

## RAPPORT OM JURIDISK KOMPETANSE I UH-SEKTOREN

---

### Innledning

Et økt behov for juridisk ekspertise gjenspeiles både i regjeringens igangsatte arbeid med en stortingsmelding om strukturen i UH-sektoren som skal legges fram våren 2015 og dens "Strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeidet med EU – Horisont 2020 og ERA" av 5. juni 2014. For å styrke UH-sektorens internasjonale posisjon og lykkes i den internasjonale konkurransen om forskningsmidler, vil en sentral utfordring etter regjeringens syn bl.a. være å sikre en profesjonalisering av det administrative støtteapparatet.

Kravene til UH-sektoren om økt grad av ekstern finansiering, næringslivssamarbeid og internasjonalisering av forskning, digitalisering, utdanning og innovasjon bidrar i større grad enn tidligere til juridiske utfordringer. Sektorens raske utvikling med stadig flere krevende regelverk skaper utfordringer som krever solid juridisk kompetanse.

Samtidig viser Juristforbundets medlemsregister at antallet jurister i teknisk administrative stillinger ansatt i UH-sektoren har økt med 152% over en 10-års periode; fra 44 til 111 over en 10-årsperiode. Dette er en markant økning som tolkes dithen at behovet for juristkompetanse i UH-sektoren har økt og at sektoren er en interessant arbeidsplass også for jurister.

Dette er bakteppet for at Norges Juristforbund nå har gjennomført en spørreundersøkelse om kompetansen i UH-sektoren, nærmere bestemt den juridiske støttefunksjonen ved norske universiteter og høyskoler.

Norges Juristforbund har med denne undersøkelsen ønsket å fremskaffe bl.a. informasjon om den interne juridiske støttefunksjonens omfang og organisering. Det har vært viktig å evaluere behovet for jurister i UH-sektoren, herunder deres rolle i organisasjonene, hvilke fagområder de arbeider innenfor, bruk av stillingskoder og karrieremuligheter, samt om den juridiske kompetansen brukes på en hensiktsmessig måte.

Målgruppen for undersøkelsen var formelle ledere med overordnet administrativt ansvar og personalansvar på ulike nivåer i organisasjonene, universitets- og høyskoleledere, fakultets- og instituttledere og avdelingsdirektører. Undersøkelsen ble sendt per e-post til både postmottak og navngitte personer ved 38 ulike universitet og høyskoler. Vi mottok totalt 107 svar fra respondenter ved 37 av institusjonene. 53,3 % av respondentene er ansatte i sentraladministrasjon, 42,1 % ved fakulteter og 4,7 % ved institutter. Kun 5,6 % av respondentene har selv juridikum.

Undersøkelsen er ikke representativ for UH-sektoren, men gir et inntrykk av hvordan ledere innen sektoren vurderer behovet for juridisk kompetanse.

## Hva arbeider juristene med og hvor mange av respondentene har jurister ansatt?

Undersøkelsen viser at totalt halvparten av respondentene har jurist(er) ansatt. Det er mer vanlig å ha ansatt en jurist ved universitetene enn ved høyskolene: 61 % av respondentene ved universitetene mot 45 % ved høyskolene. 65 % av respondentene som allerede har tilsatt jurist(er) svarer at de kan tenke seg å ansette flere jurister (flere ved universitetene enn ved høyskolene). 4 av 10 av dem uten jurist ansatt kan tenke seg å ansette en jurist (flere ved høyskoler enn ved universitet).

Hovedsakelig arbeider juristene innen fagområdene personal (HR), forsknings- og studieadministrasjon, forvaltning, søknadsprosesser og kontrakter med det offentlige og det private næringsliv, NFR og EU, herunder immaterielle rettighetsspørsmål (IPR). Jurister ansatt ved universitetene jobber oftere med personal enn det de høyskoleansatte gjør – blant de sistnevnte er det flere som jobber med innkjøp.

## Er det reelle behovet for juridisk kompetanse tilstrekkelig ivaretatt?

En respondent sier at den situasjonen at de ikke har noen jurist ansatt, kan ha medført at "...vi unnlater å søke bistand når vi burde det, eller søker bistand for sent". Andre sier de ikke har noen jurist i egen enhet, men får "svært god og relevant bistand fra jurist i rektors stab". En tredje respondent viser til at det hele tiden vil være saker som har element av juss i seg og at «...ein del saker behandlar vi sjølv, i andre saker kjøper vi juridisk kompetanse».

6 av 10 respondenter svarer at den juridiske kompetansen er tilstrekkelig ivaretatt ved deres enhet. Dette er uavhengig av om man har jurist ansatt ved enheten eller ikke. Samtidig svarer 72 % av samtlige respondenter at de benytter andre interne faggrupper til å løse oppgaver av juridisk karakter, og 74 % svarer at det hentes inn ekstern juridisk bistand ved behov.

69 % av dem som har jurister ansatt er enige i at juristen(e) brukes til annet enn ordinære juridiske oppgaver. 48,6 % av respondentene opplyser å ikke ha et udekket behov for juridisk kompetanse, mens den andre halvpart sier de har mellom ½ til 2 årsverk som udekket juristbehov.

Når det gjelder hvilke arbeidsfelt det er ønskelig med mer juridisk kompetanse på, er det liten eller ingen forskjell mellom universiteter og høyskoler. Innen de tradisjonelle fagområdene er behovene størst innen personal, HMS, BHT, mens det også uttrykkes behov innen profesjonell forskningsadministrasjon, herunder kontraktshåndtering overfor det offentlige, private næringsliv og EU, samt ivaretagelse av immaterielle rettigheter.

Undersøkelsen viser altså at 74 % av respondentene benytter seg av ekstern juridisk kompetanse og at behovet er likt fordelt mellom universiteter og høyskoler. Ekstern juridisk kompetanse kan tolkes som ekstern i betydningen utenfor institusjonen (eksempelvis ved advokat), men også fra en annen avdeling (typisk sentralt administrativt tilsatte jurister utenfor enhetene, men i samme virksomhet) eller Kunnskapsdepartementet og Forskningsrådet el. I perioden fra 2010 til 2013 har 71 % av de respondentene som har svart at de benytter seg av juridisk ekstern bistand, søkt slik bistand 1–5 ganger. Dette kan indikere at behovet for ekstern juridisk bistand ikke er så stort eller at behovet i ikke tilstrekkelig grad er sett av arbeidsgiver.

Ekstern kompetanse benyttes spesielt på fagområder innen personalsaker, kontraktsrett, immaterialrett (IPR) og kommersialisering. Slike saker er ofte vanskelige og krever forståelse for et sammensatt regelverk.

**Undersøkelsen indikerer at behovet for juridisk kompetanse i hovedsak oppleves som dekket av arbeidsgiver, men at arbeidsgiver i tillegg og varierende grad benytter seg av ekstern juridisk kompetanse.**

## **Ser arbeidsgiver bredden i juristens kompetanse? Og blir denne utnyttet av arbeidsgiver?**

40 % av respondentene gir uttrykk for at "juristene ofte blir involvert på et for sent tidspunkt i saksbehandlingen". Over 60 % er enige i at "jurister burde benyttes mer aktivt for å forebygge saker og jobbe mer preventivt". Undersøkelsen viser også at "juristene oppfattes å være fleksible ved å påta seg annet enn ordinære juridiske oppgaver".

82 % av dem med jurister ansatt sier seg enige i påstanden «enheten føler seg trygg på at sakene som behandles er juridisk godt ivaretatt». Tilsvarende for dem uten jurister ansatt er 64 %. Det er her ingen forskjeller mellom oppfatningen på universitet og høyskoler. 58 % av dem som har jurister ansatt sier seg enige i påstanden «den juridiske bemanningen er økt i samsvar med arbeidsoppgaver/kompleks regelverk».

På den annen side opplever opp mot 6 av 10 at behovet for juridisk kompetanse er tilstrekkelig ivaretatt – uavhengig av om man har jurist(er) ansatt eller ikke. Dette kan igjen indikere at arbeidsgiver ikke fullt ut ser bredden av det juridiske behovet og de juridiske utfordringene.

51 % av dem uten ansatt jurist er enige i påstanden «det er for få relevante oppgaver for jurister i min enhet». Dette må vurderes i forhold til at 69 % av dem med en ansatt jurist er enige i påstanden «juristen(e) brukes til annet enn ordinære juridiske oppgaver». Imidlertid ser vi at 72 % svarer at "andre enn jurister løser helt eller delvis oppgaver av juridisk karakter". På spørsmålet om det hentes inn ekstern juridisk bistand, svarer 69,2 % «ja, av og til», 26,2 % svarer "aldri" og 4,7 % svarer «ja, ofte».

Undersøkelsen indikerer at hovedårsaken til å ha ansatt jurist(er) er et økende behov for juridisk kompetanse i UH-sektoren. Vi mener at grunnen til dette bl.a. er samfunnets, næringslivets, samarbeidspartneres og EUs krav til grundig kunnskap om regelverksforvaltning, rettsikkerhet, søknads- og kontraktsprosesser.

**Undersøkelsen tolkes dithen at det ikke er gitt at arbeidsgiver er bevisst anvendeligheten og bredden i juristens kompetanse, samt kompleksiteten i de juridiske utfordringene UH-sektoren står overfor.**

## **Hva er årsaken til at det ikke er ansatt én eller flere jurister?**

70 % av respondentene er enige i at årsaken til ikke å ansette en/flere jurister, er at det er for få relevante oppgaver for juristen hos respondenten. Vi tolker dette som et markant standpunkt om at arbeidsgiver anser juridiske oppgaver for å være

fraværende i aktuell enhet, eller ikke er bevisst de juridiske utfordringene en jurist kan løse. Dette kan bl.a. ha sammenheng med den lave andelen av respondentene som selv har faglig bakgrunn som jurist.

## **Hvordan er juristenes karrieremuligheter i UH-sektoren?**

Undersøkelsen viser at de stillingskoder som benyttes mest er førstekonsulent, rådgiver og seniorrådgiver. Stillingskoden seniorkonsulent benyttes oftere på universiteter enn på høyskoler, ellers er det bare mindre forskjeller. Ingen oppgir å benytte stillingskoden advokat ved ansettelse som jurist, til tross for at UH-sektoren er involvert i prosess for domstolene.

Det er heller ingen som kan tilby advokatfullmektigstilling. Spesialrådgiver er også en lite brukt stillingskode i UH-sektoren.

46 % av respondentene er negative til påstanden om at det hadde vært hensiktsmessig å ha en juridisk seksjon som egen sentraladministrativ enhet. En reell satsning på robuste fagmiljøer ville imidlertid kunne gi arbeidsgiver en kvalitetsmessig og mer effektiv ressursutnyttelse av ansatte jurister. Hensynet til å redusere sårbarheten ved fravær, fremme lik praksis og kvalitetssikring av regelverksforvaltningen vil i således også bli bedre ivaretatt.

**Oppsummert kan undersøkelsen indikere at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad ser bredden i juristens kompetanse og dermed ikke utnytter deres kompetanse til fulle. Det kan også synes som at karrieremulighetene i UH-sektoren i størst grad er knyttet til muligheter innenfor stillingskodesystemet.**

## **Oppsummering og konklusjon**

Vårt mål med rapporten er å løfte frem enkelte problemstillinger som arbeidsgiverne i UH-sektoren vil ta med i sitt videre arbeid med å implementere både regjeringens nye strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeidet med EU og arbeidet med struktur i UH-sektoren. Juristenes rolle er avgjørende i arbeidet med å profesjonalisere det administrative støtteapparatet både på lokalt og nasjonalt nivå.

Oppsummert kan dette sammenfattes i tre begreper; Bevisstgjøring, rolleavklaring og anerkjennelse for økte rettslige utfordringer.

Analysen viser at UH-sektoren i tillegg til å drive sin kjernevirksomhet innenfor forskning, utdanning, formidling og innovasjon, ikke i tilstrekkelig grad har tatt inn over seg at institusjonene er statlige forvaltningsorganer med virksomhet og utfordringer ut over universitets- og høyskolelovens regler. I dette perspektivet fremstår juristenes potensiale som lite utnyttet. Dette til tross for at jurister i UH-sektoren møter stor bredde i de juridiske arbeidsoppgavene og det er et voksende behov for juridisk kompetanse også innenfor IPR og rettighetsavklaringer, personvern, internkontrollsystemer i forskning, kontrakter, digitaliseringsutfordringer og håndtering av prosess (søksmål, politianmeldelser m.m.).

Undersøkelsen kan peke på to dilemmaer som UH-sektoren har hva angår juridisk kompetanse, men som også gir rom for tolkning. De respondentene som ikke har ansatt jurister kjenner trolig ikke behovet for eller verdien av juridisk kompetanse, mens de som har ansatt jurist ikke evner å benytte dem fullt ut på en effektiv og hensiktsmessig måte. Kanskje mener de at

andre utdanningsgruppers erfaring med juridiske problemstillinger kan erstatte juristens kompetanse, eller dette skyldes at arbeidsgiver ikke ser de juridiske oppgavene i enheten. Én respondent sier at "det er ikke tradisjon eller kultur for å bruke den ekspertisen juristene våre har". Andre igjen sier at "det er etter mitt skjønn behov for å styrke juridisk kompetanse på fakultet og sentralenheter slik at terskelen for å søke og få juridisk bistand senkes".

For arbeidsgiverne betyr dette bl.a. at juristenes rolle og funksjoner må gjennomgås kritisk med fokus både på hva de egentlig burde og er best egnet til å holde på med av arbeidsoppgaver, slik at man oppnår en mer hensiktsmessig utnyttelse av deres kompetanse. Ved å involvere juristene på et tidlig tidspunkt i saksbehandlingen, vil bedre kvalitetssikring oppnås og grunnleggende rettssikkerhetsprinsipper ivaretas. Dette betyr bl.a. at alle typer saker bør inngå i en struktur og en linje hvor også juridisk saksbehandling omfattes. De vitenskapelig ansatte vil få frigjort mer tid til forskning ved å aktivt benytte juristenes kompetanse i for eksempel forhandlings-, søknads-, og kontraktsprosesser. Dette vil også gi studenter, ansatte og eksterne parter en troverdig oppfatning av saksbehandlingen ved institusjon. Betydningen av å gi juristene en mer tydelig, formell og definert rolle i organisasjon, vil være at UH-sektoren er sikret en mer profesjonell og kostnadseffektiv administrering av juridiske oppgaver.

Juridiske spørsmål utgjør en av grunnpilarene for håndtering av institusjonenes oppgaver og kjernevirksomhet. Anerkjennelse av den juridiske kompetansen, vil gi arbeidsgiver en effektiv, forutsigbar og forsvarlig håndtering av juridiske spørsmål. Dette er også en del av institusjonenes omdømmebygging.

Ved å anerkjenne juristens rolle og bredden i de juridiske oppgavene, vil institusjonene i større grad fremstå som en attraktiv arbeidsgiver både for eksisterende ansatte jurister, men også i rekrutteringssammenheng. Et robust juridisk fagmiljø vil gi økt grad av profesjonalitet i juridiske spørsmål.

Resultatene fra en slik undersøkelse må tolkes i lys av at respondentene er ansatt ved institusjoner som er ulike, ikke bare i størrelse, men også med hensyn til bl.a. kultur, satsning, kjernevirksomhet og utfordringer. Hver institusjon har sine kjennetegn og egen autonomi. Det kan derfor ikke legges et kategorisk og endelig svar på bordet som et resultat av tolkningen av undersøkelsen. Imidlertid kan det pekes på noen fellestrekk for UH-sektoren uavhengig av de nevnte faktorene.

Undersøkelsen er gjennomført av styret i UH-gruppen ved universitetslektor Siri H. Nilssen (UiA), førsteamanuensis dr. juris Jens Petter Berg (HiOA), juridisk rådgiver Marianne Seim (UiB) og juridisk rådgiver Geir-Bjarne Solborg Bendiksen (UiT). Vi takker alle institusjonene som har deltatt, samt analyseansvarlig Merete Helle og advokatfullmektig Michael Rummelhoff ved Norges Juristforbund for bistand i arbeidet.

24.11.2014