

# System for pedagogisk merittering

## Innledning

Dette notatet bygger på rapporten *Innsats for kvalitet* (februar 2016) utarbeidet av en arbeidsgruppe ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet, og på høringsvar innkommet ved NTNU til denne. Notatet presenterer bakgrunn, prinsipper og retningslinjer for et system for pedagogisk merittering ved NTNU.

Arbeidet med innføring av pedagogisk merittering ledes av en arbeidsgruppe som består av:

- Professor Frode Rønning (leder)
- Professor/instituttleder Annlaug Bjørnsnøs
- Professor/instituttleder Edd Anders Blekkan
- Førsteamanuensis Reidar Lyng
- Fagpolitisk ansvarlig og nestleder i Studenttinget Magnus Johannesen
- Seniorrådgiver Ole K. Solbjørg
- Seniorrådgiver Kirsti Rye Ramberg

Innføring av system for pedagogisk merittering er forankret i ulike tiltak, i tillegg til arbeidet med rapporten *Innsats for kvalitet*. Den viktigste forankringen er at NTNUs styre vedtok i S-sak 63/16 å gjøre utvikling av et system for pedagogisk merittering til en del av NTNUs utviklingsavtale med KD. I denne avtalen står det i pkt. 2: ”Vi skal styrke den pedagogiske kompetansen og utvikle et system for pedagogisk merittering.” I tråd med denne avtalen skal arbeidsgruppen igangsette og lede arbeid som legger grunnlaget for pilotering, evaluering og videre utvikling av et system for pedagogisk merittering ved NTNU. Det ligger også i arbeidsgruppens mandat at arbeidet i størst mulig grad skal koordineres med tilsvarende satsing ved UiT Norges arktiske universitet.

Videre har det i stortingsmelding 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*<sup>1</sup> blitt lagt fram forslag om at et system for pedagogisk merittering skal innføres ved alle norske universiteter og høyskoler i løpet av to år. I tillegg til det arbeidet som foregår ved NTNU og UiT er det allerede innført en ordning for pedagogisk merittering<sup>2</sup> ved Matematisk-naturvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Bergen. Prinsippene som legges til grunn for de pedagogiske meritteringssystemene både ved NTNU, UiT og UiB bygger på erfaringer med tilsvarende systemer ved ulike universiteter i Sverige, f.eks. Lund og Umeå.

Hensikten med å innføre en meritteringsordning er å øke statusen til undervisningsarbeidet gjennom å gi anerkjennelse og belønning til undervisere som systematisk og over tid har arbeidet med å utvikle sin undervisning for å fremme studenters læring, som har dokumentert sine aktiviteter og gjort sine erfaringer tilgjengelig for andre.

---

<sup>1</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/>

<sup>2</sup> <https://www.nrk.no/hordaland/uiib-gir-lonnsokning-til-flinke-undervisere-1.13307028>

Vitenskapelige stillinger er delte stillinger, med primæroppgavene undervisning og forskning. Av dette følger det som en naturlig konsekvens at undervisningskompetanse bør vies like stor oppmerksomhet som forskningskompetanse ved tilsetninger og opprykk. I de fleste tilfeller oppleves ikke dette å være tilfelle i dag. Dessuten er kravene til undervisningskompetanse lite presist formulert. Et viktig formål med et system for pedagogisk merittering er derfor at kravet til undervisningskompetanse i større grad skal konkretiseres. Det er også ønskelig å oppnå en mest mulig ensartet praksis når det gjelder vektlegging av undervisningskompetanse innenfor ulike fagområder. Videre er det ønskelig å oppnå en harmonisering mellom ulike utdanningsinstitusjoner slik at man på lengre sikt kan utvikle en nasjonal standard. Det nære samarbeidet med UiT er et ledd i en slik harmonisering.

Systemet for pedagogisk merittering skal være et helhetlig system for merittering av undervisning. Med dette forstås et system som

- tydeliggjør de krav som skal stilles til undervisningskompetanse på basisnivå og ut over dette,
- beskriver hvordan slik kompetanse skal oppnås og dokumenteres, og etter hvilke kriterier den bør vurderes og belønnes, og
- beskriver hvilke krav dette stiller til organisatorisk tilrettelegging.

Det systemet som beskrives i dette notatet innebærer to nivåer av praktisk-pedagogisk kompetanse; basisnivå og merittert nivå. Innføringen av et merittert nivå er ment å

- anerkjenne og belønne ansatte med særlig høy kompetanse og engasjement for undervisningsoppgaven og inspirere dem til ytterligere innsats,
- inspirere og motivere samtlige vitenskapelig ansatte til å legge større vekt på undervisningsoppgaven, og
- bidra til utviklingen av det miljø de meritterte underviserne inngår i. Disse må aktivt trekkes inn i arbeid med undervisningskvalitet og bør, sammen med alle ledere med utdanningsansvar, utgjøre grunnstammen i enhetenes fremtidige arbeid med undervisningskvalitet. Samtidig må ikke slike oppgaver få et slikt omfang at de meritterte underviserne trekkes ut av sin egen undervisning.

## Praktisk-pedagogisk basiskompetanse

Av sedvane bruker vi ofte begrepet *pedagogisk (basis)kompetanse* som en forkortelse for *praktisk-pedagogisk (basis) kompetanse*. Begrepet *praktisk-pedagogisk kompetanse* er hjemlet i Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (FOR-2006-02-09-129)<sup>3</sup>, og kravet til slik kompetanse er likelydende for stillingskategoriene universitetslektor, førsteamanuensis og professor:

*dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.*

---

<sup>3</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>

I dagligtale er begrepet *undervisningskompetanse* også mye brukt. Med den nye Tilsynsforskriften av 9. februar 2017<sup>4</sup> innføres begrepet *utdanningsfaglig kompetanse*. Kravet til utdanningsfaglig kompetanse er i denne forskriften formulert slik i § 2-3 *Krav til fagmiljø*

*Fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal ha relevant utdanningsfaglig kompetanse.*

I merknadene til § 2-3 sies det videre

*Institusjonen er ansvarlig for å sikre fagmiljøets utdanningsfaglige kompetanse, jf. forskrift om ansettelse og opprykk § 1-2 til § 1-7, og for å legge til rette for oppdatering og utvikling av denne kompetansen.*

*Utdanningsfaglig kompetanse omfatter i denne forskriften UH-pedagogikk og didaktikk og inkluderer også kompetanse til å utnytte digital teknologi for å fremme læring.*

Det er for tiden en egen gruppe som arbeider med å revidere og presisere kravet til praktisk-pedagogisk basiskompetanse ved NTNU<sup>5</sup>. Denne gruppen arbeider i nær kontakt med gruppen for pedagogisk merittering. Det er grunn til å anta at det fremtidige kravet til basiskompetanse blir noe høyere enn dagens krav, og at det vil bli stilt noe høyere krav til basiskompetanse for professorstillinger enn til de to øvrige stillingskategoriene. Slike forhøyede krav for professornivået kan for eksempel være knyttet til krav om kompetanse i veiledning på høyt nivå.

Kriteriene for merittert nivå må derfor legges slik at de tar hensyn til forventede skjerpede krav til basiskompetanse, dvs. at allerede ved innføring av ordningen framstår kriteriene for merittert nivå som betydelig strengere enn kravene i det fremtidige basisnivået.

## Prinsipper for merittering

I rapporten *Innsats for kvalitet* diskuteres ulike modeller og nivåer. Ved flere utenlandske universiteter opereres det med to nivåer over basiskompetanse. Disse kan ha ulike betegnelser, men én mulighet er å betegne dem med *merittert nivå* og *fremragende nivå*. I rapporten *Innsats for kvalitet* foreslås det at man ved NTNU (og UiT) etablerer ett nivå over basisnivået, et *merittert nivå*. Etter hvert som man skaffer seg erfaring med dette kan man vurdere om man skal etablere et nivå over dette. Dette forslaget finner også støtte i høringsuttalelsene ved NTNU. Det foreliggende notatet legger dermed til grunn at det opprettes ett nivå over basisnivået, med betegnelsen *merittert underviser*. UiT har allerede vedtatt en ordning med ett nivå over basisnivået.

Ved NTNU fordeler faglig tilsatte seg hovedsakelig på seks ulike stillingskategorier; professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor, universitetslektor og høgskolelærer, med samme krav til praktisk-pedagogisk basiskompetanse for alle stillingskategoriene. I tillegg til dette kreves det i forskriften om ansettelse og opprykk for tilsetting som førstelektor: ”Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling”. Videre står det for denne

---

<sup>4</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-02-07-137>

<sup>5</sup> Arbeidet tar utgangspunkt i UHRs veiledende retningslinjer, men retningslinjene er utformet slik at institusjonene selv må utforme mer presise og tilpassede krav.

stillingskategorien at ”[s]pesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt”. For tilsetting som dosent kreves:

- Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet,
- Dokumentert omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet.

For begge disse stillingskategoriene ligger det altså i selve grunnlaget for tilsettingen at man skal kunne vise til særskilte kvalifikasjoner innenfor undervisning og pedagogisk utviklingsarbeid. Dette utgjør en vesentlig forskjell sammenlignet med stillingene førsteamanuensis og professor, der kvalifikasjonskriteriene først og fremst er knyttet til vitenskapelig produksjon. Førstelektor- og dosentstillingene er dermed stillingskategorier som, i tillegg til sin innretning mot praktisk kunnskap og yrkesutøvelse, har en klarere innretning mot undervisningsoppgaven enn førsteamanuensis- og professorstillingene.

Utvalget som arbeidet med *Innsats for kvalitet* kom til den konklusjonen at kriterier for et merittert nivå for førstelektorer og dosenter ikke kunne formuleres likt som for førsteamanuenser og professorer, fordi grunnlagskravene for de ulike stillingskategoriene er så vidt forskjellige. Man kan lese kravene til førstelektor eller dosent slik at en som oppfyller minstekravet til disse stillingene allerede ligger på nivå med, eller kanskje til og med over, det som er rimelig å kreve av merittert nivå for stillinger der kvalifikasjonsgrunnlaget først og fremst er basert på vitenskapelig kompetanse. På denne bakgrunn var anbefalingen i *Innsats for kvalitet* at førstelektorer og dosenter ikke skulle inkluderes i meritteringsordningen i første omgang.

I høringsrunden ved NTNU kom det en del kritiske kommentarer til dette forslaget, særlig fra miljøer som har relativt stor andel tilsatte i førstelektor/dosent-løpet. Mange mente at det var urimelig at én gruppe tilsatte skulle holdes utenfor et system for pedagogisk merittering, og da i særdeleshet en gruppe som tillegger undervisningsoppgaven stor vekt. Tilsvarende synspunkter kom fram i høringen ved UiT, og man har der vedtatt å inkludere alle stillingskategoriene i meritteringsordningen, basert på likelydende kriterier, som for hver enkelt søker skal tilpasses den stillingskategorien søkeren tilhører. Vår arbeidsgruppe er av den oppfatning at dette vil være svært krevende å operasjonalisere, men vi vil følge arbeidet som gjøres ved UiT nøye for å se hvilke erfaringer som gjøres ved å la et felles sett av kriterier omfatte alle stillingskategorier .

Parallelt med arbeidet med pedagogisk merittering har et internt utvalg ved NTNU arbeidet med ”Personalpolitikk for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger” (Karriereutvalget). Utvalget har blant annet drøftet førstelektor/dosent-løpet og konkluderer med at NTNU aktivt skal ta i bruk dette stillingsløpet. Rektor har i januarmøtet 2017 orientert NTNUs styre om at dette skal være NTNUs politikk. Karriereutvalget ser imidlertid behovet for å tydeliggjøre og utvikle førstelektor/dosent-løpet. Utvalgets rapport sier blant annet at NTNU bør vedta utfyllende kriterier for tilsetting og opprykk til førstelektor, kriterier som reflekterer at denne stillingskategorien har en tydelig annen profil enn førsteamanuensis, gjennom vektlegging av kobling mellom forskning og pedagogisk utviklingsarbeid som er rettet inn mot yrkesfeltet,

og mot utdanningsvirksomhet og formidling. Karriereutvalget drøfter også stillingen universitetslektor og dens posisjon. I denne forbindelse skriver utvalget at ”NTNU bør hovedsakelig rekruttere til stillinger på førstestillingsnivå” (s. 27). Utvalget diskuterer å legge til rette for at universitetslektorer skal få en ”hensiktsmessig karriereutvikling” og nevner spesielt at de bør bli ”gitt muligheten til å kvalifisere seg til førstelektor” (s. 27).

På bakgrunn av de ulikhetene som eksisterer mellom de to karriereløpene, det pågående arbeidet med førstelektor/dosent-løpet ved NTNU, og behovet for å komme i gang med et meritteringssystem slik at man skaffer seg erfaring, vil vi opprettholde prinsippet om at den første utlysningssrunden bare gjelder stillingskategoriene førsteamanuensis og professor.

Arbeidet med utvikling av karriereveier vil imidlertid gå videre, og gruppen for pedagogisk merittering vil ha nær kontakt med dette arbeidet. Videre vil koordineringen med UiT, som blant annet skjer gjennom at vår gruppe har en representant i vurderingsutvalget ved UiT, gi oss innsikt i deres erfaringer. Disse erfaringene vil være verdifulle med tanke på eventuelt å inkludere flere stillingskategorier i meritteringssystemet ved neste utlysning.

## Kriterier for merittert kompetanse

I kriteriene legges det vekt på følgende:

- Omfattende erfaring fra undervisning (inkludert veiledning) på alle nivå.
- Utøvelse av de tre hovedoppgavene som inngår i undervisningsoppgaven: planlegging, gjennomføring og vurdering.
- Pedagogisk lederskap knyttet til roller eller oppgaver.
- Systematisk evaluering og utvikling av egen undervisning blant annet basert på forskning om studenters læring.

Når søkere dokumenterer sine kunnskaper og sin refleksjonsevne skal dette være nært knyttet til egen utøvelse. I tråd med dette bør det ikke legges for store ambisjoner til grunn når det gjelder de merittede underviseres rolle som bidragsyttere til utvikling av universitetspedagogikken som fagdisiplin. Som undervisere skal de vitenskapelig ansatte først og fremst innta rollen som kyndige praktikere. Derimot må det forventes at de er aktive bidragsyttere i deling og formidling av sin kompetanse. Det bør også forventes at merittede undervisere har kunnskap om forskning på undervisning og læring innenfor sitt fagområde. De skal kunne dokumentere evne og vilje både til å knytte sin undervisning til relevant forskning, eventuelt selv ha utført slik forskning, og de må kunne vise en kritisk og reflektert holdning til trender innenfor utdanning på sitt fagområde. Dermed blir det viktigste grunnlaget for merittert kompetanse det som handler om dokumentert utvikling av prosesser knyttet til læring og undervisning innenfor det spesifikke fagområdet der den enkelte arbeider. Dette er i tråd med uttalelser i flere høringssvar, som understreker at ulike fagdisipliners egenart må ivaretas.

Når det gjelder hvilket nivå som skal legges til grunn for merittert undervisningskompetanse, må det være markert høyere enn for praktisk-pedagogisk basiskompetanse, både slik dette nivået er i dag og slik det vil bli i fremtiden. Samtidig må man ta hensyn til at ordningen ikke

bare skal belønne et fåtall med eksepsjonell kompetanse, men mange nok til at de aktivt kan påvirke og styrke undervisningskulturen på tvers av institutt og fakultet.

Med merittert status bør det også følge noen plikter for den enkelte. Ut fra de mål som er angitt for ordningen, bør disse knyttes til å bistå eget institutt og fakultet i arbeidet med å styrke undervisningskvaliteten. Eksempler kan være å ivareta mentorroller, lede utrednings- og utviklingsarbeid, bistå i kollegabasert veiledning og fungere som pedagogisk sakkyndig ved vurdering for tilsetting og opprykk. Søkernes enheter må derfor ha en bevisst holdning til hvilke oppgaver man ønsker at den meritterte skal delta i, og enheten må kunne gjøre rede for hvordan den vil legge til rette for at disse oppgavene kan gjennomføres.

Det er den enkelte ansatte som søker om status som merittert underviser. Vedlagt søknaden skal søkerens enhet, eventuelt sammen med fakultetsledelsen, angi hvilke oppgaver søkeren er tenkt tillagt ut over sin egen undervisning og forskning, og hvordan enheten vil legge til rette for dette.

Undervisere med merittert status skal gis muligheten til å søke om FoU-termin, dvs. gis muligheten til helt eller delvis frikjøp fra ordinær stilling for større arbeid med forbedring av egen undervisning eller annet undervisningsrelatert utviklingsarbeid som institutt eller fakultet prioriterer.

### **Følgende kriterier legges til grunn for merittert kompetanse:**

Den meritterte underviseren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin undervisningsvirksomhet gjennom å planlegge, gjennomføre, vurdere og modifisere sin undervisningspraksis med henblikk på hva og hvordan en best støtter opp under studentenes læring. Den meritterte underviseren viser gjennom refleksjon forankring i forskning og teori om undervisning og læring i høyere utdanning generelt og i fagene spesielt.

For å oppnå status som *merittert underviser* skal kravene til praktisk-pedagogisk basiskompetanse være innfridd. Søkeren skal ha undervist i høyere utdanning i minst fem år, hvorav normalt minst to år i norsk høyere utdanning. I tillegg stilles følgende krav, formulert som tre hovedkriterier, med underpunkter som er ment å utdype og eksemplifisere hovedkriteriene:

#### **1. En merittert underviser har utviklet sitt arbeid kvalitativt over tid.**

*Dette innebærer at søkeren*

- har varierte erfaringer fra undervisning og veiledning.
- har arbeidet systematisk over tid med å utvikle sin undervisning, for eksempel gjennom samarbeid med kolleger, studenter, ledelse og andre om utvikling av undervisnings- og studiekvalitet.
- kan vise til planer for fortsatt utvikling av egen undervisningskompetanse.

#### **2. En merittert underviser har en vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring.**

*Dette innebærer at søkeren*

- har på en systematisk måte utprøvd eller utviklet varierte læremidler, undervisnings- og vurderingsformer som støtter studentenes læringsprosesser.
- har et bevisst forhold til sammenhenger mellom undervisningsform, vurderingsform og læringsutbytte.
- har formidlet erfaringer fra egen undervisning gjennom konferanser, rapporter eller tidsskriftartikler.
- kan forankre sine valg i forskning om undervisning og læring i høyere utdanning, med hovedvekt på eget fagområde.

### 3. En merittert underviser er en engasjert og dyktig pedagogisk leder.

*Dette innebærer at søkeren*

- har initiert, stått sentralt i eller ledet studieplanarbeid, pedagogisk utviklingsarbeid, samarbeidsprosjekt eller utredningsarbeid med relevans for den aktuelle utdanningen.
- har bidratt til å gjennomføre pedagogiske utviklings- og ledelsesoppdrag forankret i enhetens strategiske planer.

Alle tre hovedkriterier må være oppfylt, og dokumentasjon må foreligge i form av en pedagogisk mappe.

De som oppnår merittert status etablerer seg i et faglig forum for undervisningskvalitet, et pedagogisk akademi. De som inngår i det pedagogiske akademiet gis muligheter til å søke sine fakulteter om FoU-termin for å planlegge og gjennomføre større utviklingsarbeid i egen undervisning eller oppgaver av særlig betydning for å styrke fakultetenes undervisningskvalitet. Dessuten innebærer status som merittert underviser lønnsøkning for den enkelte i form av tre lønnstrinn, samt en engangssum på kr 30 000 til den lokale enheten. Enhetsleder må legge frem en forpliktende plan for hvordan enheten skal nyttiggjøre seg den merittede underviserens kompetanse og hvordan fagmiljøet vil legge til rette for det.

### Bruk av pedagogisk mappe som grunnlag for dokumentasjon og vurdering

En pedagogisk mappe kan beskrives som en sammenstilling av informasjon om praktisk-pedagogisk virksomhet med vekt på *hva* som er gjort, *hvordan* man har utøvd sine undervisningsoppgaver, *begrunnelsene* for dette, samt *hvilke resultat* man har oppnådd. Dokumentasjon av egen virksomhet samt oppsummering og refleksjon over egen praksis og kompetanse er de sentrale komponentene i en slik mappe.

Bruk av mappe fremstår internasjonalt som den mest aksepterte måten å dokumentere sin praktisk-pedagogiske kompetanse på. Dette har etter hvert også blitt svært vanlig i svensk og dansk høyere utdanning, og gradvis også i Norge. For eksempel ved UiT er utforming av pedagogisk mappe et krav for å få godkjent gjennomført kurs i pedagogisk basiskompetanse.

Den pedagogiske mappen som legges til grunn for vurdering av status som merittert underviser skal bestå av tre deler:



- Del I: Et *profileringsdokument*, som er en innledende og samlende tekst på maksimalt 12 sider hvor søkeren oppsummerer og kommenter sin utvikling. Dokumentet skal avspeile de krav og kriterier som er angitt for *merittert underviser*.
- Del II: Andres vurderinger av søkerens pedagogiske virksomhet som for eksempel studentevalueringer, uttalelser fra nærmeste leder, kolleger eller andre med innsyn i søkerens undervisnings- og veiledningsarbeid
- Del III: Vedleggsdel, hvor søkeren konkret dokumenterer sin kompetanse innenfor temaer som søkeren vil vektlegge. Der det er nødvendig skal hvert tema i vedlegget innledes med en samlet oversikt over relevant aktivitet. CV skal vedlegges.

Profileringedokumentet skal omfatte følgende tema:

1. *Biografi*. Kort beskrivelse av søkeren og vedkommendes karriere i høyere utdanning, herunder ansiennitet som underviser/veileder og på hvilke nivå undervisningen/veiledningen har foregått.
2. *Undervisningsrepertoar*. Hvilke undervisningsformer som har vært særlig brukt, erfaringer med disse, utvikling over tid, og hvilke tanker man har om egen videreutvikling.
3. *Syn på undervisning og læring*. Beskrivelse av søkerens pedagogiske grunnsyn og hvordan dette henger sammen med valg av undervisningsformer som er gjort.
4. *Undervisningsplanlegging og bidrag i eget miljø*. Erfaringer med emne- og studieplanarbeid, erfaringer med samarbeid med kolleger og studenter om undervisning, samt andre bidrag for å styrke undervisning og læring ved eget institutt/fakultet.
5. *Dokumentert pedagogisk utviklingsarbeid, inkludert utvikling av læremidler*. Hvorfor er utviklingsarbeid iverksatt, hva har man oppnådd, hva har man lært, og hva er videre planer? Hvordan har søker dokumentert og formidlet egne undervisningserfaringer?
6. *Utdanningsledelse*. Erfaring fra formelle og uformelle lederroller og hvordan søker gjennom disse har bidratt til å styrke undervisningskvaliteten ved eget institutt.
7. *Det reflekterte tilbakeblikk*. Hvilke refleksjoner har søker om hva som samlet sett har preget egen undervisning? Hva har det blitt lagt særlig vekt på, og hvilke faglige og pedagogiske begrunnelser kan gis for egen undervisningsprofil?

## Vurdering av søkerne

Alle søkere skal få sin kompetanse vurdert av en særskilt oppnevnt komité. Denne komiteen består av fem medlemmer:

- En representant for arbeidsgruppen for pedagogisk merittering ved NTNU
- En representant i tilsvarende rolle ved UiT
- En studentrepresentant
- En representant fra et utenlandsk lærested med erfaring fra pedagogisk merittering

De fire nevnt ovenfor skal vurdere alle søkerne. I tillegg oppnevnes en representant med spesialkompetanse innenfor de enkelte søkeres fagområde som deltar i vurderingen av den



eller de søkere som vedkommende har spesielle forutsetninger for å vurdere. I tillegg kan komiteen innhente uttalelser fra andre personer der den finner det hensiktsmessig.

Når ordningen er etablert vil de allerede meritterte brukes i vurderingsprosessen av nye søkere.