig at opprykksordningen gir lavere krav til professorkompetanse."*

*"Det stilles krav til et høyere nivå ved rangering og konkurranse, hvor de beste trekker opp kravene."*

*"Opprykksordningen gjør at det ikke blir konkurranse. Dette kan medføre et press mot den nedre grensen for hva som er professorkompetanse."*

På den annen side har det vært påpekt at når reglementet for opprykksordningen krever enstemmighet i bedømmelseskomiteen, i motsetning til ved ansettelse som professor etter utlysning, innebærer dette i seg selv en skjerpelse av minimumskravene. Dessuten har det vært hevdet at "en garantist for at kravene ikke senkes er de "gamle" professorene, som i stor utstrekning er de som bedømmer dem som søker opprykk" (Forskerforbundet 1997, s. 17).

Et annet problem som oppsto ved utarbeidelsen av reglementet for opprykksordningen, var hvordan forholdet mellom søkerens vitenskapelige kompetanse og det fag vedkommende var tilsatt for å undervise i, skulle vurderes. Universitetsrådet var opptatt av å forhindre mulige søknader på grunnlag av spesialiseringer som var i strid med institusjonens egen faglige profil og prinsippet om arbeidsdeling i henhold til utviklingen av Norgesnett. Det burde derfor bare være anledning til å søke om opprykk innen det fag søkeren var tilsatt for å undervise i. Kompetanseerklæringer måtte således ikke gis på et for snevert faglig grunnlag. En bred angivelse av fagområdet ved opprykk til professor burde derfor være det normale. Dette ble også reglementsfastet, og denne bestemmelsen har vært tilnærmet likt formulert i samtlige reglementer for opprykksordningen. I det nåværende reglementet heter det i § 11 (Rundskriv F-015-02):

*"En førsteamanuensis eller høgskoledosent kan bare søke om personlig opprykk innenfor det fag vedkommende er tilsatt i. Med fag menes her de fag eller emner departementet har bestemt kan inngå i de grader institusjonene kan tildele, jf. universitets- og høgskolelovens § 46 nr. 1. Når en komité avgir kompetanseerklæring, skal den alltid angi på hvilket fagområde og eventuelt i hvilken spesialitet søkeren anses å ha professorkompetanse."*

Det vil altså si at det må være sammenfall mellom det fag søkeren er tilsatt i og det fag vedkommende har sin professorkompetanse i. Denne presiseringen har imidlertid ikke løst alle problemer med hvordan søkerens vitenskapelige kompetanse skal vurderes. I Universitets- og høgskole-

rådets rapport om erfaringene fra de første søknadsrundene (1995) ble det pekt på at en slik definisjon i spesielle tilfeller ville være for rigid og til hinder for pragmatiske løsninger.

Dette problemet gjelder spesielt for de statlige høyskolene, men i noen grad også for de vitenskapelige høyskolene, hvor undervisningsfagene ikke alltid samsvarer med den tradisjonelle disiplinindelings ved universitetene.

### **6.3 Vurdering av vitenskapelig kompetanse i de nasjonale komiteene**

I intervjuene ble de faglige lederne spurt om de trodde at søkerens vitenskapelige kompetanse blir vurdert likt/på samme måte ved opprykk gjennom bedømmelse i nasjonale komiteer som ved søknad på professorstilling. Synspunktene varierer svært mye, selv om flertallet tror at kvalitetskravene er noenlunde de samme. Vi har i det følgende gjengitt en del eksempler på hvordan spørsmålet ble besvart, og skilt mellom universitetsdekanenes og høyskolerektorenes synspunkter:

*"Jeg har en følelse av at det er litt lettere å få opprykk gjennom opprykksordningen."*

*"Kompetansen blir vurdert likt. Opprykksordningen har vært normdannende og har ført til en standardisering av kravene til professorkompetanse."*

*"De blir ikke vurdert likt, men det er usikkert om de blir vurdert lavere. Opprykk innebærer jo ikke rangering, du konkurrerer med deg selv."*

*"Det er lettere å få opprykk på et relativt smalt område enn å bli professor gjennom å søke på en stilling som skal dekke et bredere område."*

*"Jeg oppfatter at de nasjonale komiteene holder igjen. Det skal ikke være enklere å få tilkjent kompetanse gjennom søknad om opprykk enn på stilling."*

*"Nei, sannsynligvis er det ingen gjennomsnittsforskjeller i vurdering av vitenskapelig kompetanse i opprykksordningen. Ved søknad på stilling er det større variasjon mellom institutter og komiteer. De nasjonale kravene er lavere enn kravene ved Universitetet i Oslo."*

*"Ja, det finnes forskjeller, og det er ulike situasjoner. Ved opprykk konkurrerer en med seg selv, ved søknad på stilling er en i konkurranse med andre. Det er hardere krav ved vurdering til stilling, ellers blir det*

*brukt et minimumskrav. Konkurransen innebærer konkurranse blant de beste.”*

Blant høskolerektorene har vi trukket ut følgende utsagn:

*”Jeg har ingen grunn til å tro at søkerens vitenskapelige kompetanse blir vurdert på noen annen måte ved disse opprykkene enn ved søknad på stilling. Jeg har ikke noe solid grunnlag for å mene noe om dette, men har aldri tenkt den tanken ved de vurderingene jeg har lest.”*

*”Nei, komiteene har for streng praksis overfor høskolene i en del tilfeller.”*

*”Jeg har inntrykk av at det er strengere i opprykksordningen. Ved ordinære professorater blir det tatt spesielle hensyn ved oppnevning av komiteen for å ivareta institusjonens behov. Jeg har derfor større tiltro til den nasjonale opprykksordningen.”*

*”Kravene i opprykksordningen er egentlig strengere fordi alle komitémedlemmene skal være enige.”*

*”Lista er lagt høyere i den nasjonale ordningen, og det synes som om søkere fra høskolene blir vurdert strengere.”*

Selv om flertallet av universitetsdekanene og høskolerektorene mener at kravene til professorkompetanse generelt sett blir vurdert likt ved søknader om stilling og opprykk, er det et påfallende stort sprik i de faglige ledernes oppfatninger. Mens en rekke av universitetsdekanene ga uttrykk for at kvalitetskravene var strengere ved vurdering av søkere til en stilling enn ved vurdering av opprykk i den nasjonale ordningen, var en del av høskolerektorene av den motsatte oppfatning. De sprikende synspunktene er imidlertid ikke nødvendigvis et uttrykk for manglende tiltro til komiteenes skjønn. De skyldes nok i større grad de iboende forskjellene i måten kompetansevurderingene foretas på; rangering av konkurrerende søkere versus vurdering av minstekrav, og krav om enstemmighet versus krav om flertall i bedømmelseskomiteene om søkerens kompetanse.

## **6.4 Vurdering av pedagogisk kompetanse i de nasjonale komiteene**

Opprykksreglementet har en bestemmelse om at 'søkeren må ha undervist eller vært veileder på universitets- eller høskolenivå i minst 2 år. I visse tilfeller kan dette kravet modifiseres.' I Universitets- og høskolerå-



dets veiledende retningslinjer for vurdering av professorkompetanse (2002) er kravet til pedagogiske kvalifikasjoner formulert på følgende måte:

*Søker må i tillegg til basiskompetanse i pedagogikk kunne dokumentere praktisk pedagogisk kompetanse fra universitet eller høyskole. Med pedagogisk basiskompetanse menes et kurs i universitets-/høgskolepedagogikk av 3-4 ukers varighet eller tilsvarende.*

*Pedagogisk kompetanse og praktisk pedagogisk kompetanse dokumenteres i form av praktisk pedagogisk utdanning, erfaring fra undervisning og veiledning på høyere og/eller lavere grads nivå, utvikling av studieplaner og læremateriell, student- og kollegavurderinger eller på annen relevant måte.*

*Dersom søkere ikke på søkertidspunktet fyller kravene til pedagogisk basiskompetanse kan de likevel tilsettes, men de plikter da å dokumentere slik kompetanse innen en periode på to år etter tilsetting.*

I intervjuene ble de faglige lederne forelagt følgende spørsmål: "Reglementet for opprykk til professor tar også opp pedagogiske krav (minst 2 år med undervisning og/eller veiledning). Synes du at bedømmelseskomiteene tar hensyn til det ved vurdering om opprykk?"

De fleste som hadde et visst erfaringsgrunnlag fra gjennomlesning av innstillinger fra de nasjonale bedømmelseskomiteene svarte bekreftende på spørsmålet. En rekke av de faglige lederne påpekte at søkerne allerede sitter i faste førsteamanuensisstillinger og som oftest har lang undervisningserfaring. Men det var også en del dekaner og rektorer som mente at kravet om pedagogisk kompetanse ikke ble godt nok vurdert i komitéinnstillingene:

*"Dette har i liten grad kommet fram i vurderingene utover det formelle som må kommenteres."*

*"Hos oss intervjuer vi de som søker et ordinært professorat og de må også foreta en prøveforelesning. Dette er ikke mulig i opprykksordningen."*

*"Pedagogiske krav blir i liten grad vurdert. Ved søknad på stilling blir det vurdert av innstillingskomiteen ved institusjonen."*

*"Både ja og nei. Noen komiteer gjør det og andre ikke, og dette skaper problemer."*

*"Det er variasjon i om det tas hensyn til pedagogisk kompetanse. Det bender at komiteen tar det opp, men det er vanlig å se bort fra det."*

*Om det blir vurdert avhenger av personene i komiteen, ikke av om komiteen vurderer opprykk eller utlyst stilling.”*

Slik kravene til pedagogisk kompetanse er formulert i opprykksreglementet og i Universitets- og høyskolerådets veiledende retningslinjer for professoropprykk er det åpenbart at komiteenes vurderinger av slik kompetanse i all hovedsak bare har en rituell funksjon. De aller fleste søkerne har allerede lang undervisningserfaring fra universitet eller høyskole, og dersom de formelle kravene ikke er oppfylt på søknadstidspunktet, kan søkeren likevel få opprykk til professor.

## **6.5 Vurdering av flerfaglig / tverrfaglig og anvendt forskningskompetanse**

I vurderingen av søkerens vitenskapelige status er forholdet mellom flerfaglig / tverrfaglig kompetanse, anvendt forskning og de tradisjonelle disiplinbaserte kriterier for professorkompetanse et tilbakevendende problem. Det dukket opp i den første søknadsrunden og ble diskutert i Universitetsrådets rapport (1995) om erfaringer og vurderinger av opprykksordningen. Rapporten peker på at det oppsto enkelte problemer ved bedømmelsen av søknader som faller innenfor fler- og tverrfaglige fagområder uten akademisk tradisjon. Dette gjaldt særlig nye undervisningsfag i høyskolesektoren, som f.eks. miljøfagene og en del av de nye IT-fagene. Her var søknadene blitt fordelt til de nasjonale komiteene hvor søker hadde sin hovedkompetanse. Dette var av enkelte søkere blitt oppfattet som urettferdig, blant annet fordi den delen av kvalifikasjonene som lå utenfor hovedkompetansen ikke alltid ble tilstrekkelig vurdert. Rapporten pekte derfor på at det ville være sterkt ønskelig å ha klarere retningslinjer for hvordan slik kompetanse skulle vurderes.

Spørsmålet om hvordan flerfaglig / tverrfaglig kompetanse og anvendt forskning skal vurderes i opprykkssammenheng har vært et tilbakevendende problem. Det er en økende erkjennelse at ny kunnskap ofte utvikles i grenselandet mellom tradisjonelle disipliner og fag, og at dette også må gjenspeiles i kompetansekravene. Forskningsmiljøene oppfordres dessuten fra statlig hold til i sterkere grad å engasjere seg i anvendt forskning. I Universitets- og høyskolerådets veiledende retningslinjer for vurdering av professorkompetanse har dette gitt seg utslag i en formulering om at vitenskapelig kompetanse også må kunne dokumenteres gjennom 'problemløsning på tvers av disiplinergrensener'.

Problemet med flerfaglig kompetanse har i særlig grad kommet til syne ved bedømmelser i fag hvor søkeren har både vitenskapelig og kunstnerisk kompetanse, men hvor verken den vitenskapelige eller den

kunstneriske kompetansen i seg selv er omfattende nok til å få professorkompetanse.

I intervjuene ble de faglige lederne bedt om å kommentere følgende utsagn: "Det har vært klaget på at ordningen ikke anerkjenner tverrfaglig kompetanse. Hva mener du om det?" Bare en mindre del av dekanene og rektorene – og da i hovedsak ved de statlige (SH) og vitenskapelige høyskolene (VH) – sa seg enige i dette utsagnet:

*"Jeg er enig i dette. Vurderingene blir ofte for disiplinspesifikke." (VH)*

*"Komitémedlemmene er disiplinorienterte og kan lett undervurdere det tverrfaglige." (SH)*

*"Jeg kan tenke meg at dette er riktig. Jo mer praksisnær forskningen er, jo mindre vitenskapelig blir den vurdert." (U)*

En litt større andel av de faglige lederne var uenige i påstanden om at tverrfaglig kompetanse ikke blir anerkjent i den nasjonale opprykksordningen:

*"Jeg er uenig i denne påstanden. Folk med tverrfaglig kompetanse har vært skikkelig vurdert." (VH)*

*"Vi har hatt søkere hos oss hvor det har vært krevende / vanskelig å sette sammen kommisjoner, fordi kompetansen har gått på tvers av vanlige vitenskapelige inndelinger i fagområder. Men det er ikke mitt inntrykk at disse søkerne er blitt underkjent eller har fått en dårligere vurdering av den grunn." (SH)*

*"Jeg er uenig. Det motsatte er tilfellet. Noen har kommet for lett til et professorat på grunn av at tverrfaglig kompetanse er blitt godkjent." (U)*

*"For mange stillinger i høyskolesektoren gjelder det at det er neppe relevant å søke om professorkompetanse fordi stillingen de opprinnelig ble tilsatt i er tverrfaglig i karakter. Det er ikke riktig å si at komiteene ikke tar hensyn til tverrfaglig kompetanse, men komiteene skal forholde seg til nasjonale retningslinjer om hva som er professorkompetanse." (SH)*

Den største delen av dekanene og rektorene hadde imidlertid ingen oppfatning om dette spørsmålet, enten på grunn av lite erfaring med opprykksordningen, eller fordi dette ikke hadde vært en aktuell problemstilling ved fakultetet. Andre kommenterte spørsmålet i generelle vendinger:

*"Det er et generelt problem å få anerkjent tverrfaglig kompetanse, både ved søknad på stilling og ved søknad om opprykk." (U)*

*"Jeg er skeptisk til at man skal kunne få professorkompetanse på grunnlag av tverrfaglig kompetanse." (U)*

*"Jeg ser ikke noen prinsipielle mangler ved ordningen som ikke skulle ivareta dette." (U)*

Spørsmålet om hvordan flerfaglig / tverrfaglig og anvendt forskningskompetanse skal vurderes i forhold til etablerte standarder for professorkompetanse dukker oftest opp i vurderinger av søkere fra høyskolene, og som underviser i praksisnære fag. Komiteene er vanligvis sammensatt av professorer i de tradisjonelle universitetsdisiplinene, nettopp for å unngå en utglidning i hvilke krav som skal stilles til professorkompetanse. Dette var en viktig forutsetning for at en generell ordning med opprykk til professor etter personlig kompetanse kunne etableres. På den annen side har høyskolene nå fått muligheten til å opprette professorater i de undervisningsfag de selv måtte ønske, og de kan selv sette sammen vurderingskomiteen ut fra egne behov til spesialkompetanse for å vurdere søkere med tverrfaglig og anvendt forskningskompetanse. Slik sett er det forståelig at en del av rektorene ved høyskolene gir uttrykk for at det er vanskeligere å oppnå professorkompetanse i den nasjonale opprykksordningen enn ved søknad på utlyst professorat ved høyskolen.

## **6.6 Opprykk på grunnlag av kompetanseerklæringer fra andre læresteder**

Opprykksordningen gir også muligheter for at søkere til professorater, og som er funnet kompetente av en enstemmig komité, kan gis opprykk til professor ved egen institusjon. Som vist i kapittel 3 har et betydelig, men synkende antall personer fått opprykk på denne måten. Nedgangen i antall slike opprykk henger sammen med at stadig færre ledige eller nye professorater blir utlyst.

Det var i utgangspunktet en viss bekymring for at denne muligheten kunne undergrave ordningen med nasjonale komiteer og bli en for lett-vint måte å få professoropprykk på. F.eks. understreket Norges Handelshøyskole følgende i sin høringsuttalelse til Universitetsrådets forslag til reglement (brev av 26.06.92):

*"Muligheten for opportunistisk søking, der det søkes stilling ved andre institusjoner primært for å presse fram opprykk i egen organisasjon, må begrenses. Det er en fare for at institusjoner som har problemer med å få besatt sine professorater kan komme til å praktisere lavere*

*minstekrav enn det som anses ønskelig andre steder. Muligheten for ubeldige smitteeffekter er derfor tilstede. (...) Faren for spredning av for lave minstekrav kan reduseres når kompetanseerklæringer ikke automatisk kan overføres mellom institusjoner.”*

Behandlingen i Universitetsrådet og departementet resulterte i at opprykk på grunnlag av kompetanseerklæringer fra andre læresteder bare kunne gis når det forelå 'enstemmig og utvilsom' erklæring.

I intervjuene pekte en rekke av de faglige lederne ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene på at denne opprykksmuligheten kunne føre til visse problemer:

*”Det er ingen faglig vurdering i fakultetsstyret av innstillingen fra bedømmelseskomiteen når folk kommer med en kompetanseerklæring fra annet lærested og ber om opprykk, selv om fakultetsstyret har muligheten til å overprøve kompetanseerklæringen. Det er en svakhet ved ordningen at en komité oppnevnt av et annet universitet kan avgjøre hvem som skal bli professor ved eget universitet.” (U)*

*”Ved vurdering av søkere til ordinære professorater kan komiteen ta litt lettere på kompetansen til de som innstilles som nr 3 og utover for å være snill. Det betyr jo ikke så mye når man er sikker på at den som er innstilt tar imot stillingen. (U)*

*”Det er et problem at det nå er blitt en administrativ beslutning å gi folk opprykk når de har fått professorkompetansen ved en annen institusjon, hvor den faglige profilen er litt annerledes. Det burde ikke være automatikk når man faglig sett er litt på siden. Det burde vært en faglig overprøving ved egen institusjon.” (VH)*

*”Når det gjelder opprykk på grunnlag av bedømmelse fra annet lærested er jeg i utgangspunktet negativ til det på grunn av problemer med kvalitetssikringen. Dekanus og fakultetsstyret har formell rett til å overprøve slike kompetansevurderinger, men jeg kjenner et eksempel på at vedkommende klaget til departementet og fikk medhold. Reelt sett har derfor fakultetsstyret ingen innflytelse på hvem som får opprykk til professor ved egen institusjon.” (U)*

## **6.7 Publiseringsaktiviteten blant professorene før og etter reformen**

Sentrale spørsmål i denne evalueringen er om opprykksordningen i tilstrekkelig grad sikrer den vitenskapelige standarden i professorgruppen, og om det er kvalitetsforskjeller mellom ordinære professorer og opp-

rykksprofessorer. Vi kan tenke oss at det gjennomsnittlige faglige nivået på professorer som har vunnet fram i konkurranse med andre søkere vil være høyere enn gjennomsnittsnivået blant dem som har fått opprykk gjennom kompetanseerklæring. På den annen side er opprykk blitt den vanligste veien til en professorstilling og for mange av de dyktigste førsteamanuensene også den raskeste måten å bli professor på. Opprykksprofessorer er således ikke en ensartet gruppe som representerer et gjennomsnittlig minimumsnivå verken med hensyn til kvalifikasjoner ved opprykkestidspunktet eller på et senere tidspunkt i karrieren.

Vi har ikke tilgang på data utover intervjuene som direkte kan belyse disse spørsmålene. En indirekte tilnærming er likevel mulig ved å sammenligne publiseringsaktiviteten i henholdsvis professor- og førsteamanuensisgruppen før og etter innføringen av opprykksordningen.

NIFU foretok i 1992 og 2001 spørreskjemaundersøkelser blant samtlige professorer og førsteamanuenser ved de fire universitetene (jf. Kyvik 2001). I disse to undersøkelsene ble personalet bedt om å oppgi antall faglige/vitenskapelige arbeider publisert i de tre foregående årene fordelt på 16 kategorier etter publiseringsform, språk og ene-/samforfatterskap. I tallene skulle abstracts, bokanmeldelser, avisartikler og leksikonartikler ikke inkluderes. Rapporter, som ikke var publisert i en egen rapportserie, skulle heller ikke medregnes. Det er imidlertid store forskjeller mellom fagområdene i måten personalet publiserer sine arbeider på. Bøker er en vanligere publiseringsform i humaniora og samfunnsvitenskap enn i naturvitenskap, medisin og teknologi, mens samforfatterskap er langt vanligere i de tre sistnevnte fagområdene. For å måle eventuelle endringer i publiseringsproduktivitet har vi derfor gjort bruk av en publiseringsindeks som er korrigert for type publikasjon og samforfatterskap. Alle publikasjoner er omregnet til *artikkel-ekvivalenter*. En fagartikkel i tidsskrift, bok eller konferanserapport er gitt verdien 1, en rapport er likeledes gitt verdien 1, mens en bok er gitt verdien 4. I de tilfeller der det er flere forfattere av en artikkel eller bok, er disse verdiene halvert. Indeksen gir dermed uttrykk for antall artikkel-ekvivalenter som ble produsert i de to aktuelle periodene. Dette er et grovt mål på publiseringsaktiviteten, men likevel brukbart for vårt formål hvor vi sammenligner gjennomsnittsproduktiviteten blant større grupper av forskere (jf. Kyvik 1991).

Tabell 6.1 viser en liten økning i publiseringsaktiviteten i professorgruppen fra perioden rundt 1990 til perioden rundt år 2000, og en svak nedgang i førsteamanuensisgruppen. Disse forskjellene blir forsterket når vi ser på internasjonal publisering (jf. tabell 6.2). Mens totalt antall artikkel-ekvivalenter økte med ca. 10 prosent blant professorene i dette tiåret, økte antallet artikkel-ekvivalenter publisert på et ikke-nordisk språk med ca. 20 prosent. Denne økningen er i en viss grad et uttrykk for den allmenne internasjonaliseringsprosessen som har funnet sted, men kan også

på sett og vis betraktes som en indikator på økt omfang og kvalitet i forskningsproduksjonen. Den lavere gjennomsnittlige publiseringsaktiviteten i førsteamanuensisgruppen fra 1990 til 2000 er et sannsynlig resultat av opprykksordningen; de mest produktive førsteamanuensene rykker fortere opp i professorgruppen enn tidligere.

**Tabell 6.1** Gjennomsnittlig antall artikkelkvivalenter blant professorer og førsteamanuenser ved de fire universitetene i periodene 1989–1991 og 1998–2000.

	1989-1991		1998-2000	
	Art.ekv.	(N)	Art.ekv.	(N)
Professor	7,9	(727)	8,7	(1127)
Førsteam.	5,7	(698)	5,4	(732)
Total	6,8	(1425)	7,4	(1859)

**Tabell 6.2** Gjennomsnittlig antall artikkelkvivalenter på ikke-nordiske språk blant professorer og førsteamanuenser ved de fire universitetene i periodene 1989–1991 og 1998–2000.

	1989-1991		1998-2000	
	Art.ekv.	(N)	Art.ekv.	(N)
Professor	4,7	(727)	5,6	(1127)
Førsteam.	3,1	(698)	2,7	(732)
Total	4,0	(1425)	4,5	(1859)

Publiseringsaktiviteten for hvert fagområde er vist i tabell 6.3 og 6.4. Med unntak av medisin og humaniora økte det totale omfanget av professorenes publiseringsvirksomhet fra 1990 til 2000. Når det gjelder internasjonal publisering er professorgruppen i samtlige fagområder mer aktiv etter reformen enn før innføringen av opprykksordningen.

**Tabell 6.3** Gjennomsnittlig antall artikkelkvivalenter blant professorer og førsteamanuenser ved de fire universitetene i periodene 1989–1991 og 1998–2000, etter fagområde.

	1989-1991		1998-2000	
	Art.ekv.	(N)	Art.ekv.	(N)
<i>Humaniora</i>				
Professor	9,4	(133)	9,5	(200)
Førsteam.	6,0	(138)	6,0	(185)
Total	7,7	(271)	7,8	(385)
<i>Samfunnsvitenskap</i>				
Professor	9,3	(99)	10,0	(209)
Førsteam.	6,9	(123)	5,9	(206)
Total	8,0	(222)	8,0	(415)
<i>Naturvitenskap</i>				
Professor	6,8	(258)	7,7	(356)
Førsteam.	4,8	(274)	4,4	(193)
Total	5,7	(532)	6,5	(549)
<i>Medisin</i>				
Professor	8,7	(147)	8,0	(252)
Førsteam.	6,5	(112)	5,1	(121)
Total	7,7	(259)	7,1	(373)
<i>Teknologi</i>				
Professor	5,9	(90)	9,5	(110)
Førsteam.	5,7	(51)	5,4	(27)
Total	5,8	(141)	8,7	(137)

De foreliggende publiseringsdataene gir ikke mulighet for å vurdere om det er forskjeller i publiseringsomfanget mellom ordinære professorer og opprykksprofessorer. Dessuten var en stor del av professorene som deltok i undersøkelsen i 1992 selv opprykksprofessorer; enten tidligere dosenter med opprykk eller personer som på slutten av 1980- og begynnelsen på 1990-tallet fikk personlig opprykk til professor. Når det gjelder dosentene viser imidlertid en undersøkelse fra begynnelsen av 1980-tallet at den gjennomsnittlige publiseringsaktiviteten i denne gruppen var ubetydelig lavere enn i professorgruppen (jf. Kyvik 1991).

Det er for øvrig ingen forskjeller i den tid professorgruppen ved de fire universitetene oppga at de brukte til forskning i henholdsvis 1991 og 2000. Ved begge tidspunkter brukte professorene i gjennomsnitt 30 prosent av sin totale arbeidstid til dette formålet. Førsteamanuensene oppga at de brukte 32 prosent av sin totale arbeidstid til forskning i 1991 og 29 prosent i 2000 (jf. Smeby 2001).



**Tabell 6.4** Gjennomsnittlig antall artikkelkvivalenter på ikke-nordiske språk blant professorer og førsteamanuenser ved de fire universitetene i periodene 1989–1991 og 1998–2000, etter fagområde.

	1989-1991		1998-2000	
	Art.ekv.	(N)	Art.ekv.	(N)
<i>Humaniora</i>				
Professor	3,2	(133)	4,0	(200)
Førsteam.	1,7	(138)	2,0	(185)
Total	2,5	(271)	3,0	(385)
<i>Samfunnsvitenskap</i>				
Professor	3,7	(99)	4,5	(209)
Førsteam.	2,2	(123)	2,4	(206)
Total	2,9	(222)	3,5	(415)
<i>Naturvitenskap</i>				
Professor	5,7	(258)	6,5	(356)
Førsteam.	3,7	(274)	3,5	(193)
Total	4,7	(532)	5,4	(549)
<i>Medisin</i>				
Professor	5,2	(147)	5,7	(252)
Førsteam.	4,2	(112)	3,1	(121)
Total	4,7	(259)	4,9	(373)
<i>Teknologi</i>				
Professor	4,5	(90)	7,2	(110)
Førsteam.	3,7	(51)	3,6	(27)
Total	4,2	(141)	6,5	(137)

Den økte publiseringsaktiviteten blant professorene kan imidlertid skyldes andre forhold enn at innføringen av opprykksordningen har motivert førsteamanuensisgruppen til økt innsats, og at de som har fått opprykk har etablert et høyere aktivitetsnivå enn det som ellers ville ha vært tilfelle. To forhold kan her trekkes fram. For det første er det generelt sett blitt større oppmerksomhet omkring vitenskapelig publisering og produktivitet ved universitetene. For det andre kan det nye lønssystemet med muligheter for individuelle opprykk på lønnsstigen ha virket motiverende for den økte aktiviteten i professorgruppen.

Uansett hvordan en velger å tolke disse resultatene tyder publiseringsdataene på at gjennomsnittsstandarden på professorene – målt i form av omfanget på internasjonal publisering – i hvert fall ikke har gått ned som en følge av innføringen av opprykksordningen. Disse dataene er imidlertid bare en indirekte indikator på forskningskvalitet, og resultatene bør tolkes med stor forsiktighet. Det er ikke nødvendigvis noen sammenheng mellom økt publiseringsaktivitet og kvaliteten på forskningen.

## 6.8 Har opprykksordningen bidratt til en generell kompetanseheving i universitets- og høgskolesektoren?

Som nevnt innledningsvis ga Hernes-utvalget uttrykk for at en ordning med opprykk til professor etter kompetanse ville føre til en generell kompetanseheving blant det faglige personalet i universitets- og høgskolesektoren. En slik ordning ville virke motiverende for økt faglig innsats. I tillegg ville bortfallet av konkurranse om et lite antall professorater føre til bedre samarbeid mellom personalet og et bedre arbeidsmiljø, som igjen ville styrke kvaliteten i forskning og høyere utdanning. I hvilken grad har så dette slått til?

Når det gjelder opprykksordningens betydning for det faglige og sosiale miljøet ved institusjonene ga mange uttrykk for at dette kunne gå begge veier. De som får opprykk kan bli motivert til videre innsats, mens enkelte som får avslag kan bidra til å forsure miljøet. De fleste universitetsdekanene og rektorene ved de vitenskapelige høgskolene ga likevel uttrykk for at opprykksordningen hadde vært mer positiv enn negativ for det faglige og sosiale miljøet:

*"Jeg synes ordningen er gunstig for arbeidsmiljøet."*

*"Ordningen kan ha virket bra faglig og sosialt, men samtidig er det verre å søke om opprykk og ikke få det enn å søke på en stilling og ikke få den."*

*"Opprykksprofessorene har en positiv virkning i den forstand at det er lettere å få mer penger til instituttet når man har flere professorer. Det er blitt mindre direkte konkurranse mellom kolleger om å få professorstilling, men i stedet konkurrerer de om forskningsmidler og lønnsopprykk. Med andre ord finnes konkurransen fortsatt, men den tar nye former."*

*"Ja, men på det negative plan. De som søker og ikke får opprykk surner til."*

*"Den har definitivt effekter og virker ødeleggende på det faglige og sosiale miljøet. De som arbeider med å kvalifisere seg vil ikke delta i felles prosjekter og andre fellesoppgaver, men sitter hjemme og arbeider. Men det er også positivt at man har muligheten til å kvalifisere seg til professor."*

Ved de fleste statlige høyskolene er erfaringene begrensede, men de fleste av de rektorene som uttalte seg mente at ordningen hadde hatt positive effekter på miljøet:

*"Jeg tror, og vet, at det faglige miljøet har latt seg inspirere gjennom personer i opprykksstillinger. Vi har klare indikasjoner på at det har bidratt svært positivt både på det faglige og sosiale området gjennom at det er skapt et ambisiøst, samarbeidende og engasjert miljø. Jeg er ikke kjent med eventuelle ubeldige utslag."*

*"Ja, både i positiv forstand, for de som får opprykk, og i negativ forstand, for de som får avslag."*

*"Ordningen har vært en spore for faglig produksjon. Man kan merke at enkelte isolerer seg i forhold til miljøet for å kvalifisere seg, men dette er jo en del av selve kulturen i sektoren."*

En samlet vurdering er således at opprykksordningen synes å ha hatt større positive enn negative effekter på det faglige og sosiale miljøet ved lærestedene.

Når det gjelder spørsmålet om generell kompetanseheving blant det faglige personalet, ga mange av de faglige lederne – og særlig ved de statlige høyskolene – uttrykk for at opprykksordningen var gunstig for institusjonen. Den var produktivitetsdrivende og hadde bidratt til å styrke forskningskompetansen blant personalet. Mange pekte på at ordningen hadde ført til at høyskolen hadde fått flere professorer enn den ellers ville hatt, og at dette var en fordelaktig utvikling:

*"For en liten institusjon er det en fordel at personalet har mulighet til å kvalifisere seg til professorkompetanse."*

*"Fordelen er at i høgskolesektoren er denne ordningen en god mulighet for å bygge opp kompetansen."*

*"Opprykksordningen gjør det lettere å bygge opp gode fagmiljøer ved høyskoler i utkantene. Det har vi sett ved vår høyskole. En del dyktige personer har blitt værende fordi de ser at de kan bli professor ved å kvalifisere seg ved egen institusjon."*

*"Det viktigste for høyskolen er at opprykksordningen er et incitament for å få folk til å forske."*

Men også ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene var det flere som trakk fram dette momentet:

*"Fordelen for institusjonen er at vi kan drive mer målrettet med den enkeltes karriereutvikling og samtidig få opp forskningsproduksjonen."*

*"Sett fra vårt ståsted synes denne ordningen å ha store fordeler. Den motiverer dyktige førsteamanuenser til å strekke seg ekstra for å kunne få denne tittelen, og det gir høyskolen mulighet til å få langt flere professorer enn den ellers ville hatt."*

*"Jeg er positiv til ordningen. Den fører til en mer bevisst holdning til forskning og større produktivitet sett fra institusjonens side."*

Selv om mange av de intervjuede lederne ikke hadde noen oppfatning om dette, eller mente at opprykksordningen ikke hadde noen særlig betydning i så måte, synes det klart at muligheten for opprykk til professor har vært sterkt motiverende for mange førsteamanuenser. Den økte publiseringsaktiviteten ved universitetene kan også tolkes som et uttrykk for dette (se tabell 6.1 og 6.2). I tillegg kan den gradvise økningen i andelen professorer av det faste vitenskapelige personalet de senere årene i seg selv tolkes som en generell kompetanseheving blant personalet.

## **6.9 Oppsummering**

Flertallet av de faglige lederne ga i intervjuene uttrykk for at de trodde søkernes kompetanse blir noenlunde likt vurdert ved bedømmelse i nasjonale komiteer som ved søknad på professorstilling, og at kvalitetskravene er omtrent de samme. Enkelte av dekanene ved universitetene mente imidlertid at kravene for å bli professor gjennom opprykksordningen har vært lavere enn ved søknad på ordinært professorat. Dette skyldtes for det første at det er lettere å få opprykk på et smalt område enn å bli professor gjennom å søke en stilling som skal dekke et bredere område; for det andre at konkurranse presser opp minimumskravene. Ved høyskolene var en del av rektorene derimot av den oppfatning at det var vanskeligere å få opprykk i den nasjonale opprykksordningen enn ved søknad på et ordinært professorat. Dette ble begrunnet med at komiteene ikke var spisset inn mot den enkelte søker, og at opprykksordningen krever at alle komitémedlemmene skal være enige.

Enkelte av de faglige lederne ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene pekte dessuten på at muligheten for opprykk til professor på grunnlag av kompetanseerklæringer fra andre læresteder ikke var helt heldig ut fra et kvalitetssikringsperspektiv. Dette gjaldt spesielt i de tilfeller der førsteamanuenser hadde blitt erklært kompetente til professorater med en litt annen fagprofil enn det søkerens eget lærested ga undervisning i. Likevel er det nå i praksis blitt en administrativ beslutning, som

ikke kan faglig overprøves, å gi vedkommende søker opprykk ved eget lærested.

I det store og hele synes imidlertid opprykksordningen å sikre at det faglige nivået på de professorene som blir funnet kompetente av nasjonale komiteer ikke avviker særlig mye fra nivået på dem som får kompetanseerklæring gjennom søknad på ordinært professorat. Denne vurderingen holdes av et klart flertall av de faglige lederne i universitets- og høyskolesektoren. Det forhold at bare 60 prosent av dem som hittil har søkt om å bli bedømt som professorkompetente av nasjonale komiteer har blitt tildelt denne kompetansen, og det forhold at alle komiteens medlemmer må være enige i kompetansevurderingen, støtter opp om denne vurderingen. Likeledes synes data om professorenes publiseringsaktivitet før og etter innføringen av opprykksordningen å underbygge en slik konklusjon, selv om slike data må tolkes med stor forsiktighet. Det er heller ikke forskjeller i alder eller antall år i stilling som førsteamanuensis mellom dem som tilsettes i konkurranse og dem som får opprykk til professor.

Denne konklusjon står ikke i motsetning til argumentet om at ved konkurranse om et mindre antall professorater vil de som blir innstilt som nr 1 holde et høyere gjennomsnittsnivå enn dem som blir funnet kompetente i henhold til et minimumsnivå.

Det synes også som om opprykksordningen i det store og hele har hatt større positiv enn negativ effekt på det faglige og sosiale miljøet ved institusjonene og har bidratt til å heve den samlede forskningskompetansen i universitets- og høyskolesektoren.

# 7 Opprykksordningen i et likestillingsperspektiv

## 7.1 Innledning

Hernes-utvalget antok at en opprykksordning etter kompetanse ville bidra til å øke antallet kvinnelige professorer, og således være et viktig likestillingstiltak. Utvalget pekte på at den tradisjonelle konkurransemodellen i en viss utstrekning forutsatte at søkerne kunne flytte for å ta imot et professorat. Det ble argumentert med at kvinner med familie som regel var mindre mobile enn menn, og kompetanseopprykk ville derfor gi bedre mulighet for den enkelte til selv å planlegge sin karriere mot et professorat.

Kirke- utdannings- og forskningsdepartementet pekte i St.meld. nr. 40 (1990-91) på at det i stadig større grad var åpnet adgang til omgjøring til professorat for førsteamanuenser med kompetanse som professor. Disse omgjøringene var bl.a. blitt benyttet til å opprette professorat for velkvalifiserte kvinner for å styrke kvinneandelen i professorgruppen. Departementet pekte videre på at institusjonene nå hadde muligheten til å styre fordelingen av nye professorater for å heve kvinneandelen blant professorene, noe som ville være i samsvar med Stortingets ønske. Underforstått ville en opprykksordning i henhold til Hernes-utvalgets forslag ikke være noe bedre likestillingstiltak enn en ordning med fortsatt omgjøring av førsteamanuensisstillinger til professorater. Stortinget vedtok likevel å innføre en ordning med opprykk til professor på grunnlag av personlig kompetanse.

I etterkant av departementets forslag i St.meld. nr. 27 (2000-2001) om å fjerne opprykksordningen tok bl.a. Forskerforbundet til orde for at ordningen burde beholdes, bl.a. ut fra likestillingshensyn. Generalsekretær Kari Kjenndalen uttalte at "Forskerforbundet har den siste tiden fått mange henvendelser fra yngre universitetsansatte, særlig kvinner. De har planlagt en karriere ved å ta sin doktorgrad og er i ferd med å kvalifisere seg ytterligere. (...) Nå er mange kvinner ganske skuffet og sinte. De har planlagt sin karriere i tro på at opprykksordningen var der. De oppfatter den som en fair konkurranse med objektive kriterier." (Dagbladet 25.04.01).

Ved Stortingets behandling av denne meldingen var det nettopp likestillingshensyn som ble trukket fram da opprykksordningen ble vedtatt opprettholdt: "Komiteen sitt fleirtal (...) meiner at ordninga med opprykk

til professor er eit godt personalpolitisk tiltak som mellom anna har gjort det lettare for kvinner å leggje planar for vegen fram til akademisk toppstilling.”

I dette kapittelet skal vi diskutere hvordan opprykksordningen har fungert som et middel til å øke andelen kvinnelige professorer i universitets- og høyskolesektoren. Vi gir først en oversikt over veksten i andel kvinnelige førsteamanuenser og professorer de siste tyve årene. Deretter undersøker vi om søketilbøyeligheten har vært like stor blant kvinner som blant menn, for så å diskutere om opprykksordningen har hatt noen betydning for veksten i andelen kvinnelige professorer.

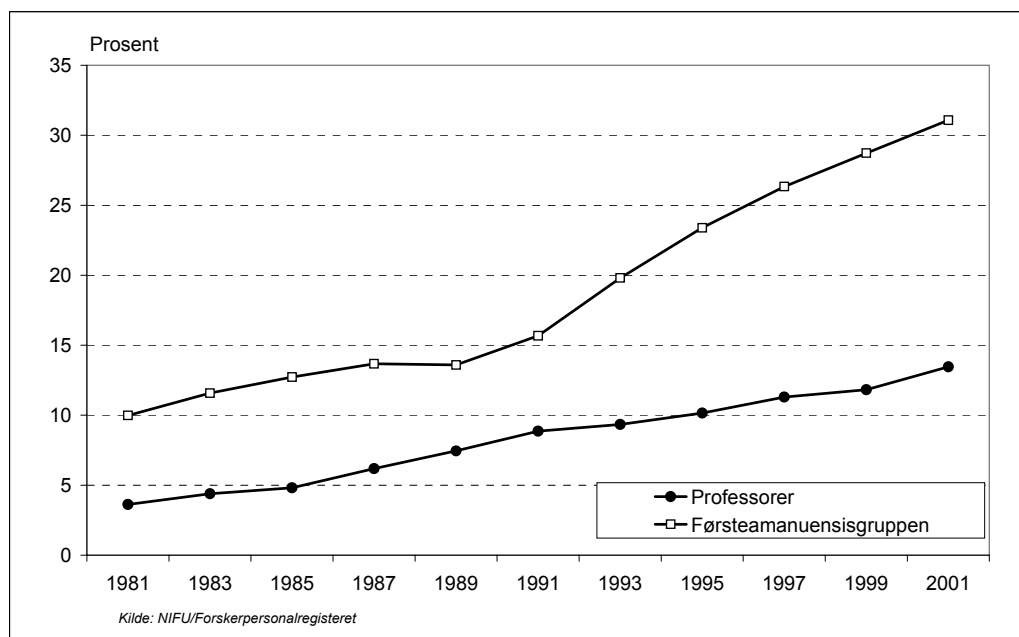
## **7.2 Veksten i andel kvinnelige førsteamanuenser og professorer**

Figur 7.1 viser at kvinneandelene i professor- og førsteamanuensisgruppen ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene har økt jevnt i løpet av 1980- og 1990-årene. I løpet av tyveårsperioden er andelen tredoblet i begge stillingsgruppene. Men utgangspunktet var lavt, og fremdeles (per 2001) er kvinneandelen bare 14 prosent for professorene og 31 prosent for førsteamanuensene ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene.

Kvinneandelen blant professorene har økt – om enn i ulik grad – i alle fagområder, men i teknologi er andelen fremdeles (per 2001) under 3 prosent. Også i matematikk/naturvitenskap har økningen vært svak, fra 4 prosent i 1981 til 7 prosent i 2001. I medisin og samfunnsvitenskap har kvinneandelen derimot økt betydelig i løpet av tyveårsperioden. Det samme gjelder humaniora, som er det fagområdet som har relativt flest kvinnelige professorer i 2001 (se tabell 7.1).

Også i førsteamanuensisgruppen er det forskjell på fagområdene, med lavere kvinneandeler i teknologi og matematikk/naturvitenskap (se tabell 7.2).

De potensielle søkerne til professoropprykk befinner seg i førsteamanuensisgruppen. Ettersom det – om enn langsomt – blir flere kvinner i førsteamanuensisgruppen samtidig som kvinnenes *andel* av gruppen øker, kan man forvente at kvinnene i de kommende år også vil stå for en større andel av søknadene om kompetanseopprykk til professor.



**Figur 7.1** Kvinneandeler i professor- og førsteamanuensisgruppen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1981–2001.

**Tabell 7.1** Andel kvinnelige og mannlige professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler etter fagområde 1981–2001.

Fagområde/år	1981	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001
<b>Alle fagområder</b>											
Andel kvinner	4	4	5	6	7	9	9	10	11	12	13
Andel menn	96	96	95	94	93	91	91	90	89	88	87
<b>Humaniora</b>											
Andel kvinner	8	9	11	12	14	17	19	19	21	23	24
Andel menn	92	91	89	88	86	83	81	81	79	77	76
<b>Samfunnsvitenskap</b>											
Andel kvinner	2	2	3	5	6	9	11	13	13	14	18
Andel menn	98	98	97	95	94	91	89	87	87	86	82
<b>Matematikk/naturvitenskap</b>											
Andel kvinner	4	5	4	6	7	7	7	7	6	6	7
Andel menn	96	95	96	94	93	93	93	93	94	94	93
<b>Teknologi</b>											
Andel kvinner	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3
Andel menn	98	99	98	99	99	99	99	98	98	99	97
<b>Medisin</b>											
Andel kvinner	2	3	3	7	8	9	9	9	12	13	14
Andel menn	98	97	97	93	92	91	91	91	88	87	86
<b>Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin</b>											
Andel kvinner	0	0	4	4	4	4	4	6	7	5	9
Andel menn	100	100	96	96	96	96	96	94	93	95	91

Kilde: NIFU/Forskerpersonalregisteret

Fra 1985 inngår de tidligere dosenturene som er omgjort til professorater.



**Tabell 7.2** Andel kvinnelige og mannlige førsteamanuenser ved universiteter og vitenskapelige høyskoler etter fagområde 1981–2001.

Fagområdeår	1981	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001
Alle fagområder											
Andel kvinner	10	12	13	14	14	16	20	23	26	29	31
Andel menn	90	88	87	86	86	84	80	77	74	71	69
Humaniora											
Andel kvinner	15	17	23	24	21	22	24	30	33	34	36
Andel menn	85	83	77	76	79	78	76	70	67	66	64
Samfunnsvitenskap											
Andel kvinner	10	15	15	17	18	23	27	29	31	33	34
Andel menn	90	85	85	83	82	77	73	71	69	67	66
Matematikk/naturvitenskap											
Andel kvinner	8	9	9	9	9	10	13	15	18	18	20
Andel menn	92	91	91	91	91	90	87	85	82	82	80
Teknologi											
Andel kvinner	1	1	1	2	2	1	2	4	7	12	16
Andel menn	99	99	99	98	98	99	98	96	93	88	84
Medisin											
Andel kvinner	14	15	13	14	16	17	26	28	34	35	38
Andel menn	86	85	87	86	84	83	74	72	66	65	62
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin											
Andel kvinner	2	0	2	5	9	14	17	21	21	28	31
Andel menn	98	100	98	95	91	86	83	79	79	72	69

Kilde: NIFU/Forskerpersonalregisteret

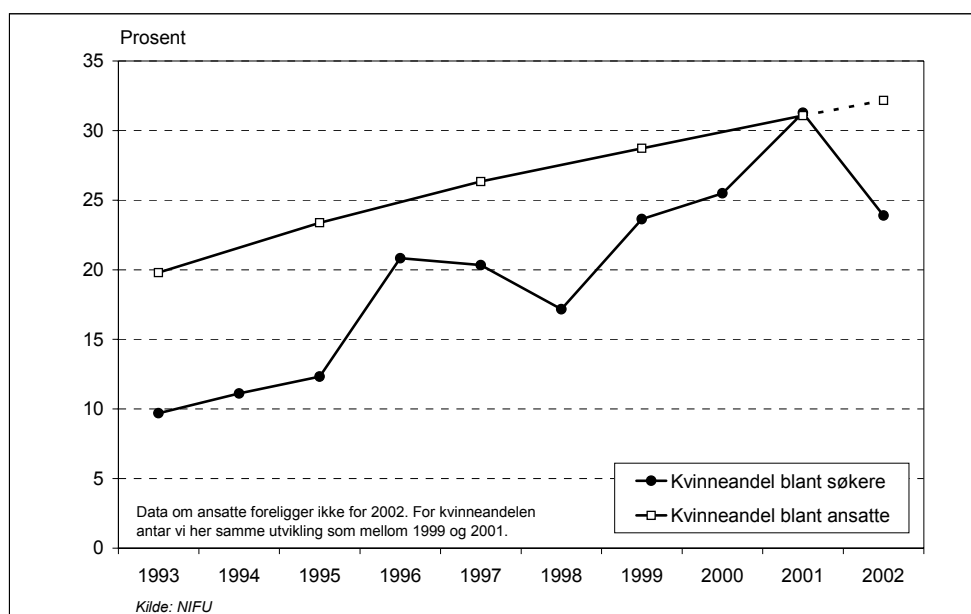
Bibliotekfag inngår ikke. Inkl. førstelektorer.

### 7.3 Hvor stor andel av kvinnelige førsteamanuenser har søkt om opprykk i den nasjonale ordningen?

Har kvinnelige førsteamanuenser i like stor grad som sine mannlige kolleger benyttet seg av muligheten til å søke opprykk gjennom den nasjonale ordningen? Figur 7.2 viser andelen kvinner blant fast ansatte førsteamanuenser ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i ulike registreringsår i Forskerpersonalregisteret og andelen kvinner blant dem som søkte opprykk til professor på grunnlag av kompetanse i de ulike søknadsår. Som vi ser økte kvinneandelen i begge populasjoner i løpet av perioden, og differansen i kvinneandelen mellom ansatte og søkere har minket over tid<sup>4</sup>. For de mannlige førsteamanuensene blir forholdet speilvendt. Det foreligger ikke tall for andel kvinnelige førsteamanuenser i 2002, men i figuren har vi foretatt en trendforlengning (stiplet linje).

<sup>4</sup> Vi må regne med at det er en viss tidsforskyvning mellom de to dataseriene, på den måten at innvilgede opprykksøknader kommer til uttrykk i statistikken over ansatte noe senere enn i det året søknaden ble levert.

Veksten i andel kvinnelige søkere er i hovedsak en refleksjon av økningen i antallet kvinner i førsteamanuensisstillinger, men også dels et resultat av økningen i kvinners søketilbøyelighet. Den lave andelen kvinnelige søkere i de første årene skyldes for en stor del at de fleste kvinner i førsteamanuensisstilling, som var professorkompetente, fikk opprykk til professor i årene like før ordningen trådte i kraft. Fra 1990 til 1993 vedtok Stortinget at ca. 200 stillinger skulle omgjøres fra førsteamanuensis til professor. Da det var et sterkt ønske om å øke antallet kvinnelige professorer, ble et stort antall av omgjøringene vedtatt å tilfalle professorkompetente kvinner. Kvinner som allerede var tilkjent professorkompetanse gjennom å søke et ledig professorat, ble gitt opprykk på dette grunnlaget. I tillegg ble det nedsatt bedømmelseskomiteer ved lærestedene for å vurdere førsteamanuenser som mente seg professorkompetente. De fleste kvinner i førsteamanuensisstilling som var professorkompetente, hadde således allerede fått opprykk da den nye ordningen ble innført i 1993 (jf. Forskerforbundet 1997, s. 7).



**Figur 7.2** Kvinneandelen blant søkerne til opprykk og blant ansatte i førsteamanuensisgruppen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1993–2001.

Men hvorfor var andelen kvinnelige førsteamanuenser som søkte om opprykk lavere enn andelen mannlige søkere? En forklaring kan være at relativt flere menn enn kvinner betraktet seg som professorkompetente (uten at dette nødvendigvis var tilfelle). En annen forklaring er at det rett og

slett tar lengre tid for en nytilsatt kvinnelig førsteamanuensis enn for en mannlig å kvalifisere seg for et professorat på grunn av fødselspermisjoner og omsorgsforpliktelser (jf. kapittel 5). Forskjellen i kvinners og menns forskningsvilkår i de aktuelle alderskohortene kan således bidra til å forklare etterslepet i andelen kvinnelige søkere i forhold til den økende andelen kvinnelige førsteamanuenser.

På den annen side dokumenterte vi i kapittel 5 at de kvinner som hadde fått en professortittel i perioden 1993-2001 var gjennomgående kortere tid i en førsteamanuensisstilling enn sine mannlige kolleger. Disse tilsynelatende motstridende resultatene behøver imidlertid ikke være uforenlige. De kvinner som har blitt tilsatt som professor, eller har fått opprykk etter kort tid i førsteamanuensisstillingen kan være et selektivt utvalg, som enten har hatt lite tidkrevende omsorgsforpliktelser eller er spesielt dyktige.

Som det framgår av tabell 7.3 skiller humaniora seg fra de andre fagområdene. Økningen i andelen kvinnelige søkere har ikke vært så markert som i de andre fagområdene. I humaniora har kvinneandelen blant søkerne heller ikke kommet opp på nivå med kvinneandelene blant ansatte førsteamanuenser. For de andre fagområdene var det i 2001 en større andel kvinner blant søkerne til professoropprykk enn blant de ansatte førsteamanuensene. Vi må imidlertid påpeke at det er spinkelt tallunderlag i enkelte fagområder for andelsberegninger av søknader.

**Tabell 7.3** Kvinneandelen blant søkerne til opprykk og blant ansatte i førsteamanuensisgruppen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1993–2001. Prosent.

Fagområde/år	1993	1995	1997	1999	2001
<i>Alle fagområder</i>					
Ansatte	20	23	26	29	31
Søkere	10	12	20	24	31
<i>Humaniora</i>					
Ansatte	24	30	33	34	36
Søkere	14	18	24	22	22
<i>Samfunnsvitenskap</i>					
Ansatte	27	29	31	33	34
Søkere	12	15	19	39	37
<i>Matematikk/naturvitenskap</i>					
Ansatte	13	15	18	18	20
Søkere	9	8	13	15	32
<i>Medisin</i>					
Ansatte	26	28	34	35	38
Søkere	11	13	33	27	41
<i>Antall ansatte</i>	1 303	1 407	1 610	1 671	1 628
<i>Antall kvinnelige ansatte</i>	258	329	424	480	506
<i>Antall søkere</i>	196	73	118	110	211
<i>Antall kvinnelige søkere</i>	19	9	24	26	66

I *Teknologi* og *Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin* er det nesten ingen kvinnelige søkere. Disse fagområdene er derfor ikke spesifisert, men inngår i *Alle fagområder*.

## 7.4 Har opprykksordningen bidratt til å øke andelen kvinnelige professorer?

I intervjuene ble de faglige lederne spurt om opprykksordningen er gunstig for å fremme likestillingen mellom menn og kvinner. For de fleste intervjupersonene er erfaringsmaterialet lite, og vurderingene spriker mye. Mange ledere ga uttrykk for at ordningen var relativt nøytral i så måte, andre at dette hadde de ingen formening om (det statistiske materialet var ikke kjent for intervjupersonene på det tidspunkt intervjuene ble foretatt):

*"Prinsipielt skulle det være en gunstig ordning, men i praksis ser vi ikke noe tydelig mønster her."*

*"Nei, det er ingenting som tyder på det. Andelen kvinnelige professorer øker jo ikke."*

*"Jeg tror ikke det. Men selvsagt er det nå opp til institusjonen å motivere kvinner til å kvalifisere seg. Men dette er ikke noe likestillingstiltak."*

*"Ordningen har liten betydning for likestillingen. Problemet er å få fram kvalifiserte kvinner i det hele tatt. Det avgjørende er at tilstrekkelig mange kvinner blir førsteamanuensis, dvs. får fast stilling. Dette er det området der det burde vært satt inn tiltak."*

*"Det er vanskelig å vurdere. Men kvinner har nå like muligheter som menn til å kjøre egne faglige løp, også på felter hvor det ikke vil bli lyst ut professorater."*

Nærmere halvparten av de faglige lederne, og et klart flertall av de kvinnelige lederne, mente likevel at den var positiv for kvinners muligheter til å bli professor:

*"Opprykksordningen er kjempeviktig for likestillingen."*

*"Jeg er åpen for at man lettere får inn kvinner ved kompetansevurdering enn ved konkurranse."*

*"Ja, den er gunstig for likestillingen i den forstand at flere kvinner kan bli professor. Kvinner vet at dersom de skaffer seg kompetansen, får de opprykk."*

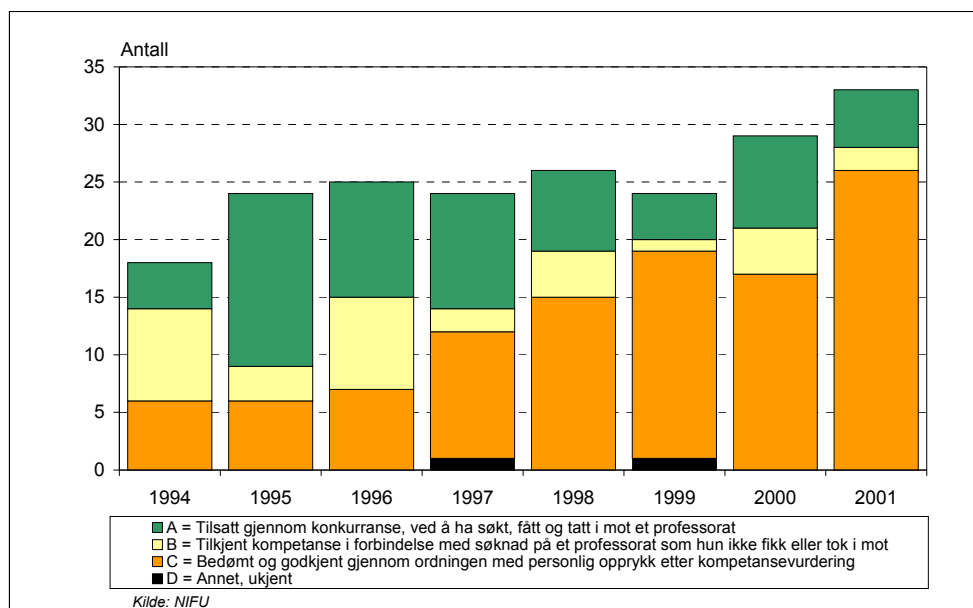
*"Jeg sitter med en følelse av at dette kanskje er den eneste fordelene ved ordningen."*

Et par av de kvinnelige lederne ga dessuten uttrykk for at opprykksordningen er et bedre likestillingstiltak enn øremerking av professorstillinger for utvalgte kvinner, selv om det ikke er like effektivt.

Av kapittel 3 går det fram at en like stor andel av kvinnelige som av mannlige søkere (59%) har fått opprykk til professor ved bedømmelse i nasjonale komiteer. Andel kvinnelige søkere som fikk opprykk i første søknadsrunde var relativt lav (35%), men dette kan sannsynligvis forklares på samme måte som over; storparten av de professorkompetente kvinnelige førsteamanuensene hadde allerede fått opprykk.

Det er imidlertid til dels store forskjeller mellom fagområdene i måten opprykksordningen har fungert på (jf. tabell 3.10). I humaniora og samfunnsvitenskap har en litt større andel av de kvinnelige enn av de mannlige søkerne fått opprykk til professor. I medisin og helsefag, derimot, er en langt større andel av de mannlige søkerne (73%) enn av de kvinnelige søkerne (53%) blitt bedømt professorkompetente.

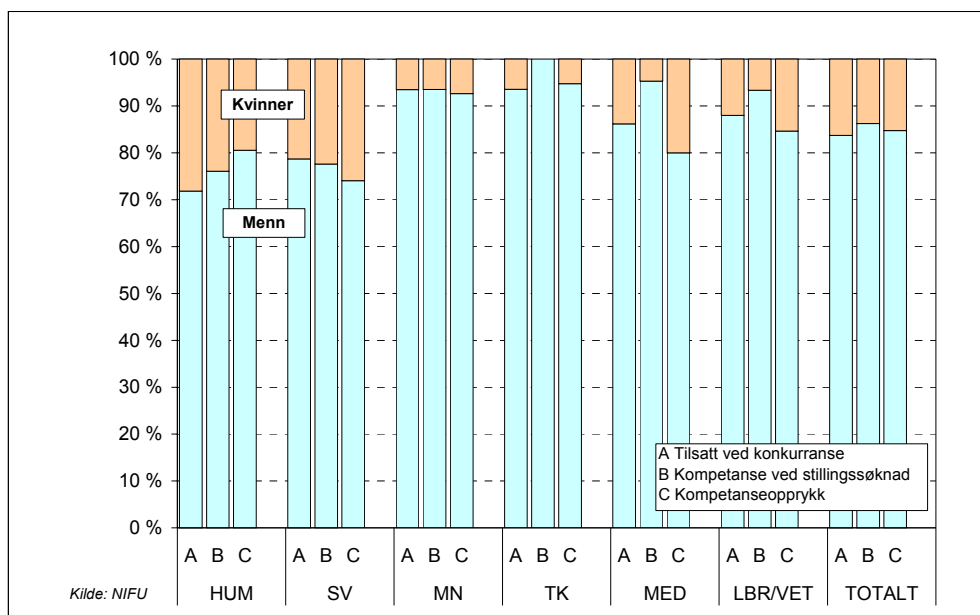
I de senere år har de fleste nye professorer oppnådd stillingen gjennom opprykksordningen. Ser vi hele tidsrommet fra 1993 til 2001 under ett, er det en liten forskjell på de mannlige og kvinnelige professorene i måten de har blitt professor på. Kvinneandelen er omtrent den samme i alle kategorier. Av de kvinnelige professorene har 45 prosent fått stillingen gjennom den nasjonale opprykksordningen, mot 42 prosent av de mannlige professorene. Imidlertid har utviklingen over tid vært ulik for kjønnene. Mens mennene hadde størst "avkastning" av ordningen i de første årene etter at den ble innført, er det kvinnene som har dratt størst fordel av den i de senere år (jf figur 7.3).



**Figur 7.3** Nye kvinnelige professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler 1994–2001, etter type og år for tiltredelse

Hele 71 prosent av alle nye kvinnelige professorer i treårsperioden 1999–2001 har fått opprykk gjennom den nasjonale ordningen. Den tilsvarende andelen for de mannlige professorene er 57 prosent. Til sammenligning fikk 20 prosent av kvinnene og 31 prosent av mennene opprykk gjennom søknad på og ansettelse i et ledig professorat. Andelen av dem som ble professorer gjennom søknad på et professorat, som de ikke fikk eller ikke tiltrådte, var henholdsvis 8 prosent for kvinnene og 10 prosent for mennene.

Kvinneandelen blant de nytilsatte professorene er høyest i humaniora og samfunnsvitenskap, og lavest i teknologi og matematikk/naturvitenskap (se figur 7.4). Humaniora og samfunnsvitenskap er imidlertid forskjellige i så henseende. I humaniora er kvinneandelen blant dem som søkte og fikk et professorat høyere enn blant opprykksprofessorer. For samfunnsvitenskap – og de fleste andre fagområder – er det motsatt. Det må understrekes at tallunderlaget er lavt i enkelte fagområder.



**Figur 7.4** Nye professorer ved universiteter og vitenskapelige høyskoler etter 1991<sup>5</sup>, etter type, fagområde og kjønn. Prosent.

## 7.5 Oppsummering

I diskusjonen omkring innføringen av en ordning med opprykk til professor etter kompetanse antok Hernes-utvalget at ordningen ville være et viktig likestillingstiltak. Departementet mente imidlertid at det ville være et vel så godt tiltak å fortsette praksis med opprettelse av professorater og omgjøring av førsteamanuensisstillinger for velkvalifiserte kvinner. Stortinget vedtok likevel å innføre en generell opprykksordning. I 2001 foreslo departementet å fjerne denne ordningen, men Stortinget gikk igjen inn for opprykksordningen; denne gang med den begrunnelse at det var et godt personalpolitisk tiltak som bl.a. hadde gjort det lettere for kvinner å legge planer for veien fram til akademisk toppstilling.

Datamaterialet viser at andelen kvinner i professorstillinger økte fra 4 prosent i 1981 til 9 prosent i 1991 og deretter til 13 prosent i 2001. I samme tidsrom økte andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger fra 10 prosent i 1981 til 16 prosent i 1991 og videre til 31 prosent i 2001. Den na-

<sup>5</sup> Figuren bygger på NIFUs forskerpersonalregister og omfatter alle som er registrert som professor første gang i 1993 eller senere, dvs. ikke stod som professor i 1991-versjonen av registeret.

sjonale opprykksordningen synes derfor så langt å ha hatt liten betydning for å øke andelen kvinnelige professorer.

Opprykksordningen synes å ha vært kjønnsnøytral i den betydning at en like stor andel kvinnelige søkere som mannlige søkere har blitt bedømt professorkompetente. Søketilbøyeligheten blant kvinnelige førsteamanuenser har imidlertid vært lavere enn blant mannlige førsteamanuenser.

Opprykksordningen synes imidlertid å ha fått økende betydning for kvinnelige førsteamanuenser. Mens 71 prosent av alle nye kvinnelige professorer i treårsperioden 1999-2001 fikk opprykk gjennom den nasjonale ordningen, var den tilsvarende andelen for de mannlige professorene 57 prosent. Til sammenligning fikk 20 prosent av de kvinnelige og 31 prosent av de mannlige professorene opprykk gjennom søknad på og ansettelse i et professorat.

Hvilke konklusjoner kan vi så trekke av disse analysene? Opprykksordningen er på sett og vis et likestillingstiltak ved at både kvinner og menn har like muligheter til å søke om opprykk, uavhengig av om det finnes ledige stillinger som professor. Resultatene viser da også at så langt har en like stor andel av de kvinnelige som av de mannlige søkerne fått opprykk. Men opprykksordningen er ikke et likestillingstiltak i den forstand at den fremmer kvinners muligheter spesielt. Men dersom en like stor andel av de kvinnelige som av de mannlige søkerne fortsatt får opprykk i de kommende årene, og andelen kvinnelige førsteamanuenser fortsetter å stige i samme takt som hittil, vil opprykksordningen føre til at andelen kvinnelige professorer i universitets- og høyskolesektoren vil øke betydelig i løpet av den neste tiårsperioden.



## 8 Opprykksordningen i et mobilitetsperspektiv

### 8.1 Innledning

Som nevnt i kapittel 1 ble lavere mobilitet mellom lærestedene trukket fram som en mulig negativ effekt av opprykksordningen. Motivasjonen for å søke seg til et annet lærested ville bli redusert ved at tilsvarende stilling og lønn kunne oppnås gjennom internt opprykk til professor ved det lærested vedkommende var ansatt ved. I sin dissens i Hernes-utvalgets innstilling la mindretallet vekt på at konsekvensene for den geografiske mobiliteten var for dårlig utredet, og det var også et av ankepunktene til regjeringen mot å innføre ordningen på det daværende tidspunktet. Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet hadde likevel en nyansert drøfting av mobilitetsspørsmålet i St.meld. nr. 40 (1990-91). Her heter det at mobilitet har to sider; hvem som får, og hvem som avgir. "Med stor utskifting i en rekke fag ved universitetene som følge av alderssammensetningen blant de tilsatte vil det bli et sug etter de kvalifiserte. Da er det sannsynlig at de mindre fagmiljøene, bl.a. ved distriktshøgskolene, vil miste sine fremste fagfolk, dersom de ikke kan få opprykk der de er" (s. 142).

Faren for svekket mobilitet mellom lærestedene var også en relativt allmenn bekymring i universitetssektoren, og spesielt ved Universitetet i Tromsø, men ikke uten nyanser. Forskerforbundet uttalte i brev til Universitetsrådet av 29. juni 1992 at det var beklagelig at det var så få i faste stillinger som søkte stilling ved annen institusjon, men mente at i lys av den allerede lave mobiliteten ville uttrykket "ordningen vil svekke mobiliteten" kunne gi feilaktige assosiasjoner. Høgskolestyret for Rogaland viste i brev av 26. juni 1992 til at Universitetsrådet var bekymret for at ordningen ville kunne vanskeliggjøre rekruttering til utkantinstitusjonene, og uttalte at det snarere kunne bli *mer* interessant å søke og beholde stillinger ved høgskolene i regionene etter at ordningen med opprykk etter kompetanse trådte i kraft.

I Universitetsrådets egen rapport om erfaringene med opprykksordningen fra 1995 ble mobilitetsspørsmålet berørt, også her på en nyansert måte. Det heter bl.a. at "dette med mobilitet nok kan være et paradoks for institusjonene. For det første fordi alle ønsker bredest mulig rekruttering til de stillinger som til enhver tid blir lyst ut. For det andre ønsker institusjonene å oppfordre til faglig egenutvikling hos sine forskere for å kunne beholde dem ved egen institusjon. Sagt på en annen måte: man ønsker

ekstern mobilitet, men intern stabilitet. Dette er i og for seg ikke noe nytt, men opprykksordningen har forsterket problemstillingen nettopp fordi den synes å fostre det siste men redusere det første” (s. 39).

Rapporten peker videre på at ordningen i enkelte tilfeller faktisk kan ha virket mobilitetsfremmende ved at utlyste førsteamanuensisstillinger blir søkt av personer ved andre institusjoner som allerede har fått tilkjent professorkompetanse. Disse søkerne fortrenger dermed søkere med førsteamanuensiskompetanse, men som ikke kan konkurrere med dem som har professorkompetanse. Universitetsrådets rapport konkluderer med at det er for tidlig å si noe definitivt om hvordan mobiliteten påvirkes av opprykksordningen.

Spørsmålet om opprykksordningens effekter på det vitenskapelige personalets mobilitet mellom lærestedene ble også diskutert i Forskerforbundets vurdering av ordningen i 1997. Her het det at det sentrale spørsmålet var i hvilken grad førsteamanuenser etter innføringen av ordningen unnlot å søke på og eventuelt ta imot et professorat ved et annet lærested fordi de nå hadde muligheten til å få opprykk ved egen institusjon. Rapporten fastslo at her kunne man bare bygge på erfaringsmateriale, fordi det ikke forelå systematiske undersøkelser om mobiliteten til professorkompetente førsteamanuenser. Forskerforbundets erfaring var at dersom man allerede hadde fast vitenskapelig stilling og var professorkompetent, var det i hovedsak de faglige arbeidsforhold og private forhold, som familie og ektefellens arbeid, som avgjorde om man tok en ny stilling. Alene det å få professorstilling betydde lite dersom stillingsskifte medførte flytting fra egen institusjon, særlig hvis det betydde bytte av bosted.

I dette kapitlet skal vi undersøke om mobiliteten mellom lærestedene er redusert etter innføringen av opprykksordningen. Med utgangspunkt i Forskerpersonalregisteret har vi foretatt en rekke statistiske analyser som belyser dette spørsmålet. Men først skal vi gi en oversikt over de faglige ledernes synspunkter.

## 8.2 De faglige ledernes vurdering av mobiliteten

I intervjuene med de faglige lederne av universitetsfakultetene og høyskolenene ble følgende spørsmål stilt: ”Et argument som ble anført mot opprykksordningen i forbindelse med at den ble innført var at den ville påvirke mobiliteten i negativ retning. Hva mener du om det?”

Et flertall av lederne, hovedsakelig ved universitetene, sa seg enige i dette, og at dette også er et problem:

*”Jeg er enig. Vi stimuleres ikke til å flytte på oss, og det er negativt.” (U)*

*”Ordningen bidrar til for stor egenrekruttering og faglig innavl.” (U)*

*"Ordningen hindrer helt klart mobiliteten. Det gjelder derfor å få dyktige folk inn i førsteamanuensisstillinger." (U)*

*"Mobiliteten er et problem. Folk som flyttet til andre læresteder på 80-tallet ville ikke ha gjort det i dag. Det er et direkte problem for alle utenom Universitetet i Oslo, men mobilitet er ønskelig for alle institusjoner. Det er få søkere på utlyste stillinger. Et system med søknad på professorat hadde fungert bedre ut fra mobilitetsb hensyn." (U)*

Andre ledere var mer nyanserte i sine oppfatninger:

*"Ordningen har vært med på å redusere mobiliteten, men familiestrukturen er blitt annerledes. Folk flytter ikke selv om de får tilbud om et professorat på grunn av ektefelle og barn." (U)*

*"Det virker som et relevant moment, men folk er lite mobile uansett." (SH)*

En tredje gruppe av de intervjuede var derimot uenige i argumentet som ble presentert i intervjuet:

*"Dette argumentet holder ikke. Mobiliteten ville vært lav uansett på grunn av familiesituasjonen." (U)*

*"Ordningen har ikke påvirket mobiliteten i negativ forstand. Her er det helt andre forhold ute og går. Familieforhold har mye større betydning. Ektefelle og barn er lite flyttevillige." (SH)*

De intervjuedes svar er selvsagt basert på personlige vurderinger og inntrykk uten forankring i statistisk materiale. Mange ga da også uttrykk for at det var vanskelig å ha noen klar formening om dette spørsmålet, og at svarene var basert på antakelser og ikke et erfaringsmateriale. En rekke ledere hadde derfor heller ikke noen formening om mulige effekter av opprykksordningen i et mobilitetsperspektiv.

Det blir vanligvis ansett som fordelaktig for fagmiljøene at det skjer en viss faglig fornyelse ved at etablerte forskere flytter fra et miljø til et annet. Den nye institusjonen får et faglig tilskudd, og den gamle institusjonen får muligheten til å rekruttere inn en ny person. Slik sett vil fornyelsen kunne oppstå begge steder. Men det fagmiljøet som avgir en fagperson kan også miste verdifull kompetanse. Mobilitet kan med andre ord ha både en positiv og en negativ side.

Mange av lederne, hovedsakelig ved de statlige høyskolene, men også ved enkelte av de vitenskapelige høyskolene, oppga at opprykksordningen gir økte muligheter for å rekruttere både professorkompetent

personale og personale med professorambisjoner, samt å beholde eksisterende personale med slik kompetanse og slike ambisjoner.

*"Jeg tror ordningen har hatt moderat innvirkning i den forstand at den har dempet mobiliteten. Men for oss har dette vært en fordel. Ellers ville folk ha søkt seg til et universitet." (SH)*

*"Det er en fordel for personalet, og også deres familier, at de kan rykke opp til professor uten å måtte skifte arbeidssted."*

*"Den åpenbare fordel for høgskolen er at vi kan beholde de gode folkene, men opprykksordningen er samtidig problematisk fordi vi også beholder folk vi ikke er så interessert i. Men alt i alt er dette en fordelaktig ordning." (VH)*

*"Fordelen for institusjonen er at ordningen gjør det mulig å holde på folk som vi er interessert i å beholde. Dessuten slipper vi unna eksterne søkere som vi ikke ønsker å tilsette." (VH)*

Samlet sett gir intervjuene et nyansert bilde av de faglige ledernes synspunkter på opprykksordningens betydning for mobiliteten mellom lærestedene. Men hovedbildet er likevel at majoriteten synes at lav mobilitet er et problem, og at opprykksordningen har forsterket disse problemene.

### **8.3 Mobilitet mellom læresteder**

Hvordan har så mobiliteten mellom lærestedene utviklet seg etter at professoropprykksordningen ble innført? Vi belyser i dette kapittelet mobiliteten på to måter ved å ta utgangspunkt i to ulike utvalg av NIFUs forskerpersonalregister. I begge tilfeller sammenligner vi de to tidsperiodene 1981–1991 og 1993–2001. I det første tilfellet ser vi på alle registrerte professorer i de angjeldende tidsrom, uansett hvilke stillinger de innehadde på forhånd og uansett antall år mellom foregående stilling og professorstillingen. I det andre tilfellet begrenser vi oss til de professorer som rykket opp direkte fra en stilling som førsteamanuensis.

I følge Forskerpersonalregisteret ble det tilsatt 1406 nye professorer i full stilling i perioden 1992–2001, inklusive opprykksprofessorer<sup>6</sup>. Til

---

<sup>6</sup> Disse tallene avviker tilsynelatende noe fra tilsvarende tall i kap. 4.3. Det skyldes datagrunnlaget.

Oversikten over nye professorer i kap. 4.3 bygger dels på opplysninger fra Universitets- og høgskolerådet og dels på opplysninger fra institusjonene. For eksempel er år for tiltredelse i professorat hentet fra disse kildene. Videre inkluderer materialet i kap. 4.3 en god del personer som er blitt professor

sammenligning ble det tilsatt 1136 professorer i tidsrommet 1981–1991, altså *før* opprykksordningen var innført<sup>7</sup>. Antallet gjelder alle universiteter og vitenskapelige høgskoler, men ikke de statlige høgskolene<sup>8</sup>. Vi kjenner ikke enkeltindividenes arbeidssted i de år de ikke er registrert i Forskerpersonalregisteret.

Tabell 8.1 viser institusjonsmobiliteten i de to tidsperiodene for alle registrerte professorer. I begge periodene ble om lag tre av fire tilsatt som professor ved den samme institusjon som de var knyttet til to eller flere år på forhånd. Mobiliteten mellom lærestedene var noe høyere på 1980-tallet enn etter innføringen av opprykksordningen, men forskjellen mellom de to periodene er liten. I perioden 1981–1991 byttet 17 prosent institusjon i Norge i forbindelse med tiltredelse som professor. I perioden 1993–2001 gjaldt dette 13 prosent. Disse personene kom fra stillinger ved andre læresteder og fra stillinger i næringslivet og i instituttsektoren. I tillegg kom 8-9 prosent av alle nytilsatte professorer i begge periodene fra utlandet. Det vil si at 25 prosent av alle nytilsatte professorer i perioden 1981-1991 kom fra en annen institusjon. I perioden 1993-2001 var dette tallet redusert til 22 prosent.

**Tabell 8.1** *Institusjonsmobilitet for professorer før og etter at den nasjonale kompetanseopprykksordningen ble innført.*

Stilling før professor:	Tilsatt som professor I i perioden:			
	1981-1991		1993-2001	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ved samme institusjon	847	74,6	1 097	78,0
Ved annen norsk institusjon	194	17,1	184	13,1
Institusjon ukjent <sup>1)</sup>	95	8,4	125	8,9
<b>Totalt</b>	<b>1 136</b>	<b>100,0</b>	<b>1 406</b>	<b>100,0</b>

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU

Tabellen omfatter alle typer tidligere stillinger - inkludert de dosenter som ble omgjort til professorater fra 1985 - og alle tidsspenn før tilsetting som professor.

<sup>1)</sup> I hovedsak utlendinger.

etter opprykksordningen, men som ikke fikk søknaden avgjort i tide til å bli registrert som professor i 2001-versjonen av Forskerpersonalregisteret. I Forskerpersonalregisteret inngår heller ikke eksakt år for tiltredelse som professor. Vi har derfor antatt at personen er "nytilsatt" som professor I i det år vedkommende første gang ble registrert med denne stillingen i registeret – som altså oppdateres hvert annet år.

<sup>7</sup> Dosentene, som fikk opprykk til professor i 1985, er inkludert i dette tallet.

<sup>8</sup> Personenes institusjonstilknytning gjelder den institusjon de var knyttet til ved *siste* registrering som professor I.

Tabell 8.1 omfatter alle registrerte professorer i de angjeldende tidsrom, uansett hvilke stillinger de innehadde på forhånd og uansett antall år mellom foregående stilling og professorstillingen. Det knytter seg imidlertid en del usikkerhet til denne måten å beregne mobiliteten på, noe som bl.a. har å gjøre med klassifiseringen av institusjonstilknytning i registeret, og som kan bidra til å overestimere mobiliteten i noen grad. F.eks. kan en god del av dem som her er registrert som "mobile" være utdannet ved det institutt de ble tilsatt som professor ved, men de kan i mellomtiden ha vært tilsatt ved en eller flere andre institusjoner, f.eks. i SINTEF eller i en annen forskningsinstitusjon lokalisert ved det samme lærestedet.

Et annet bilde av mobiliteten mellom lærestedene ved avansement til professor får vi når vi begrenser oss til de professorer som rykket direkte opp fra førsteamanuensis til professor. Vi har undersøkt om de personer som i et bestemt år var registrert som professor I og som ved foregående registrering to år tidligere var førsteamanuensis, var knyttet til samme eller ulik institusjon i de to årene. Denne tilnærmingen avgrensar undersøkelsesutvalget til 35 prosent av alle nye professorer i perioden 1981–1991, jf. tabell 8.1, og 64 prosent i perioden 1993–2001<sup>9</sup>.

Mobiliteten mellom læresteder i forbindelse med denne type avansement framgår av tabell 8.2. Av de professorene som i perioden 1993–2001 rykket direkte opp fra en førsteamanuensisstilling, gjaldt opprykket innenfor samme institusjon 97,6 prosent. Bare 2,4 prosent skiftet institusjon ved avansement fra førsteamanuensis til professor på 1990-tallet. Mobiliteten var lav også i det foregående tiår, men likevel tre ganger så høy (7,6 prosent).

**Tabell 8.2** *Institusjonsmobilitet fra førsteamanuensis til professor før og etter at den nasjonale opprykksordningen ble innført.*

Professor ved:	Tilsatt som professor I i perioden:			
	1981-1991		1993-2001	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Samme institusjon som i førsteamanuensisstilling	363	92,4	882	97,6
Annen institusjon enn i førsteamanuensisstilling	30	7,6	22	2,4
<b>Totalt</b>	<b>393</b>	<b>100,0</b>	<b>904</b>	<b>100,0</b>

*Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU*

Undersøkelse av om professorer i et bestemt registreringsår, som var førsteamanuensis to år tidligere, var knyttet til samme eller ulike institusjoner i de to årene.

<sup>9</sup> Forskjellen i utvalgsreduksjonen skyldes at professoropprykksordningen har gjort direkte avansement fra førsteamanuensis til professor mye vanligere enn tidligere. I årene 1981 og 1983 eksisterte dessuten fortsatt dosentstillingene ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene.

Mobiliteten er naturlig nok noe høyere blant dem som tilsettes ved konkurranse enn blant dem som blir professor etter opprykksordningen, som jo gjelder den førsteamanuensisstillingen de innehar ved den institusjonen de er ansatt ved på søknadstidspunktet, se tabell 8.3. Men mobiliteten mellom lærestedene er uansett lav ved avansement fra førsteamanuensis til professor.

Hva kan så dette skyldes? En vanlig forklaring er at opprykksordningen gjør det mulig for førsteamanuenser å bli værende ved eget lærested i forvissning om at de med tid og stunder vil rykke opp til professor. En tilleggsforklaring er at en større andel av dem som i dag aspirerer til en professorstilling har en partner som også har en karriere å ivareta, og derfor er mindre mobile enn tidligere. I tillegg har det gjentatte ganger vært pekt på at forskningsmiljøene ofte har lagt til rette for at en intern kandidat skal bli tilsatt i det ledige professoratet. Som en informant uttrykte det:

*”Tidligere bendte det jo at miljøene skreddersydde utlysningsteksten og styrte ansettelsesprosessen slik at en intern kandidat skulle få professoratet. Det er derfor ingen grunn til å skjønne det tidligere systemet.”*

I hvilken utstrekning dette fortsatt foregår er umulig å si. Men av de 190 førsteamanuensene som avanserte til professor i konkurranse med andre søkere i perioden 1993-2001 var det bare 11 personer (6%) som flyttet fra et lærested til et annet, mens 94 prosent fikk professorstilling ved eget lærested.

Men konkurransemodellen åpner samtidig for tilsetting av professorer med annen bakgrunn enn førsteamanuensis ved norsk universitet eller høyskole, f.eks. utlendinger, postdoktorer og ansatte i instituttsektoren. I perioden 1993-2001 ble det tilsatt i alt 535 professorer etter konkurranse. Av disse kom vel 20 prosent fra en annen norsk institusjon og knapt 20 prosent fra utlandet. Ca 60 prosent av disse professorene kom fra en stilling ved eget lærested.

Utviklingen har imidlertid gått i retning av at et minkende antall professorer blir tilsatt gjennom konkurranse, og at et økende antall får opprykk ved egen institusjon. Dersom denne tendensen vedvarer eller stabiliserer seg på det nåværende nivået, vil tilførselen av nye professorer fra andre institusjoner, inklusive utlandet sannsynligvis gå ytterligere ned i forhold til på 1990-tallet.

**Tabell 8.3** *Institusjonsmobilitet ved opprykk fra førsteamanuensis til professor 1993–2001, etter professortype*

Professortype	Opprykk ved:		Sum	Prosent mobilitet
	Samme institusjon	Annen institusjon		
Tilsatt ved konkurranse	190	11	201	5,5
Kompetanse ved stillingsøknad	225	4	229	1,7
Kompetanseopprykk	424	7	431	1,6
Annet, ukjent	43	0	43	0,0
<b>Alle</b>	<b>882</b>	<b>22</b>	<b>904</b>	<b>2,4</b>

Kilde: Forskerpersonalregisteret, NIFU.

Undersøkelse av om professorer i et bestemt registreringsår, som var førsteamanuensis to år tidligere, var knyttet til samme eller ulike institusjoner i de to årene. Bare personer som er registrert som professor i første gang i 1993 eller senere er inkludert.

## 8.4 Oppsummering

Vi har i dette kapittelet undersøkt institusjonsmobiliteten på to måter. For det første ved å studere i hvilken grad nye professorer blir rekruttert fra egen institusjon. For det andre ved å undersøke hvor stor andel av de nye professorene som er rekruttert fra en førsteamanuensisstilling ved samme lærested. Ved den første metoden fant vi at 22 prosent av de nye professorene i tidsrommet 1993–2001, mot tilsvarende 25 prosent i perioden 1981–1991, kom fra en annen institusjon enn der de ble tilsatt (fra et annet lærested, utlandet, næringslivet og instituttsektoren). Ved den andre metoden fant vi at av de professorene som i tidsrommet 1993–2001 avanserte fra en førsteamanuensisstilling, kom nærmere 98 prosent fra stilling ved det samme lærestedet som de ble professor, mot tilsvarende for vel 92 prosent i perioden 1981–1991.

Mobiliteten har med andre ord blitt redusert etter innføringen av den nasjonale opprykksordningen, men nedgangen har hittil ikke vært stor. Utviklingen har imidlertid gått i retning av at et minkende antall professorer blir tilsatt gjennom konkurranse, og at et økende antall får opprykk ved egen institusjon. Dersom denne tendensen vedvarer eller stabiliserer seg på det nåværende nivået, vil tilførselen av nye professorer fra andre institusjoner, inklusive utlandet sannsynligvis gå ytterligere ned i forhold til på 1990-tallet. En måte å kompensere for redusert mobilitet ved tilsetting i professorstillinger er derfor å rette søkelyset mot mobilitet i forbindelse med tilsetting i førsteamanuensisstillinger.



## 9 Opprykksordningen i et styringsperspektiv

### 9.1 Innledning

Som vist i kapittel 1 kunne et mindretall i Hernes-utvalget ikke anbefale innføring av en generell opprykksordning, fordi institusjonene ville få mindre mulighet enn tidligere til å påvirke den faglige profilen blant professorene. Denne problemstillingen ble drøftet i St.meld. nr. 40 (1990-91) hvor Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet uttalte følgende (s. 142):

*Fagområde for professoratene styrer ofte valg av forskningsområde for yngre forskere. Slik fungerer det som faglig styringsmiddel og sikrer at ulike spesialområder blir opprettholdt og videreutviklet. Med opprykk etter kompetanse vil det være mulighet for at valg av forskningsområder i sterkere grad blir bestemt av individuelle preferanser. Det kan bli vanskeligere å planlegge den totale sammensetning av kompetanse i et fagmiljø.*

*Samtidig er det gjennom de individuelle valg og brudd med faglig tradisjon at nye forskningsområder opparbeides og ny innsikt vinnes. Et system der den enkelte i høyere grad kan velge spesialområde uten å skjule til fagområde for framtidige stillinger, kan derfor også virke faglig berikende.*

Etter en samlet vurdering gikk likevel departementet i mot at det skulle etableres en generell adgang til å søke opprykk til professor for vitenskapelig personale som kunne dokumentere professorkompetanse.

Etter at Stortinget hadde vedtatt at en slik ordning skulle innføres, og departementet hadde anmodet Universitetsrådet om bistand til å utarbeide forslag til felles regler og kompetansekrav, ga rådet uttrykk for sitt syn i et brev til medlemsinstitusjonene og de regionale høgstyrene (10.04.92). Her het det at forslaget om opprykk etter kompetanse ikke var tatt opp i Stortingsmeldingen, og rådet hadde derfor ikke foretatt en realitetsvurdering av denne saken før Stortinget fattet sin beslutning. Opprykk etter kompetanse kunne ha mange positive sider, men Universitetsrådets styre var bekymret over at man hadde valgt en løsning som ville frata institusjonene styringsmuligheter. Hvilke fagfelt som skulle styrkes ved den enkelte institusjon ville i stor grad nå avhenge av den enkeltes valg av forskningsområde.

Departementet delte denne bekymringen og understreket i reglementet for ordningen at opprykkene ikke skulle medføre endringer i vedkommendes arbeidsoppgaver, herunder undervisningsplikter eller forskerrettigheter. Denne presiseringen beroliget ikke motstanderne av opprykksordningen. De fryktet at institusjonene ikke ville klare å markere forskjellene mellom tilsatte professorer med faglig ansvar for et bestemt undervisnings- og forskningsfelt og professorer med personlig opprykk, men uten spesielt ansvar eller rettigheter i så henseende. Sandmo (1994) uttalte f.eks. at: "Når opprykk blir gitt på grunn av forskerens selvvalgte arbeidsområde, betyr det at institusjonenes muligheter for å styre forskningsressurser til prioriterte områder blir sterkt redusert. Siden ressursene til forskning og undervisning er så sterkt sammenkoblet, innebærer dette også svekkede muligheter for langsiktige prioriteringer på undervisnings-siden."

I Forskerforbundets vurdering av ordningen (1997) ble argumentet om at opprykk til professor på grunnlag av kompetanse ville føre til reduserte styringsmuligheter for institusjonene imøtegått. Her heter det at (s.19): "Synspunktet er vanskelig å følge, fordi det i første rekke er antall faste vitenskapelige stillinger og kompetansen til dem som sitter i stillingene, som bestemmer et fags "tyngde", ikke hvilken tittel de ansatte har fått gjennom ulike ordninger."

Det var imidlertid nettopp dette problemet som var Utdannings- og forskningsdepartementets begrunnelse for sitt forslag om å oppheve opprykksordningen (St.meld. nr. 27 for 2000-2001 *Gjør din plikt – Krev din rett. Kvalitetsreform av høyere utdanning*): 'Institusjonenes behov for ressursstyring og til selv å vurdere hvilke fagområder de skal bygge opp kompetanse i, tilsier at opprykksordningen til professorstilling avvikles' (s. 52).

Vi skal i dette kapitlet undersøke i hvilken grad innføringen av opprykksordningen har medført problemer med hensyn til å foreta slike faglige prioriteringer. Men i tillegg berører opprykksordningen også spørsmålet om faglig ledelse av virksomheten ved instituttene og grunnenhetene. Dette var et spørsmål som ble tatt opp av en rekke av dekanene ved universitetene og enkelte av rektorene ved de vitenskapelige høyskolene, uten at det eksplisitt ble spurt om dette i intervjuene. Denne problemstillingen var stort sett fraværende i diskusjonene omkring innføringen av ordningen, men er i kjølvannet av Mjøs-utvalgets innstilling nå kommet høyere på dagsorden.

## 9.2 De faglige ledernes vurdering av styringsproblemene

I intervjuene ble de faglige lederne presentert for følgende spørsmål: "Departementet har tidligere argumentert for å fjerne opprykksordningen fordi den reduserer institusjonenes muligheter for faglig styring. Er dette et problem ved din institusjon? I så fall, hvorfor?" På dette området er det relativt klare meningsforskjeller mellom faglige ledere ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene på den ene siden og rektorene ved de statlige høyskolene på den andre siden. Ved universitetene sa omtrent halvparten av dekanene seg enige i at dette er et problem, mot bare er fåtall av rektorene ved de statlige høyskolene.

Her følger et utvalg sitater fra intervjuene med universitetsdekanene og rektorene ved de vitenskapelige høyskolene. Samlet sett belyser sitatene hvordan mange av de faglige ledere i universitetssektoren oppfatter at opprykksordningen har begrenset mulighetene for faglige prioriteringer på instituttnivå:

*"Faglig styring er et problem. Vi kan ikke definere oppgaver for opprykksprofessorene slik vi kan for de som tilsettes i et professorat. Opprykk går utover økonomien til instituttene; små institutter må la andre stillinger stå ledige for å finansiere opprykk."*

*"Opprykksordningen gir mindre muligheter for strategisk styring for instituttene. Det er dessuten uheldig at komiteer oppnevnt av andre universiteter kan gi opprykk for førsteamanuenser innen sære spesialiteter uten interesse for et institutt. De nasjonale komiteene viser liten interesse for instituttens faglige strategi."*

*"Jeg er enig. Den faglige styringen må nå foretas ved tilsetting på førsteamanuensisnivå."*

*"Jeg stiller meg nå spørsmålet om hvorfor vi skal lyse ut førsteamanuensisstillinger som gir opprykksmuligheter, når vi kan tilsette direkte i professorater hvor vi har større kontroll med utvelgelsen i forhold til instituttets behov."*

*"Ordnningen fører i praksis til at fakultetet ikke lyser ut professorater lenger. De som er kvalifiserte førsteamanuenser rykker opp. Vi mister dermed litt av styringen med de faglige prioriteringene."*

*"Jeg er enig i departementets forslag. Professorene blir nå stilt likt. Før var det mulig å styre dette autoritært. Folk tar det nå for gitt at de har samme krav som ordinære professorer. Førsteamanuensene hadde tidligere andre arbeidsforhold enn professorene, og det var bra. De nye*

*professorene kan være egenrådige med hensyn til hva de vil undervise og forske i. Det kan i noen tilfeller virke som de er mer interessert i egne interesser enn instituttets.”*

*”Det er enkelte fag vi ikke ville ha utlyst professorater i på grunn av at de er undervisningsintensive, men vi kan ende opp med professorer med store forskningsambisjoner.”*

Men omlag halvparten av de faglige lederne i universitetssektoren så ikke dette som noe stort problem:

*”Jeg synes ikke dette er et godt argument. Det primære ønsket må jo være å fremme faglig produktivitet, som ordningen legger opp til.”*

*”Det kan hende at opprykksordningen gir dårligere muligheter for faglig styring. Men alt i alt er ordningen positiv. Den gir større frihet for den enkelte til selv å velge spesialitet. Dette kan være en fordel og sikrer større variasjon og kreativitet når det gjelder å utvikle forskningsprofilen.”*

*”Dette er ikke noe stort problem i det daglige.”*

*”Å fjerne opprykksordningen er ikke måten å løse dette problemet på.”*

*”Faglig styring er ikke direkte et problem. De som kan søke om opprykk er allerede ansatt ved institusjonen og dermed er hensynet til fagfelt allerede tatt.”*

Ved de aller fleste statlige høgskolene ga rektorene uttrykk for at dette ikke var noe stort problem. Ved de mindre statlige høgskolene ble det framholdt at de likevel hadde så få professorer at flere var velkommen. Dessuten kunne jo høgskolene nå selv opprette professorater innenfor prioriterte områder dersom det var ønskelig. Det lave antallet professorater og professorer med opprykk ved disse høgskolene gjør at erfaringsgrunnlaget foreløpig er relativt tynt.

*”Kvalitetsreformen legger jo opp til sterkere styring med den faglige virksomheten. Men opprykksordningen skaper likevel ikke problemer ved min høgskole. Det er bare positivt at vi får professorer.”*

*”Jeg er uenig i problemstillingen. Målsettingen må være å heve kvaliteten. Vi må ikke legge om undervisning og forskning fordi om noen får opprykk til professor utenfor et prioritert område.”*

*”Nei, dette er ikke noe problem. Alle ansatte må finne seg i å underordne seg strategisk plan ved høgskolen.”*

*”De som har fått opprykk befinner seg ikke innenfor de fire satsingsområdene ved høghskolen. Dette er likevel ikke noe stort problem. Vi ber personer som er professorkompetente innen disse områdene om å søke seg til høghskolen.”*

*”Etter vår mening er det ingen fare for at denne ordningen reduserer mulighetene for faglig styring. En institusjon som vår må ha breddekompetanse selv om den satser på bestemte områder. Styring skjer ved at vi oppretter professorstillinger – og ved at vi styrer forskningsmidlene dit vi ønsker. Det bakes selvfølgelig inn en dynamikk og spenning i institusjonen, men det betraktes som en nødvendighet og et gode. Det ligger jo ingen automatikk i å ha rett til forskningsmidler, utover disponering av forskningstid, ved en slik opprykksstilling.”*

Noen av rektorene var litt mer forbeholdne, uten at de av den grunn ønsket å avskaffe opprykksordningen:

*”Ja, det er et problem. Små miljøer kan få mange professorer, og høghskolen blir nødt til å ta hensyn til denne kompetansen ved fordeling av ressurser, men dette er et luksusproblem.”*

*”Det kan skape økonomiske problemer for høghskolen ved at mange får opprykk til professor. Ellers begrenser det nok styringsmulighetene, men dette er ikke så farlig.”*

I diskusjonen om opprykksordningen burde innføres eller ikke, var svekkede muligheter for faglig styring av lærestedenes virksomhet et viktig motargument. Denne motforestillingen var i første rekke knyttet til problemet med å styre sammensetningen av instituttene fagkompetanse gjennom professorenes forskningsområder. Man kunne risikere å få en rekke opprykksprofessorer med perifere forskningsinteresser i forhold til instituttets undervisningsfelt, og manglende økonomiske muligheter til å opprette professorater innenfor de mer sentrale deler av ansvarsområdet. Som det framgår av intervjuene med universitetsdekanene er dette fortsatt et utbredt argument mot en generell opprykksordning, selv om halvparten av de faglige lederne i universitetssektoren og de fleste rektorene ved de statlige høghskolene ikke synes at dette er noe stort problem.

Institusjonenes muligheter for faglig styring er imidlertid avhengig av en rekke forhold som ikke belyses i denne evalueringen. Det er derfor vanskelig å vurdere opprykksordningens reelle betydning i denne sammenheng. Førsteamanuensene som tilkjennes professorkompetanse etter søknad om opprykk, arbeider for eksempel allerede innenfor et etablert forskningsfelt ved eget institutt hvor de har opparbeidet en reell kompetanse på professornivå. Videre kan det være grunn til å spørre om ikke

opphevelsen av ordningen med stillingshjemler gir en motvekt som bør ses i sammenheng med opprykksordningen, og som styrker mulighetene for faglig styring gjennom tilsetting i ordinære professorater innenfor fagfelt som institusjonsledelsen mener bør styrkes. Innenfor evalueringens rammer har det ikke vært anledning til å forfølge slike problemstillinger og skaffe til veie et empirisk materiale som kan belyse nærmere om opprykksordningen i seg selv har bidratt til å svekke styringen av instituttens fagkompetanse gjennom professorenes forskningsområder.

### 9.3 De faglige ledernes vurdering av ledelsesproblemene

I tillegg til reduserte muligheter for faglige prioriteringer på instituttnivå ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene ble manglende faglig ledelse av virksomheten ved instituttene nevnt som et problem av en rekke av dekanene og rektorene. Dette er imidlertid en annen problemstilling enn spørsmålet om hvordan instituttene skal ledes; om instituttleder bør velges eller tilsettes, etc (jf. f.eks. Larsen 2002). Her er det derimot tale om ledelse av de mange fagfelter et institutt skal dekke. Det ble hevdet at opprykksordningen har forsterket ledelsesproblemene på dette nivået, enten fordi det er blitt flere professorer på et spesialfelt som alle ønsker å styre de faglige prioriteringene, eller motsatt fordi opprykksprofessorene ikke tar et faglig ansvar slik ordinære professorer forutsettes gjennom stillingsinstruksen. Her følger et utvalg av kommentarer:

*"Ulempen med ordningen er at den gir en flatere struktur som utydeliggjør det faglige ledelsesansvaret. Vi har nå vanlige professorer med ansvar for bestemte områder gitt i stillingsinstruksen og opprykksprofessorer uten et slikt ansvar. Dette er et kjempeparadoks."*

*"Det er et generelt fokus fra departementet på faglig ledelse, samtidig som opprykksprofessorene ikke blir vurdert ut fra evne til faglig ledelse."*

*"Jeg har vært litt skeptisk til ordningen hele tiden. Man påpeker i evaluering etter evaluering behovet for bedre faglig ledelse, og opprykksordningen er her en ulempe. Professorater bør være stillinger med faglig lederansvar og ikke et kompetansenivå uten slikt ansvar."*

*"Det faglige ansvaret for et fag blir utydelig dersom det er flere professorer. Det kan bli mye diskusjon om eventuelle endringer og hvem som skal ha ansvaret. Den demokratiske ordningen vi har står i veien for behovet for en tydeligere faglig ledelse."*

På bakgrunn av intervjuene er det imidlertid vanskelig å ha noen formening om hvor stort dette problemet er, i og med at spørsmålet om opprykksordningens mulige effekter på faglig ledelse av instituttene ulike fagfelter ikke ble eksplisitt stilt i intervjusituasjonen. Tilsatte professorer har i motsetning til opprykksprofessorer en stillingsinstruks å forholde seg til som definerer stillingens ansvarsområde. I reglementet for opprykksordningen heter det dessuten at opprykket er personlig og får ingen konsekvenser for innehaverens arbeidsoppgaver. "Opprykkene skal ikke medføre endringer i vedkommendes arbeidsoppgaver, herunder undervisningsplikter eller forskerrettigheter." I utgangspunktet burde denne bestemmelsen være klargjørende for ansvarsforholdet mellom tilsatte professorer og opprykksprofessorer. På den annen side ble professorater forstått som lærestol som gir legitimitet til faglig styring av førsteamanuensenes forskning avskaffet lenge før opprykksordningen ble innført, og professoratenes allerede svekkede lederrolle kan ha blitt ytterligere svekket gjennom denne stillingsreformen. Lærestoltradisjonen kan imidlertid ha overlevd i modifisert form i en del fagområder, og dette forholdet kan derfor bidra til uklarheten i ansvarsforholdet mellom tilsatte professorer og opprykksprofessorer.

Innenfor evalueringens rammer har det ikke vært anledning til å forfølge spørsmålet om opprykksordningens konsekvenser for faglig ledelse på instituttnivå. En rekke forhold spiller inn når det gjelder behov og muligheter for faglig ledelse. Professorenes rolle i en slik sammenheng er en sentral problemstilling som med fordel burde kan belyses gjennom studier som drar vekslers på historiske så vel som komparative tilnærminger.

Bare en liten andel av dekanene og rektorene framsatte for øvrig forslag til endringer av ordningen for å ivareta behovene for faglig ledelse utover å hevde at den gamle ordningen med utlyste professorater ville være et bedre alternativ:

*"Vi kan f.eks. ha bare ett ledende professorat i spesialiteten eller faget, som kan ha det faglige ansvaret."*

*"Det finnes ingen direkte alternativer til ordningen, men den trenger komplettering i forhold til behovene for faglig ledelse. Professor med faglig leder som tittel og med spesifiserte arbeidsoppgaver kan være et slikt alternativ. Et annet alternativ er å beholde nåværende tittel, men gi lønnsopptrykk for lederoppgaver. Som det er i dag mangler universitetet lederstruktur."*

Departementet innførte for øvrig i 2001 en professorstilling med faglig lederansvar (stillingskode 1404 professor). Den nye professorstillingen er ment å lette rekrutteringen til stillinger som vil bli tillagt ansvaret for den faglige styringen på prioriterte forskningsstrategiske fagområder. Formålet

med stillingen er ”å styrke den faglige ledelsen av forskningsmiljøene og fagmiljøene og fremme kvalitet på forskningen ved institusjonene. De som tilsettes, må derfor i tillegg til høyeste faglige kompetanse ha betydelige evner til faglig lederskap og samarbeid og til utvikling av fagmiljøet.” Det heter videre i retningslinjene at fremragende faglig innsats og faglig autoritet i seg selv ikke er tilstrekkelig for å bli tilsatt. Det forutsettes at stillingen besettes på åremål for en periode på 4 år, med adgang til fornyelse en gang.

Denne stillingen er imidlertid ny og i liten grad tatt i bruk, og det er for tidlig å vurdere om den fungerer etter hensikten.

## 9.4 Oppsummering

Mindretallet i Hernes-utvalget og Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet hevdet at innføring av en ordning med opprykk til professor etter kompetanse kunne føre til dårligere muligheter for styring av faglige prioriteringer ved institusjonene, fordi den faglige profilen til professorene i stor grad ville bli styrt av individuelle preferanser og ikke av institusjonens behov. På dette området sa omtrent halvparten av dekanene ved universitetene at dette var et problem, mot bare et fåtall av rektorene ved de statlige høyskolene. Institusjonenes muligheter for faglig styring er imidlertid avhengig av en rekke forhold som ikke belyses i denne evalueringen. Innenfor evalueringens rammer har det ikke vært anledning til å skaffe til veie et empirisk materiale som kan belyse nærmere om opprykksordningen i seg selv har bidratt til å svekke styringen av instituttens fagkompetanse gjennom professorenes forskningsområder.

I tillegg ble manglende faglig ledelse av de mange fagfelte et institutt skal dekke nevnt som et problem av en rekke av dekanene ved universitetene og enkelte av rektorene ved de vitenskapelige høyskolene uten at det ble eksplisitt spurt om dette i intervjuene. Det ble hevdet at opprykksordningen har forsterket ledelsesproblemene på dette nivået, enten fordi det er blitt flere professorer på et spesialfelt som alle ønsker å styre de faglige prioriteringene, eller motsatt fordi opprykksprofessorene ikke tar et faglig ansvar slik ordinære professorer forutsettes gjennom stillingsinstruksen. På bakgrunn av intervjuene er det imidlertid vanskelig å ha noen formening om hvor stort dette problemet er. Innenfor evalueringens rammer har det ikke vært anledning til å forfølge spørsmålet om opprykksordningens konsekvenser for den faglige ledelsen på instituttnivå.



# 10 Opprykkssystemet i et internasjonalt perspektiv

## 10.1 Innledning

I dette kapittelet skal vi sammenligne den norske opprykksordningen med hvordan opprykk til professor foregår i de andre nordiske landene, Frankrike, Nederland, Storbritannia, Tyskland og USA. Stillingsstrukturen og måten forfremmelse til professor foregår på varierer mye fra land til land. Det er også store forskjeller mellom landene når det gjelder andelen professorer av det totale vitenskapelige personalet. I den grad det er mulig har vi sammenlignet andelen professorer av det vitenskapelige personalet ved norske universiteter med tilsvarende opplysninger fra de land hvor slike data foreligger.

Sverige er det eneste landet som har innført en nasjonal opprykksordning i noenlunde samme form som i Norge. Ordningen trådte i kraft fra 1999 av og er nylig blitt evaluert. Vi har derfor gitt en lengre omtale av den svenske ordningen og hvordan den fungerer, og bare en kort omtale av de andre landenes stillingsstruktur og opprykksmuligheter. Vi har konsentrert oss om å gi et hovedbilde av det enkelte land. Det kan imidlertid være store forskjeller mellom de enkelte lands universiteter i måten opprykkssystemet fungerer på.<sup>10</sup>

## 10.2 Sverige

Som i Norge har svenske universiteter og høyskoler felles stillingsstruktur. De faste forsknings- og undervisningsstillingene er *professor*, *lektor* og *adjunkt*. Det forutsettes doktorgrad og forskningskvalifikasjoner for professorstillingen og lektorstillingen, men i motsetning til i Norge er det bare professorstillingen som tradisjonelt har vært en kombinert forsknings- og undervisningsstilling. Hovedoppgaven for lektorene er fortsatt undervisning, selv om forskningsomfanget i denne stillingen er økende. Adjunktstillingen har ikke krav om doktorgrad og er en ren undervisningsstilling. I tillegg finnes det to fireårige midlertidige stillinger som begge forutsetter doktorgrad; *forskarassistent* og *biträdande universitetslektor*

---

<sup>10</sup> Opplysningene om de enkelte land er framskaffet gjennom deltakelse i prosjektet: "The international attractiveness of the academic workplace in Europe", ledet av Centre for Higher Education Policy Studies (CHEPS), University of Twente, Nederland.

(som er en ny stilling som i liten grad er tatt i bruk). Begge stillingene fungerer som post doktor-stillinger.

I 1996 oppnevnte regjeringen en komité for å se på stillingsstruktur og oppgavefordeling ved statlige universiteter og høyskoler. Reformen hadde flere mål: Et av målene var å innføre en felles karrierevei i høyere utdanning, der både forskning og undervisning er del av arbeidsoppgavene på alle stillingsnivåer. Et annet mål med reformen var å fordoble antallet professorer i løpet av noen få år. Et tredje mål var å bedre likestillingen mellom kvinner og menn innen høyere utdanning. Før reformen ble innført var det to karriereveier; en forskningsrettet med professorstilling som sluttmaal, og en undervisningsrettet med svært begrensede forskningsmuligheter. Hensikten med én karrierevei var å synliggjøre karrieremulighetene for den enkelte, blant annet for å kunne rekruttere og beholde godt kvalifisert undervisnings- og forskningspersonale.

Utredningen ble presentert i SOU 1996:166, *Lärare för högskola i utveckling*, og resulterte i proposisjonen *Högskolans ledning, lärare och organisation* (prop. 1996/97:141), som ble vedtatt i sin helhet av Riksdagen. Reformen innebar bl.a. at Sverige, i likhet med Norge, fikk en opprykksordning for forsknings- og undervisningsstillinger innen høyere utdanning. Den gjorde det mulig å søke om opprykk fra lektor til professor, og i tillegg fikk også adjunker mulighet til å søke om opprykk til lektor. Ved søknad om opprykk teller vitenskapelige og pedagogiske kvalifikasjoner likt, og søkeren må inneha begge kvalifikasjoner. Begrunnelsen for å få flere professorer var at før reformen var bare 14 prosent av det fast ansatte undervisningspersonalet ved universitetene og høyskolene professorer, og professorsstillingene var som regel knyttet til en "lærestol". Dermed kunne det gå mange år før det ble utlyst et professorat, og den enkeltes karrieremuligheter ble dermed indirekte avhengig av aldersavgang (Prop 1996/97:141 s. 25).

I motsetning til i Norge er den svenske ordningen ikke sentralt administrert. Det er den enkeltes lærested som selv foretar bedømmelse av søknader om kompetanseopprykk. En søknad om opprykk fra lektor til professor eller fra adjunkt til lektor skal behandles av fakultetsstyret eller tilsvarende, på samme måte som ved en ansettelse i utlyst stilling. Ved ansettelse i utlyst stilling skal vedkommende ansettes i henhold til sin kompetanse. Det vil si at dersom en professorkompetent person søker på en stilling som lektor, skal denne tilsettes som professor.

En annen forskjell mellom opprykksordningen i Sverige og i Norge er at i Sverige gir ikke det å ha blitt erklært professorkompetent automatisk opprykk, men må godkjennes av rektor. I motsetning til i Norge er det imidlertid adgang til å klage på bedømmingen i forbindelse med søknad om opprykk til professor eller lektor. I tilfelle klages saken inn for

Överklagandenämnden (ÖNH), som er klageinstans for alle vedtak om ansettelse/opprykk fattet ved et offentlig universitet eller høyskole.

Ordningen ble innført 1. januar 1999 og er nylig blitt evaluert (Høgskoleverket 2003).

Evalueringen har vært gjennomført i form av innhenting av statistikk over antall søkere og resultatet av søknadene, samt intervjuundersøkelser med nøkkelpersoner ved lærestedene. I tillegg har det vært en gjennomgang av alle klager som har kommet inn til Överklagande-nämnden (ÖNH) i perioden 1999 til og med september 2001.

Ifølge intervjuundersøkelsene er majoriteten positive til opprykksordningen. Den gir lektorer i høyskolen velmotiverende stimulans og oppfattes som en tilpasning til et internasjonalt system. Men det blir også påpekt at det er en risiko for at reformen bare blir et "tittelopprykk", fordi de økonomiske rammene ikke gir lærestedene mulighet til å gi opprykksprofessorene samme vilkår som de som er tilsatt i konkurranse med andre. Reformen er blitt innført uten ekstra midler, og det er mulig at dette på sikt vil resultere i færre ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger. Videre er mange positive til at pedagogiske meritter også skal telle med ved søknad om opprykk, men samtidig blir det påpekt at dette er vanskelig å måle på en effektiv måte.

Evalueringen viser at antallet professorer i Sverige har økt fra ca 2000 til nærmere 4000 i løpet av noen få år. Denne veksten skyldes i all hovedsak opprykksordningen. Det er vanligere at mannlige enn kvinnelige lektorer søker om opprykk, men en litt større andel av de kvinnelige enn de mannlige søkerne har fått professorkompetanse. Reformen har imidlertid ikke ført til noen endringer i andelen kvinnelige professorer, som fortsatt utgjør 14 prosent. Professorenes andel av det vitenskapelig personalet (inklusive professor, lektor, adjunkt, forskarassistent og biträdande universitetslektor) ved universitetene i Stockholm, Uppsala, Lund, Göteborg, Linköping, Umeå, samt KTH, utgjorde 26 prosent i 2001. Denne andelen varierer imidlertid mye mellom lærestedene; fra 18 prosent ved universitet i Umeå til 33 prosent ved universitet i Uppsala.

Omtrent en femtedel av alle som var ansatt som lektor fikk opprykk til professor i 1999 og 2000. Samtidig har ikke antallet lektorer minsket pga utbyggingen innen høyere utdanning. Sverige har med andre ord på kort tid fått flere professorer uten at det har gått ut over antallet lektorer.

Gjennomgangen av klagen til Överklagandenämnden (ÖNH) viser at bare et fåtall har fått medhold i klagen sin. ÖNH har i tillegg avvist en del av klagen på formelt grunnlag. Blant annet er det ikke mulig for adjunker uten formell kompetanse (doktorgrad) å klage på avslag om opprykk til lektor.

Det er også gjort forsøksvise studier av mobiliteten, men Høgskoleverket konstaterer at det er vanskelig å si noe om reformens effekt på mobiliteten mellom læresteder når reformen bare har eksistert en kort periode.

## 10.3 Andre land

### Danmark

Danmark har to faste undervisnings- og forskerstillinger i universitetssektoren; *professor* og *lektor*. Lektorstillingen har krav om doktorgrad og ytterligere forskererfaring. Dessuten finnes det en stilling som *adjunkt*, som er en midlertidig stilling for normalt 3 år og med krav om doktorgrad. Etter 3 år utlyses stillingen som et lektorat, og stillingsinnehaveren kan søke lektorstillingen, men i konkurranse med andre søkere. Adjunktstillingen kan fungere som en postdoktorstilling, men vil normalt være tillagt undervisningsoppgaver. I tillegg finnes det en stilling som *professor med særlige oppgaver*, som er en midlertidig stilling med en tilsetningsperiode på maksimalt 8 år. Stillingen er lønnet lavere enn ordinær professor. I 2000 utgjorde professorene 16 prosent av de tilsatte i stillingsgruppene professor, lektor og adjunkt. Bare 8 prosent av professorene var kvinner. Forfremmelse til professor foregår ved søknad på ordinær stilling som professor.

### Finland

I Finland har universitetene følgende stillingstyper: *professor*, *lektor*, *assistent* og *lærer*. Professorgruppen består av flere ulike kategorier, hvorav fast tilsatte professorer utgjør nærmere 80 prosent. I 1998 ble stillingen *biträdande professor* omgjort til professor; en endring som på sett og vis kan sammenlignes med omgjøringen av dosenter til professorer i Norge i 1985. Lektorgruppen er inndelt i seniorlektorer, lektorer og juniorlektorer, og er i hovedsak undervisningsstillinger. Assistentgruppen består av seniorassistenter (som har doktorgrad og kan sies å være i en form for postdoktorstilling) og assistenter (uten doktorgrad). Begge kategorier er midlertidige stillinger. I 2001 utgjorde professorene ved universitetene 45 prosent av de tilsatte i stillingene professor, lektor og seniorassistent. 20 prosent av professorene var kvinner. Forfremmelse til professor foregår ved søknad på ordinær stilling som professor.

### Frankrike

Franske universiteter har i dag i hovedsak to faste stillingsgrupper: *Professeurs des universités* og *maîtres de conférences*. I 2001 utgjorde professorgruppen 28 prosent av de vitenskapelige stillingene ved universitetene.

Opprykk til professor skjer ved søknad på ledig stilling. I naturvitenskap, medisin, teknologi og humaniora er kravene for å søke gjennomført *habilitation a diriger des recherches* (noenlunde tilsvarende den tyske *habilitation*). I jus og samfunnsvitenskap er kravene vanligvis gjennomført *agrégation du supérieur*, som er en eksamen som tillyses hvert år for å konkurrere om ledige professorater, men også gjennomført *habilitation* kan være aktuelt som søkegrunnlag.

## Nederland

Nederlandske universiteter har tre faste stillingskategorier: *hoogleraar* (professor), *universitair hoofddocent* og *universitair docent*. I store trekk tilsvarende de to sistnevnte stillingene førsteamanuensis og amanuensis i Norge. De tre stillingene har alle både forsknings- og undervisningsplikt, men fordelingen mellom de to oppgavene er en oppgave for den enkelte institusjon og fakultet. I 1998 utgjorde professorgruppen 22 prosent av de tre stillingsgruppene. Bare 5 prosent av professorene var kvinner. Forfremmelse til professor foregår ved søknad på ordinær stilling som professor.

## Storbritannia

Stillingsstrukturen er litt forskjellig ved "gamle" og "nye" (tidligere *polytechnics*) universiteter, og i det følgende skal vi holde oss til de "gamle" universitetene. Her skilles det mellom *professor*, *reader*, *senior lecturer*, *lecturer B* og *lecturer A*. *Reader* og *senior lecturer* er likestilte stillinger, men den førstnevnte er hovedsakelig en forskerstilling og den sistnevnte hovedsakelig en undervisningsstilling.

De "gamle" universitetene praktiserte tidligere lærestolprinsippet med én professor som leder for et institutt. Dette prinsippet har man gradvis gått bort fra, og antallet professorer ved det enkelte institutt har økt. Denne utviklingen startet på 1960-tallet, men fortsatt utgjør professorene en relativt liten andel av det faste vitenskapelige personalet (17% ved de "gamle" universitetene i 1997). Forholdstallet mellom professorer og andre vitenskapelig tilsatte varierer mye fra universitet til universitet, alt etter hvilken intern politikk det enkelte lærested har på dette feltet. I 1997 utgjorde kvinner 8 prosent av professorgruppen.

Forfremmelse til professor foregår på to måter: For det første ved å søke på ledig stilling i konkurranse med andre søkere. For det andre ved å søke om opprykk på grunnlag av individuell kompetanse. I slike tilfeller oppnevner universitetet en komité for å vurdere søkeren. Oppnevnelsen av komiteen foregår vanligvis på samme måte som i tradisjonelle vurderingsprosesser, men i tillegg er det vanlig at universitetet ber om uttalelser fra en rekke eksterne fagfeller. I løpet av de senere årene synes en øken-

de andel professorer å bli utnevnt på grunnlag av personlige søknader og ikke gjennom søknad på utlyst stilling. Ved noen universiteter er det en eller flere faste tidsfrister i året for å søke om personlig opprykk, ved andre universiteter er det ingen slike frister.

## Tyskland

Tyske universiteter har i hovedsak følgende faste og midlertidige stillingskategorier som alle forutsetter doktorgrad: *Professor*, *juniorprofessor* (som er en midlertidig stilling for to perioder à 3 år med evaluering etter første periode), *assistenten* (6 års kontrakter), *postdoktor* (2-3 års kontrakter) og *wissenschaftliche mitarbeiter* (kan være både faste og midlertidige stillinger). Professorkategorien består av professorer som har ansvar for en "lehrstuhl" (*ordinarius* eller *lehrstuhlinhaber*) og professorer med ansvar for få personer. I 2000 var 10 prosent av professorene kvinner.

Kravet for å få fast professorstilling ved et universitet har tradisjonelt vært gjennomført "habilitation", som er en vurdering av kompetanse 6-8 år etter oppnådd doktorgrad. Vurderingen skjer på grunnlag av avhandling/artikler av et visst omfang og en eksaminasjon. Dette vurderingssystemet skal nå utgå, og den normale veien til et professorat vil gå gjennom stilling som *juniorprofessor*, som er sammenlignbar med stilling som *assistant professor* i USA. Forfremmelse til professor foregår vanligvis ved søknad på ledig stilling.

## USA

De vanlige vitenskapelige stillingene ved et amerikansk universitet er (full) *professor*, *associate professor*, *assistant professor* og *post doc*. Ansatte i de to førstnevnte stillingene har vanligvis fast stilling (*tenure*). Forfremmelse til (full) professor foregår på to måter; ved å søke på ledig stilling eller ved å be om å bli vurdert for opprykk ved egen institusjon. Ved amerikanske universiteter er det således vanlig at det er mange (full) professorer ved et institutt, avhengig av personalets kompetanse og personalpolitikken ved det enkelte universitet.

## 10.4 Sammenligning mellom landene

Den norske opprykksordningen til professor har ingen direkte paralleller i andre land, men den svenske ordningen er relativt lik den norske. Hovedforskjellen er at den svenske ordningen – i motsetning til i Norge – ikke er sentralt administrert. Det er den enkeltes lærested som selv foretar bedømmelse av søknader om kompetanseopprykk. En søknad om opprykk fra lektor til professor skal behandles av fakultetsstyret eller tilsvarende, på samme måte som ved en ansettelse i utlyst stilling.

Men også det amerikanske og britiske universitetssystemet muliggjør opprykk til professor på grunnlag av individuell kompetanse uten å søke en ledig stilling som professor. Men i motsetning til i Norge og Sverige er ikke dette ordninger som er regulert av staten. Det er de enkelte universiteter som selv utformer sin politikk på dette området, og det er derfor store variasjoner mellom de enkelte lærestedene i måten tilsetning i professorater og opprykk til professor foregår på. I Danmark, Finland, Frankrike, Nederland og Tyskland er det fortsatt konkurransemodellen som er mer eller mindre enerådende.

Hvilke konsekvenser har så de ulike lands politikk og tradisjoner på dette feltet hatt for det relative omfanget av professorer i universitetssektoren? Det er åpenbart at de norske og svenske ordningene har ført til et relativt større antall professorer enn det som ville vært tilfelle om muligheten for opprykk etter kompetanse ikke hadde vært til stede. De land som utelukkende anvender konkurransemodellen har vanligvis en langt lavere andel professorer av det faglige personalet. Finland er imidlertid et unntak i så måte. Her praktiseres ikke noe prinsipp om forfremmelse til professor på grunnlag av individuell kompetanse. Likevel utgjorde professorene ved universitetene 45 prosent av de tilsatte i stillingene professor, lektor og seniorassistent i 2001. I Norge var den tilsvarende andelen 43 prosent (beregnet med utgangspunkt i antall toppstillinger, førstestillinger, mellomstillinger og postdoktorstillinger i 2001). I Sverige utgjorde professorene 26 prosent av de tilsvarende stillingene ved de eldre universitetene i 2001, mot bare 16 prosent ved de danske universitetene (2000-tall).

# 11 Sammendrag og konklusjon

## 11.1 Innledning

I 1993 ble det innført en ordning med personlig opprykk til professor etter kompetanse ved universiteter og høyskoler. Det innebærer at personer som har fast vitenskapelig stilling som førsteamanuensis eller høyskolelektor kan søke om å bli bedømt for professorkompetanse. Bedømmelsen foretas av nasjonale komiteer bestående av minst tre professorkompetente medlemmer hvorav ett av medlemmene bør være fra et utenlandsk lærested. Dersom komiteen enstemmig finner at søkeren er kompetent, har vedkommende rett til professortittel og professorlønn. I tillegg kan fast vitenskapelig personale, som blir funnet kompetent av en enstemmig komité ved søknad på et professorat, søke om opprykk til professor ved egen institusjon dersom kompetansen er tilkjent på det fagfelt søkeren er tilsatt ved.

Ordnningen med opprykk til professor på grunnlag av kompetanse har nå eksistert i ti år. Det var Hernes-utvalget som i sin tid foreslo et slikt karrieresystem, men det var intern uenighet i universitets- og høyskolemiljøene om denne ordningen burde innføres. Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet gikk på dette punktet i mot forslaget fra Hernes-utvalget, men Stortinget vedtok likevel å innføre den. I 2001 foreslo departementet at opprykksordningen burde oppheves, men Stortinget valgte å holde fast ved ordningen med den begrunnelse at dette var et godt personalpolitisk tiltak.

Våren 2002 besluttet departementet at opprykksordningen skulle evalueres og ga oppdraget til Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU). Evalueringen skulle belyse ulike sider ved opprykksordningen, både de rent numeriske konsekvensene, i hvilken grad ordningen har fungert tilfredsstillende i henhold til intensjonene, og om ordningen har ført til utilsiktede eller uheldige konsekvenser. I tillegg burde evalueringen sammenligne det norske opprykkssystemet med systemene i en del andre land det kan være naturlig å sammenligne Norge med.

### **Begrunnelsen for å innføre opprykksordningen**

Med utgangspunkt i Hernes-utvalget innstilling og de drøftinger som der er foretatt trakk vi fram fire hovedbegrunnelser eller mål for reformen:



*Et mer rettferdig system:* Oppnådd professorkompetanse blant førsteamanuenser og høyskolelektorer burde resultere i samme status og samme lønn som blant dem som fikk opprykk gjennom å søke på utlyst professorstilling eller som tidligere hadde fått opprykk på kollektivt eller individuelt grunnlag.

*Skape et bedre karrieresystem:* Et system med muligheter for opprykk til professor etter kompetanse ville virke motiverende på talentfulle høyere grads kandidater og doktorgradskandidater for å satse på en karriere i universitets- og høyskolesektoren. Dessuten ville en slik ordning på en helt annen måte enn tidligere gjøre det mulig å planlegge egen karriereutvikling dersom en først har oppnådd fast vitenskapelig stilling.

*Styrke kvaliteten i høyere utdanning og forskning:* Utvalget mente at for å øke kvaliteten i høyere utdanning og forskning måtte personalets kompetanse styrkes. En opprykksordning hvor det vitenskapelige personalet kunne konkurrere med seg selv og ikke utelukkende med andre kompetente forskere ville virke motiverende for økt faglig innsats i alle vitenskapelige stillinger.

*Øke antallet kvinnelige professorer:* Utvalget antok at kompetansemødelen også ville tjene til å øke antallet kvinnelige professorer og bidra til en bedre kjønnsbalanse.

### **Mulige negative konsekvenser av opprykksordningen**

Mindretallet i Hernes-utvalget gikk imot forslaget om å innføre en opprykksordning av to grunner:

*Lavere mobilitet:* Motivasjonen for å søke seg til et annet lærested ville bli svekket ved at tilsvarende status kunne oppnås ved egen institusjon.

*Svekket styring av professorenes fagprofil:* Instituttene og avdelingene ville få mindre muligheter til å bestemme fagprofilen og spesialiseringsfeltet til opprykksprofessorene.

## **11.2 Opprykksordningens numeriske betydning**

### **Søkere og opprykk i den nasjonale ordningen**

I perioden 1993-2001 fremmet 1158 personer totalt 1278 søknader om opprykk til professor i den nasjonale ordningen. I gjennomsnitt ble 60 prosent av søknadene innvilget. To tredjedeler av søkerne ved universitetene ble funnet kompetente, mot omlag halvparten ved de vitenskapelige høyskolene og en tredjedel ved de statlige høyskolene.

### **Opprykksordningens betydning for veksten i antallet professorer**

Det har vært en betydelig økning i antall professorer de siste tyve årene; fra drøyt 650 i 1981 til 2200 i 2001. Veksten skyldes dels omgjøringen av dosenturene til professorater i 1985, dels tilførsel av nye professorater og dels opprykk i førsteamanuensisgruppen som følge av kompetansevurdering. Økningen i antall professorer ved universitetene og de vitenskapelige høgskolene er betydelig sterkere enn den totale veksten i faste vitenskapelige stillinger; i 2001 utgjorde professorene 47 prosent mot 22 prosent i 1981.

Den relativt største økningen fant imidlertid sted før opprykksordningen trådte i kraft. Fra 1981 til 1991 økte andelen professorer i universitetssektoren fra 22 til 37 prosent. Per 1. oktober 1993 var denne andelen steget til 43 prosent – en økning som bare delvis skyldes opprykksordningen, og deretter til 47 prosent i 2001.

46 prosent av de nye professorene i perioden 1993-2001 oppnådde tittelen gjennom den nasjonale opprykksordningen, vel 30 prosent ble professor ved å søke på og få utlyst professorat, og vel 20 prosent ved å bli erklært professorkompetent i konkurranse om ledig professorat som en annen person fikk. Opprykksordningen har imidlertid fått økende betydning over tid; i 2001 fikk 70 prosent av de nye professorene opprykk gjennom den nasjonale ordningen.

Antall professorater som blir utlyst har gått jevnt nedover; fra 80 i 1993 til 30 i 2001. Denne nedgangen skyldes dels redusert vekst i universitetsbudsjettene og dels liten aldersavgang i den ordinære professorgruppen. Det er mer usikkert om opprykksordningen i seg selv har bidratt til at færre ordinære professorater er blitt utlyst.

## **11.3 Faglige konsekvenser av opprykksordningen**

### **Opprykksordningen i et karrieresperspektiv**

De største fordelene med opprykksordningen er de gode karrieremulighetene den gir yngre forskere. Dette kommer klart fram i intervjuene med de faglige lederne ved universitetene og høgskolene. Det er skapt forventninger blant doktorgradsstudentene og postdoktorene om at opprykk til professor vil være mulig dersom man blir fast tilsatt i en førsteamanuensisstilling. De fleste faglige lederne ga i intervjuene uttrykk for at opprykksordningen har satt seg, selv om mange av dem av den grunn ikke nødvendigvis betraktet det nåværende karrieresystemet som en optimal stillingsstruktur.

Innføringen av opprykksordningen har i liten grad påvirket gjennomsnittsalderen for nye professorer. De senere årene har gjennomsnittsalderen ved tilsetning ligget på rundt 47-48 år. Over 80 prosent av professorene er eldre enn 40 år ved tilsetningstidspunktet. Det vil altså si at de aller fleste i det vitenskapelige karrieresystemet fortsatt bruker relativt lang tid på å oppnå status og lønn som professor. Det er forøvrig ingen forskjeller i alder eller antall år i stilling som førsteamanuensis mellom dem som tilsettes i konkurranse og dem som får opprykk til professor.

### **Opprykksordningen i et kvalitetsperspektiv**

I det store og hele synes opprykksordningen å sikre at det faglige nivået på de professorer som blir funnet kompetente av nasjonale komiteer ikke avviker særlig mye fra nivået på dem som får kompetanseerklæring ved søknad på et ordinært professorat. Denne vurderingen holdes av et klart flertall av de faglige lederne i universitets- og høyskolesektoren. Det forhold at bare 60 prosent av dem som hittil har søkt om å bli bedømt som professorkompetente av nasjonale komiteer har blitt tildelt denne kompetansen, og det forhold at alle komiteens medlemmer må være enige i kompetansevurderingen, støtter opp om denne vurderingen. Likeledes støtter data om professorenes publiseringsaktivitet før og etter innføringen av opprykksordningen en slik konklusjon.

Denne konklusjon står ikke i motsetning til argumentet om at ved konkurranse om et mindre antall professorater vil de som blir innstilt som nr 1 holde et høyere gjennomsnittsnivå enn dem som blir funnet kompetente i henhold til et minimumsnivå.

Det synes også som om opprykksordningen i det store og hele har hatt større positiv enn negativ effekt på det faglige og sosiale miljøet ved institusjonene og har bidratt til å heve den samlede forskningskompetansen i universitets- og høyskolesektoren.

### **Opprykksordningen i et likestillingsperspektiv**

Andelen kvinner i professorstillinger økte fra 4 prosent i 1981 til 9 prosent i 1991 og deretter til 13 prosent i 2001. Tilsvarende økte andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger fra 10 prosent i 1981 til 16 prosent i 1991 og videre til 31 prosent i 2001. Den nasjonale opprykksordningen synes således å ha hatt liten betydning for å øke andelen kvinnelige professorer.

Opprykksordningen har vært kjønnsnøytral i den betydning at en like stor andel kvinnelige søkere som mannlige søkere har blitt bedømt professorkompetente. Søketilbøyeligheten blant kvinnelige førsteamanuenser har imidlertid vært lavere enn blant mannlige førsteamanuenser.

Ordningen synes imidlertid å ha fått økende betydning for kvinnelige førsteamanuenser. Mens 71 prosent av alle nye kvinnelige professorer i

treårsperioden 1999-2001 fikk opprykk gjennom den nasjonale ordningen, var den tilsvarende andelen for de mannlige professorene 57 prosent. Til sammenligning fikk 20 prosent av de kvinnelige og 31 prosent av de mannlige professorene opprykk gjennom søknad på og ansettelse i et professorat.

Dersom en like stor andel av de kvinnelige som av de mannlige søkerne fortsatt får opprykk i de kommende årene, og andelen kvinnelige førsteamanuenser fortsetter å stige i samme takt som hittil, vil opprykksordningen føre til at andelen kvinnelige professorer i universitets- og høyskolesektoren vil øke betydelig i løpet av den neste tiårsperioden.

### **Opprykksordningen i et mobilitetsperspektiv**

Lavere mobilitet mellom lærestedene ble trukket fram som en mulig negativ effekt av opprykksordningen. Motivasjonen for å søke seg til et annet lærested ville bli redusert ved at tilsvarende stilling og lønn kunne oppnås gjennom internt opprykk til professor ved det lærested vedkommende var ansatt ved. Vi har undersøkt institusjonsmobiliteten på to måter. For det første ved å studere i hvilken grad nye professorer blir rekruttert fra egen institusjon. For det andre ved å undersøke hvor stor andel av de nye professorene som er rekruttert fra en førsteamanuensisstilling ved samme lærested. Ved den første metoden fant vi at 22 prosent av de nye professorene i tidsrommet 1993-2001, mot tilsvarende 25 prosent i perioden 1981- 1991, kom fra en annen institusjon enn der de ble tilsatt (fra et annet lærested, utlandet, næringslivet og instituttsektoren). Ved den andre metoden fant vi at av de professorene som i tidsrommet 1993-2001 avanserte fra en førsteamanuensisstilling, kom nærmere 98 prosent fra stilling ved det samme lærestedet som de ble professor, mot tilsvarende for vel 92 prosent i perioden 1981-1991. Mobiliteten har med andre ord blitt redusert etter innføringen av den nasjonale opprykksordningen, men nedgangen har hittil ikke vært stor. Utviklingen har imidlertid gått i retning av at et minkende antall professorer blir tilsatt gjennom konkurranse, og at et økende antall får opprykk ved egen institusjon. Dersom denne tendensen vedvarer eller stabiliserer seg på det nåværende nivået, vil tilførselen av nye professorer fra andre institusjoner, inklusive utlandet sannsynligvis gå ytterligere ned i forhold til på 1990-tallet.

### **Opprykksordningen i et styringsperspektiv**

Mindretallet i Hernes-utvalget hevdet at innføring av en ordning med opprykk til professor etter kompetanse kunne føre til dårligere muligheter for styring av faglige prioriteringer ved institusjonene, fordi den faglige profilen til professorene i stor grad ville bli styrt av individuelle preferanser og ikke av institusjonens behov. På dette området sa omtrent halvparten av

dekanene ved universitetene at dette var et problem, mot bare et fåtall av rektorene ved de statlige høgskolene. Innenfor evalueringens rammer har det ikke vært anledning til å skaffe til veie et empirisk materiale som kan belyse nærmere om opprykksordningen i seg selv har bidratt til å svekke styringen av instituttens fagkompetanse gjennom professorenes forskningsområder.

I tillegg ble manglende faglig ledelse av de mange fagfelter et institutt skal dekke nevnt som et problem av en rekke av dekanene ved universitetene og enkelte av rektorene ved de vitenskapelige høgskolene uten at det ble eksplisitt spurt om dette i intervjuene. Det ble hevdet at opprykksordningen har forsterket ledelsesproblemene på dette nivået, enten fordi det er blitt flere professorer på et spesialfelt som alle ønsker å styre de faglige prioriteringene, eller motsatt fordi opprykksprofessorene ikke tar et faglig ansvar slik ordinære professorer forutsettes gjennom stillingsinstruksen. Innenfor evalueringens rammer har det ikke vært anledning til å forfølge spørsmålet om opprykksordningens konsekvenser for den faglige ledelsen på instituttnivå.

### **Opprykksordningen i et internasjonalt perspektiv**

Den norske opprykksordningen til professor har ingen direkte paralleller i andre land, men den svenske ordningen er relativt lik den norske. Hovedforskjellen er at den svenske ordningen – i motsetning til i Norge – ikke er sentralt administrert. Det er den enkeltes lærested som selv foretar bedømmelse av søknader om kompetanseopprykk. Også det amerikanske og britiske universitetssystemet muliggjør opprykk til professor på grunnlag av individuell kompetanse uten å søke en ledig stilling som professor. Men i motsetning til i Norge og Sverige er ikke dette ordninger som er regulert av staten. I Danmark, Finland, Frankrike, Nederland og Tyskland er det fortsatt konkurransemodellen som er mer eller mindre enerådende.

De land som utelukkende anvender konkurransemodellen har vanligvis en langt lavere andel professorer av det faglige personalet. Finland er imidlertid et unntak i så måte. Her praktiseres ikke noe prinsipp om fremmelse til professor på grunnlag av individuell kompetanse. Likevel utgjorde professorene ved universitetene 45 prosent av de tilsatte i stillingene professor, lektor og seniorassistent i 2001. I Norge var den tilsvarende andelen 43 prosent (beregnet med utgangspunkt i antall toppstillinger, førstestillinger, mellomstillinger og postdoktorstillinger i 2001). I Sverige utgjorde professorene 26 prosent av de tilsvarende stillingene ved de eldre universitetene i 2001, mot bare 16 prosent ved de danske universitetene (2000-tall).

# Litteratur

- Det norske universitetsråd (1992): *Iverksetting av Stortingets vedtak om opprykk til professor etter kompetanse. Forslag til felles regler og kvalifikasjonskrav*. Innstilling fra utvalg nedsatt av Det norske universitetsråd etter anmodning fra Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. 1. april 1992.
- Det norske universitetsråd (1995): *"Jeg ble bedømt som om jeg skulle vært en geolog!" Erfaringer og vurderinger av ordningen med opprykk til professor etter kompetansevurdering*. Det norske universitetsråd. Rapport nr. 5/95.
- Det Norske Videnskabs-Akademi (1999): *Norsk forskning ved sekelskiftet. Tid for gjennomtenkning*. Oslo 1999.
- Forskerforbundet (1997): *Opprykk til professor etter kompetanse – en vurdering*. Forskerforbundets skriftserie 5/97.
- Högskoleverket (2003): *Karriär genom befordran och rekrytering. Slutrapport*. Stockholm: Högskoleverkets rapportserie 2003:3 R.
- Innst. S. nr. 230 (1990-91) *Innstilling fra kirke- og undervisningskomiteen om høgre utdanning. Fra visjon til virke* (St.meld. nr. 40).
- Innst. S. nr. 337 (2000-2001) *Innstilling frå kyrkje-, utdannings- og forskingskomiteen om Gjør din plikt – krev din rett. Kvalitetsreform av høgere utdanning* (St.meld. nr. 27 (2000-2001)).
- Kyvik, S. (1991): *Productivity in Academia. Scientific Publishing at Norwegian Universities*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kyvik, S. (2001): *Publiseringsevne ved universiteter og vitenskapelige høyskoler*. NIFU skriftserie nr. 15/2001.
- Kyvik, S. og M. Teigen (1994): *Likestilling på universitetet. En undersøkelse av kvinnelige og mannlige forskere*. NIFU. Rapport 1/94.
- Larsen, I.M. (2002): *Instituttleder – mellom amatøridealet og profesjonalisering. Om ledelse av universitetsinstitutter*. NIFU Rapport 5/2002.
- NOU 1988:28 *Med viten og vilje*. Innstilling fra Universitets- og høyskoleutvalget oppnevnt ved kongelig resolusjon av 22. juli 1987.
- Rogan, B. (2003): 'En ordning uten kvalitetssikring.' *Forskerforum*, 6/2003.

- Sandmo, A. (1994): 'Belønningssystemet i forskningen.' *Forskningspolitikk*, 1/94.
- Smeby, J.C. (2001): *Forskningsvilkår ved universiteter og vitenskapelige høyskoler*. NIFU skriftserie nr. 16/2001.
- St.meld. nr. 40 (1990-91) *Fra visjon til virke. Om høgre utdanning*.
- St.meld. nr. 27 (2000-2001) *Gjør din plikt – Krev din rett. Kvalitetsreform av høyere utdanning*.
- Ståhle, B. (1999): *Alder, køn og rekruttering i dansk universitetsforskning*. København: UNI-C, Danmarks EDB-Center for forskning og uddannelse.
- Universitets- og høskolerådet (2001): *Kriterier for vurdering av professor-kompetanse*. Innstilling fra arbeidsgruppe.
- Universitets- og høskolerådet (2002): *Veiledende retningslinjer for vurdering av professorkompetanse ved tilsetting og opprykk*. Anbefalt av Universitets- og høskolerådet den 25.11.2002.





# **Vedlegg 1**

**Rundskriv F-015-02 Personlig opprykk til professor  
etter kompetanse**



## **Vedlegg 2**

**Veiledende retningslinjer for vurdering av  
professorkompetanse ved tilsetting og opprykk**







## **Vedlegg 3**

**Regler om saksbehandlingen ved opprykk til professor ved Universitetet i Oslo**

