

**Sak 8/25 Forslag til kvalifikasjonsmatrise for vurdering av
vitenskapelige stillinger ved NIH – NIH-CAM**

Bakgrunn og innledning

NOR-CAM – Verktøy for tilpassede vurderinger i akademiske karrierer, ble utarbeidet gjennom Universitets- og høgskolerådet våren 2021. Verktøyet skal fungere som et rammeverk for vurdering av generell faglig aktivitet (resultater og kompetanser). En hovedhensikt er å vurdere flere kompetanseområder mer systematisk, og sørge for bredde i ulike kompetanser som kan inngå i et akademisk karriereløp.

En intern arbeidsgruppe ved NIH ble oppnevnt av rektor våren 2024, med oppgave å vurdere hvordan NOR-CAM kan tilpasses og implementeres ved NIH.

Arbeidsgruppens forslag bygger på NOR-CAM, med en tilpasning til NIHs egenart og interne retningslinjer. Samtidig har arbeidsgruppen sett hen til andre institusjoners krav, for å harmonisere vurderingskriterier innad i UH-sektoren.

Matrisen vil inngå blant NIHs dokumenter som regulerer ansettelse og opprykk, og er først og fremst anvendelig som et verktøy for personer som vil søke vitenskapelig stilling ved NIH, ansatte som vil søke kvalifikasjonsopprykk, ledere som rekrutterer til vitenskapelige stillinger og medlemmer av komiteer som vurderer søknadene. I denne førsteversjonen av matrisen er beskrivelsene primært rettet mot professor- og førsteamanuensis-karriereløpet. NIH har flest vitenskapelig ansatte i dette karriereløpet p.t., men matrisen vil senere kunne justeres slik at den også omfatter karriereløpet for dosent og førstelektor. Det pågår også p.t. et arbeid i regi av UHR for å tilpasse NOR-CAM til dosentløpet.

Beskrivelse av prosess

Arbeidsgruppens forslag ble presentert ved instituttene utover høsten 2024, og lagt ut på intern høring på intranettet med høringsfrist 31.10.2024. Forslaget ble justert, og oversendt rektors faglige ledergruppe (FL) for innspill og forankring. Rektoratet ønsket deretter å legge frem matrisen for vedtak i styret.

Forslag til styrets diskusjon

- Ansees matrisens innhold dekkende for NIHs fagområder?
- Støtter matrisen opp under formålet om å vurdere flere kompetanseområder mer systematisk, og sørger for bredde i ulike kompetanser som kan inngå i et akademisk karriereløp hos oss?

- Er matrisen anvendelig for bruk i ansettelses- og opprykksprosesser?
- Er det behov for presiseringer og/eller endringer i forslaget til veiledning for bruk av matrisen?

Videre oppfølging

Etter at matrisen er besluttet, er det behov for å justere NIHS maler og veiledninger før den fullt ut implementeres. HR-avdelingen følger opp dette, og synkroniserer arbeidet med tilpasninger som følger av ny ansettelsesforskrift til UH-loven per 01.08.2024. Institusjonene har frist til 01.08.2025 til å fullføre arbeidet med interne retningslinjer for å imøtekomme kravene i oppdatert forskrift og UH-lov. Konkret gjelder det følgende:

- Maler for kunngjøringstekster
- Retningslinjer for ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger
- Retningslinjer for utdanningsfaglig kompetanse
- Veiledning til sakkyndige komiteer

Dette arbeidet pågår våren 2025.

Relevante lenker og referanser:

- o [NOR-CAM-retningslinjene fra UHR](#)
- o [CoARA - Coalition for Advancing Research Assessment](#)
- o [Vurdering av akademiske karrierer - Universitets- og høgskolerådet \(uhr.no\)](#)
- o [Universitets- og høyskoleforskriften kap. 3 \(Lovdata\)](#)
- o [Nasjonale veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse - Universitets- og høgskolerådet \(uhr.no\)](#)
- o [Opprykksordninger - Universitets- og høgskolerådet \(uhr.no\)](#)

Forslag til vedtak:

Styret vedtar det fremlagte forslaget til kvalifikasjonsmatrise for vurdering av vitenskapelige stillinger ved NIH – NIH-CAM.

Administrerende direktør gis fullmakt til å implementere matrisen sammen med øvrige interne retningslinjer som gjelder ansettelsesforskriften til UH-loven av 01.08.2024.

Vedlegg:

1. Arbeidsgruppens forslag til kvalifikasjonsmatrise, NIH-CAM
2. Oversendelsesnotat til rektors faglige ledergruppe (FL) 07.11.2024

NIH-CAM – matrise/kvalifikasjonsrammeverk

Innledning og bakgrunn

NOR-CAM, Verktøy for tilpassede vurderinger i akademiske karrierer, ble utarbeidet gjennom Universitets- og høyskolerådet våren 2021. Verktøyet skal fungere som et rammeverk for vurdering av generell faglig aktivitet (resultater og kompetanser). En hovedhensikt er å vurdere flere kompetanseområder mer systematisk, og sørge for bredde i ulike kompetanser som kan inngå i et akademisk karriereløp.

En intern arbeidsgruppe ved NIH ble oppnevnt av rektor våren 2024, med oppgave å vurdere hvordan NOR-CAM kan tilpasses og implementeres ved NIH. Arbeidsgruppens forslag bygger på NOR-CAM, med en tilpasning til NIHs egenart og interne retningslinjer. Samtidig har vi sett hen til andre institusjoners krav, for å harmonisere vurderingskriterier innad i UH-sektoren.

Matrisen vil inngå blant NIHs dokumenter som regulerer ansettelse og opprykk, og er først og fremst anvendelig som et verktøy for personer som vil søke vitenskapelig stilling ved NIH, ansatte som vil søke kvalifikasjonsopprykk, ledere som rekrutterer til vitenskapelige stillinger og medlemmer av komiteer som vurderer søknadene. I denne førsteversjonen av matrisen er beskrivelsene primært rettet mot professor/førsteamanuensis-karrierløpet. NIH har flest vitenskapelig ansatte i dette karrierløpet p.t., men matrisen vil senere kunne justeres slik at den også omfatter karrierløpet for dosent/førstelektor.

Beskrivelse av matrisen

NOR-CAM-matrisen er delt inn i seks områder. Ved NIH er noen av disse slått sammen, slik at vi opererer med fire hovedkategorier, med enkelte tilhørende underpunkter:

- **Forskning:**
 - A. Forskningsresultater
 - B. Forskningsprosess
 - C. Forskningsledelse
 - D. Annen forskningsrelatert erfaring
- **Utdanningsfaglig kompetanse:**
 - A. Pedagogisk utdannings- og utviklingsarbeid
 - B. Undervisnings- og veiledningserfaring
 - C. Utdanningsledelse
- **Samspill med samfunnet, formidling og innovasjon**
- **Ledelse, verv og annen erfaring**

Nærmere beskrivelse av de fire kompetanseområdene

For hvert av kompetanseområdene er det gitt eksempler på hva som kan ligge til grunn for resultater og kompetanse, dokumentasjon og refleksjon. Matrisen eksemplifiserer resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon for alle områder i kompetanseprofilen.

Resultater og kompetanse, dokumentasjon og refleksjon skal først og fremst vise hva man har gjort og oppnådd på de ulike kompetanseområdene, samt kvalitet, utvikling og bredde i virksomhet og resultater. Matrisen har mange kulepunkter ettersom den skal eksemplifisere muligheter for ulike momenter som kan trekkes inn, ikke fordi hvert enkelt punkt skal dekkes. Punktlistene er heller ikke uttømmende. Alle kan ikke være gode på alt! Ved utlysning av ledig stilling skal en kunne vektlegge noen kompetanser og egenskaper foran andre. Vurderingskriteriene og vektingen av disse vil også variere mellom ulike karrierenivå. Hvordan de ulike kompetanseområdene er tenkt vektet i vurderingsprosessen bør komme frem av utlysningsteksten, og innenfor rammene satt i nasjonal forskrift, UHRs fagområde-veiledninger og NIHs interne retningslinjer.

Resultater og kompetanser

Matrisen er fleksibel og kan benyttes til ulike formål, aktiviteter og stillinger. Hvilke resultater og kompetanser som skal telle ved ansettelse kan variere ut fra hvilken stilling som skal besettes og hvilken profil stillingen lyses ut med. Det samme gjelder ved kvalifikasjonsopprykk. Kolonnene inneholder flere eksempler på hva som kan være relevant.

Dokumentasjon

Vurderingen av de ulike kvalifikasjonsområdene skal bygge på en dokumentasjon som gjør det mulig å ta stilling til kvaliteten i dem. Matrisen inneholder en nærmere beskrivelse med eksempler på aktuell dokumentasjon av de ulike kvalifikasjonsområdene. Det er lagt vekt på å formulere eksemplene slik at de dreier seg om aktiviteter og resultater av slike kvalifikasjoner, ikke om «evner» eller «forutsetninger».

Refleksjon

Denne kolonnen gjelder søkerens refleksjon og subjektive vurdering av sine resultater og kompetanser på kvalifikasjonsområdene. Målet er å få til et godt samspill mellom de dokumenterbare og/eller målbare størrelsene og søkers kvalitative vurdering av disse. På denne måten vil vi bidra til at kvantitative mål og bibliometri kun er en del av en helhet.

Anvendelse og presiseringer

Arbeidsgruppen ønsker å presisere at matrisen må tilpasses den enkelte ansettelses- og opprykksprosess. Matrisen i seg selv sier ikke noe om forventninger til omfang av de ulike resultatene, personlige egenskaper eller føringer som følger av ulike fagområders særpreg. Ved ansettelser må de kvalifikasjonskravene man legger særlig vekt på i den enkelte stillingen trekkes frem, og vurderingene må trekke på UHRs fagspesifikke veiledere så lenge disse fremdeles er gjeldende.

Vurdering av matrisens kompetanseområder

Ved ansettelser vurderes alle matrisens fire kompetanseområder. Med utgangspunkt i utlysningsteksten vurderer sakkyndig komite primært kompetanseområdene 1-3. Kompetanseområde 4 vurderes primært av innstillende myndighet. Innstillingsmyndigheten gjør også en supplerende vurdering av de øvrige kompetanseområdene gjennom intervju, prøveforelesning m.m.

Ved opprykk til professor vurderes kompetanseområdene 1-3 av en bedømmelseskomite, dersom ikke andre føringer er gitt. Språkkompetanse og personlig egnethet vurderes først og fremst ved

ansettelse, ikke ved kvalifikasjonsopprykk. Eventuelle språkkrav gitt ved ansettelse som førsteamanuensis må være oppfylt forut for søknad om professoropprykk.

Vekting av matrisens kompetanseområder

Det foreslås en standard vekting av kompetanseområdene, med rom for rekrutterende enhet til å definere hva som bør tillegges særlig vekt innenfor matrisens del-områder ut fra enhetens behov ved ansettelser. Vurderingen av kvalifikasjoner må bygge på de grunnleggende kravene til vitenskapelige og utdanningsfaglige kvalifikasjoner gitt i UH-lovens ansettelsesforskrift, og disse kravene må derfor vektes foran andre kvalifikasjoner:

Førsteamanuensis, med mindre annet spesifiseres i utlysningen:

- Forsknings-kvalifikasjoner (1) tillegges vekt foran andre kompetanseområder (2-4)
- Utdanningsfaglige kvalifikasjoner (2) tillegges vekt foran resterende kompetanseområder (3-4)

Professor, med mindre det er en utlyst stilling der annet er spesifisert:

- Både forsknings- og utdanningsfaglige kvalifikasjoner må være på et høyt nivå, og tillegges vekt foran øvrige kvalifikasjoner

For begge stillingskategorier, med mindre annet oppgis i utlysningen:

- For kategoriene *Samspill med samfunnet, formidling og innovasjon* (3) og *Ledelse og verv og annen erfaring* (4) kan sterke kvalifikasjoner på ett av de to kompetanseområdene oppveie svake eller manglende kvalifikasjoner på det andre.
- Det skal gjøres en avsluttende vurdering av de samlede kvalifikasjonene. Spesielle kvalifikasjoner og personlige egenskaper kan bli utslagsgivende ved ansettelser. Personlige egenskaper følger av den konkrete kunngjøringsteksten, og vurderes ikke ved opprykk.

Refleksjonstekst

En av intensjonene med arbeidet er at vitenskapelige ansattes kompetanse skal vurderes på en helhetlig måte, med en god balanse mellom kvalitative og kvantitative mål. Ett tiltak for å oppnå dette er å supplere dokumenterte resultater i søknaden med en tekst der søker gir en subjektiv vurdering av egen kompetanse, resultater og utvikling. Dette er satt i system i matrisens fjerde kolonne; refleksjon. Søker vil bes om å utarbeide et refleksjonsnotat for alle kompetanseområdene samlet. Et slikt notat skal ikke være for omfangsrikt.

Kompetanseområde	Resultater/ kompetanser	Dokumentasjon	Refleksjon
Forskning A Forskningsresultater B Forskningsprosess C Forskningsledelse D Annen forskningsrelatert erfaring	A) - Publikasjoner - Fagbøker/antologier - Presentasjon av egne resultater på forskningskonferanser B) - Deltakelse i forskningsgrupper prosjekt og –nettverk - Forskningsveiledning (phd) - Søknad om ekstern finansiering - Gjennomføring av forskningsprosjekter - Internasjonal og nasjonal nettverks- og konsortiebygging - Datasett og tilgjengeliggjøring av datasett C) - Forskningsledelse, som å bygge og lede forskningsgrupper/-miljøer - Lede prosjekter nasjonalt/internasjonalt - Mentorvirksomhet D) - Fagfellevurderinger - Sakkyndig komitéarbeid mv. - Deltakelse på forskningskonferanse	- CV som viser arbeidshistorikk, utdanning, prosjekter, roller og verv, gjerne med lenker/-henvisning til nettsider som dokumenterer kompetansen - Publikasjonsliste - Utvalgte/vedlagte publikasjoner som skal legges til grunn for sakkyndig vurdering - Cristin-register - Vitnemål - Tildelingsbrev (ekstern finansiering) - Priser og ulike utmerkelser	- Resultatenes kvalitet og relevans - Bidrag til open access publisering - Egen rolle i forskning og forskningssamarbeid - Bidrag til tverrfaglig samarbeid - Egen utvikling over tid

Kompetanseområde	Resultater/ kompetanser	Dokumentasjon	Refleksjon
	- Chair og key-note speaker på symposium/konferanse - Forskningsetisk arbeid		
Utdanningsfaglig kompetanse A Pedagogisk utdannings- og utviklingsarbeid B Undervisnings- og veiledningserfaring C Utdanningsledelse	A) - Utdanningsfaglig kompetanse, som universitets- og høgskole-pedagogikk, utdanningsfaglig videreutvikling og kompetanseheving eller tilsvarende - Utvikling av egen undervisnings-praksis - Utarbeidelse av nye undervisnings-, lærings- og vurderingsformer - Utarbeidelse av lærebøker, digitale læremidler og andre læringsressurser - Aktiv bruk av digital kompetanse i undervisning og vurdering - Medvirkning i analyser og evaluering av utdanning og utdanningskvalitet B) - Kursportefølje - Planlegging, gjennomføring, utvikling av undervisning og læremidler - Emneutvikling, programutvikling og –revisjon	- Pedagogisk CV - Pedagogisk mappe - Vitnemål, kursbevis, attester - Eksempler på student-evalueringer - Lenke til nettressurser (Massive Open Online Courses, undervisningsopplegg mv.) - Rapporter, lærebøker mv. - Priser og ulike utmerkelser, f. eks. merittert underviser - Dokumentert utvikling over tid	- Dokumenterte utdanningsfaglige kvalifikasjoner bør forankres i de fire kriterieområdene utledet av SoTL (Scholarship of Teaching and Learning) - Fokus på studentenes læring - En klar utvikling over tid - En forskende tilnærming - En kollegial holdning og praksis - Hvordan læringsprosesser og undervisnings-design knyttes til egen praksis - En systematisk tilnærming til egen undervisning - Begrunnelser for valg i egen undervisnings-praksis - Hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer har vært sentrale for egen utvikling - Bruk av student-evalueringer - Hvordan bruke forskningsbasert kunnskap til å skape bedre læringsmuligheter - Nytte av kollegers erfaring - Egen rolle i formelle og uformelle prosesser på utdanningsfeltet

Kompetanseområde	Resultater/ kompetanser	Dokumentasjon	Refleksjon
	• Veiledning på alle nivåer, inkludert phd C) • Emne- og/eller programansvar • Deltakelse og ledelse av utvikling av nasjonale rammeplaner.		
Samspill med samfunnet, formidling og innovasjon	• Formidlingsaktiviteter, f.eks. kurs, foredrag, deltakelse i offentlig debatt, oversettelser, podcaster • Bidrag til og gjennomføring av innovasjon og entreprenørskap, f.eks. forskningsprosjekter, studentprosjekter o.l. • Utredninger, fagbøker/antologier • Kommersielle og ikke-kommersiell kurs • Kurs med og for arbeidslivet, f.eks. svømmeundervisning • Arbeidslivsrelevant arbeid for institusjonen	• Databaser, for eksempel Cristin • Lisenser • Patenter • Populærvitenskapelige publikasjoner • Modeller • Debattinnlegg i offentlige debattfora, sektorvise kanaler, frivillig sektor mv. • Formidlingsliste som dokumenterer foredrag • Nyhetsoppslag, reportasjer, podcaster mv. • Praksisavtaler	• Resultatenes kvalitet og relevans koblet til betydning for din egen utvikling, f.eks. samspillet mellom forskning og kunnskap i praksis, bidrag til tverrfaglighet, effekt i samfunnet, utveksling mellom akademien og arbeidslivet/ praksisfeltet • Egen praksis i lys av kunnskap på området • Begrunnelser for valg i egen formidlingspraksis • Bidrag til arbeidslivsrelevant arbeid for institusjonen f.eks. praksisveiledning, veiledning av praksislærere, etc
Ledelse og verv og annen erfaring	• Lederstillinger • Verv og utvalgsarbeid • Prosjektledelse (ymist annet enn forsknings-/utdanningsledelse)	• CV som viser arbeidshistorikk, utdanning, prosjekter, roller og verv, gjerne med	• Hvilken betydning lederstillinger, ledelsesroller og –funksjoner, (formell og uformell ledelse) har hatt for egen utvikling

Arbeidsgruppens forslag til tilpasset NOR-CAM-matrise for NIH

Kompetanseområde	Resultater/ kompetanser	Dokumentasjon	Refleksjon
	• Arbeidserfaring fra og samarbeid med praksisfeltet • Kursvirksomhet • Språkferdigheter	lenker/ henvisning til nettsider som dokumenterer kompetansen • Vitnemål, kursbevis, attester, referanser, utnevnellesbrev • Intervju • Språktester	• Refleksjoner rundt resultatoppnåelse • Strategisk betydning • Betydning for helhetlig kompetanse mv. • Kollegial holdning og praksis

NOTAT

Til:	FL
Fra:	Arbeidsgruppen om har utarbeidet forslag til NIH-CAM
Emne:	Forslag til NOR-CAM-matrise for NIH – NIH-CAM
Dato:	7.11.2024
Kopi:	

Bakgrunn

Våren 2024 oppnevnte rektor en intern, tverrfaglig sammensatt arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å a) utarbeide høringsinnspill til ny ansettelsesforskrift til UH-loven og b) utarbeide en kompetansematrise for akademiske karriereløp ved NIH i tråd med [NOR-CAM-retningslinjene fra UHR](#).

Gruppens medlemmer takker for tilliten, og fremmer med dette et omforent forslag til NIHs kompetansematrise – forkortet til NIH-CAM.

Arbeidsgruppen har bestått av.

- Gruppens leder: Prorektor [Elin Kolle – Norges idrettshøgskole \(nih.no\)](#)
- En vitenskapelig ansatt fra hvert institutt:
 - o ILF: Universitetslektor [Ståle Jønsberg – Norges idrettshøgskole \(nih.no\)](#)
 - o IIM: Professor [Jostein Steene-Johannessen – Norges Idrettshøgskole \(nih.no\)](#)
 - o ILF: Førsteamanuensis [May Grydeland – Norges Idrettshøgskole \(nih.no\)](#)
 - o IIS: et medlem gikk ut pga. forskningstermin
- Representant fra fagforeningene: Førsteamanuensis [Live Steinnes Luteberget – Norges Idrettshøgskole \(nih.no\)](#) (Forskerforbundet)
- Gruppens sekretær: HR-leder [Frøydis Evensen – Norges idrettshøgskole \(nih.no\)](#)

Arbeidsgruppen har konsentrert seg om prosessene for ansettelse og opprykk for stillingskategoriene førsteamanuensis og professor. Nærmere beskrivelse av de føringene og rammene som ligger til grunn for gruppens oppdrag, er beskrevet på Innersvingen [Hva er viktige kompetanser for vitenskapelig ansatte ved NIH?](#) og i notat til FL datert 19.12.2023.

Beskrivelse av arbeidsprosessen

Siden arbeidsgruppens mandat var to-delt, ble høringsinnspillet til ansettelsesforskriften prioritert innen høringsfristen 19. april 2024. Etter dette har gruppen hatt en serie arbeidsmøter, undersøkt andre institusjoners kompetansematriser og vurdert form og innhold og veiledning for bruk av en tilpasset kompetansematrise for NIH. Forslaget til matrise har deretter blitt presentert på instituttmøtene og i IDF i løpet av høsten 2024. I oktober ble den lagt ut på Innersvingen for å få inn høringsinnspill. Innspill har kommet både gjennom samtaler med gruppens medlemmer og skriftlig til HR-leder. Høringsinnspillene har bl.a. gått på ønsker om å tydeliggjøre forventninger til omfang og

dybde for vitenskapelige arbeider, hvordan personlig kompetanse er del av matrisen, og behov for å veilede bedre om hvordan matrisens mange eksempler kan benyttes. Arbeidsgruppen har vurdert innspillene og bearbeidet matrisen. Det er også lagt til en bedre veiledning om hvordan matrisen kan anvendes, og hva den ikke dekker.

Forslag til FLs diskusjon

Innganger til FLs diskusjon kan være

- Ansees matrisens innhold dekkende for NIHs fagområder?
- Støtter matrisen opp under formålet om å vurdere flere kompetanseområder mer systematisk, og sørge for bredde i ulike kompetanser som kan inngå i et akademisk karriereløp hos oss?
- Er matrisen anvendelig for bruk i ansettelses- og opprykksprosesser?
- Er det behov for presiseringer og/eller endringer i forslaget til veiledning for bruk av matrisen?

Videre oppfølging

Etter behandling i FL, vurderer rektor forslaget til matrise. Arbeidsgruppen har registrert at flere institusjoner har styrebehandlet sine respektive matriser. Rektor vurderer om det ansees hensiktsmessig å legge den frem for behandling i NIHs styre, og første mulighet vil i så fall være 12. desember.

Når matrisen er besluttet, er det behov for å justere NIHs maler og veiledninger før den kan full ut implementeres. HR-avdelingen følger opp dette, og synkroniserer arbeidet med tilpasninger opp mot endringene som følger av ny ansettelsesforskrift til UH-loven per 1.8.2024. Konkret gjelder det følgende:

- Maler for kunngjøringstekster
- Retningslinjer for ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger
- Retningslinjer for utdanningsfaglig kompetanse
- Veiledning til sakkyndige komiteer

Dette arbeidet vil pågå våren 2025.