



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 132/18

Møtedato: 29.11.2018

Dato: 16.11.2018

Arkivsaksnr: 2018/12195

Endringer i Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger mv.

Henvising til bakgrunnsdokumenter

- Styresak 88/18, Forslag til nytt reglement i styringsorganene, andre gangs styrebehandling
https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/s_88-18reglementsending_styringsorganogansettelser_0.pdf

Saken gjelder:

Som følge av ny Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven trådte i kraft 1. juli 2017) er det nødvendig å foreta noen endringer i vårt Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger. I tillegg foreslås det noen tillegg, blant annet etter evaluering av prøveperioder.

Endringer som følger av ny lov - statsansatteloven

I statsansatteloven er muligheten for mindretallsanke til overordnet organ (universitetsstyret) tatt bort. Punktene 3.4 og 8.2 i reglementet fjernes derfor (punkt 8.3 blir nytt punkt 8.2). Det samme gjøres med avsnittet i punkt 6.4.1 som omtaler muligheten for mindretallsanke i ansettelsesorganet. I punkt 6.4.1 inntas den mulighet ansettelsesorganet i statsansatteloven er gitt til å velge en kandidat som ikke er innstilt, samt hvordan ansettelsesorganet skal forholde seg til søkere med eksternt fortrinnsrett. Innstillende myndighet må også begrunne manglende innstilling av en person med fortrinnsrett, se nytt avsnitt i punkt 6.3.3.

I 6.4.2 er det inntatt et nytt avsnitt om muligheten til å velge en søker med funksjonsnedsettelse dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren. Det er også tatt inn et avsnitt 6.3.2 om innkalling til intervju - søker med funksjonsnedsettelse og søker med innvandrerbakgrunn.

I 6.4.3 er det inntatt en ny bestemmelse om når prøvetid kan unnlates.

I forskrift til statsansatteloven er det gjort noen presiseringer av bestemmelsen om ansettelse av arbeidstakere som skal utføre oppdrag som er eksternt finansierte. Disse er inntatt i punkt 7.3.

Forslag til endringer styret må ta stilling til

Ved ansettelse av universitetsdirektør foreslås det at innstillingsutvalget sammensettes av fem og ikke tre personer. Dette er mer i overensstemmelse med ansettelse i øvrige lederstillinger i reglementet.

I nytt reglement for styringsorganene, vedtatt i styresak 88/18, ble det foretatt noen endringer knyttet til ansettelsesutvalg ved fakultetene. Disse endringene er inntatt i punktene 4.1.1 og 4.2.

Under behandlingen i styret ble det påpekt at teksten ikke omtaler varamedlemmer for medlemmer i ansettelsesutvalg for faste, vitenskapelige stillinger. Medlemmene til dette

utvalget skal utgå fra fakultetsstyret og det er derfor foreslått tatt inn i reglementet at som varamedlemmer oppnevnes medlem eller varamedlem for gruppen i fakultetsstyret (punkt 4.2).

Ved Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet har det vært en prøveordning med en forenklet ansettelsesprosess for postdoktor-stillinger. Evalueringen deres er udelt positiv og den foreslås derfor inntatt i reglementets punkt 7.5 som en alternativ løsning. Den samme løsningen foreslås også ved ansettelse i stipendiatstillinger der det benyttes sakkyndig komité – punkt 7.4.

Etter forslag fra Forskerforbundet ved UiB foreslås det en forenklet ansettelsesprosedyre ved ansettelse i stillinger som universitetslektor uten krav til doktorgrad. Forslaget er inntatt i punkt 6.2.2.

Det er i statsansatteloven åpnet for at det i personalreglement kan gjøres unntak fra reglene om utlysning, innstilling og ansettelse ved ansettelse og utnevning for inntil ett år. Bestemmelser som etter loven skal fastsettes ved personalreglement, avtales mellom ledelsen for virksomheten og tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven. En slik avtale om nytt personalreglement er ennå ikke inngått mellom ledelsen og tjenestemannsorganisasjonene ved UiB. Dersom det i nytt personalreglement blir åpnet for et slikt unntak, foreslås det at den samme bestemmelsen også blir inntatt i Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger mv. under punkt 4.3.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Det er nødvendig å bringe Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger i overensstemmelse med bestemmelsene Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven trådte i kraft 1. juli 2017). Det samme gjelder i forhold til de endringer styret vedtok i sak 88/18 - Reglement for styringsorganene.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har tidligere bedt om, og fått anledning til i en prøveperiode, å benytte samme personer i sakkyndig komité og ved bedømming av personlig egnethet ved ansettelse i stilling som postdoktor. Fakultetet var av den oppfatning at en slik ordning ville gi en mer helhetlig vurdering av kandidatene, medføre raskere rekrutteringsprosesser og være mindre belastende for personalet som involveres i slike prosesser. Erfaringene deres er udelt positiv og universitetsdirektøren foreslår derfor at ordningen inntas som en alternativ ansettelsesprosess.

Gjennom Forhandlingsutvalget har Forskerforbundet fremmet sak om en forenklet prosess ved ansettelse i stilling som universitetslektor. De mener det er behov for å fravike kravet til stilling som førsteamanuensis eller professor for noen av medlemmene i sakkyndig komité. Det humanistiske fakultet har opplyst til HR-avdelingen at de har et slikt behov der det ikke stilles krav til doktorgrad ved ansettelse. Det fremmes derfor forslag om at inntil to av medlemmene i sakkyndig komité kan inneha stilling som universitetslektor der det ikke er krav til doktorgrad.

Ved ansettelse av universitetsdirektør foreslås det at innstillingsutvalget sammensettes av fem og ikke tre personer. Dette er mer i overensstemmelse med ansettelse i øvrige lederstillinger i reglementet. Samtidig foreslås det hvordan utvalget skal sammensettes. Universitetsdirektøren mener også sammensettingen, ved forslaget, blir mer i overensstemmelse med øvrige lederansettelser etter reglementet.

Fakultetsstyrene selv ansetter instituttledere og innstilling til instituttlederstilling foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder. Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet, som begge har ansatt dekan, er det godkjent prøveordninger

med ekstern styreleder, der dekan ikke er medlem av styret. Når slik prøveordning er godkjent av universitetsdirektøren, følger det at dekan kan gå inn som leder av utvalget som innstiller til instituttlederstillingene.

Forslag til vedtak:

Universitetsstyret vedtar endringene som følger av ny Lov om statens ansatte og de øvrige foreslåtte endringene.

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

16.11.2018/Jan Frode Knarvik/ avd.dir Sonja Dyrkorn

Vedlegg:

1. Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger mv. med foreslåtte endringer.
2. Evaluering av forenklet ansettelsesprosess for postdoktor-stillinger ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger

Vedtatt av universitetsstyret ...

1. Virkeområdet for reglementet

Reglementet gjelder ved Universitetet i Bergen (UiB) for alle ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger, åremålsstillinger og ansettelser med særskilte ansettelsesbestemmelser, som er regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven.

Reglementet gjelder i tillegg til bestemmelser som finnes i annet formelt regelverk, som lover, forskrifter, sentrale avtaler eller Personalreglementet for Universitetet i Bergen og andre interne regelverk.

2. Overordnede prinsipper for rekruttering

Kvalifikasjonsprinsippet skal legges til grunn for ansettelser ved UiB. Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes i ledig stilling, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift. Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen, jf. statsansatte-loven § 3 (1) og (2).

I stillinger basert på vitenskapelige kvalifikasjoner kreves i tillegg vitenskapelig produksjon og vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. Når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet, kreves kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå. Vitenskapelige og kunstneriske kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse skal dokumenteres på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Det skal arbeides aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger.

3. Universitetsstyrets funksjon i ansettelsessaker

3.1 Ansettelse i universitetsstyret

3.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Universitetsstyret, eller rektor etter fullmakt, utlyser stillinger når ansettelse skal foretas av universitetsstyret.

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg på **fem** medlemmer utpekt av styret. Dersom rektor er medlem i innstillingsutvalget, avgis forslag til **ansettelse**. **Styret kan da velge i hele søkermassen.**

For stillinger som krever vitenskapelig **og/eller kunstnerisk** kompetanse skjer innstilling ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Innstillingsutvalget skal gjennomføre intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger, eller andre prøver for å vurdere egnethet til stillingen.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

3.1.2 Ansettelse av universitetsdirektør

Universitetsstyret utlyser stilling som universitetsdirektør. Innstilling gis av et innstillingsutvalg med leder og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, hvorav en skal være fakultetsdirektør og en skal være direktør i sentraladministrasjonen/biblioteksdirektør, ett medlem skal være fra tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene.

Universitetsstyret ansetter selv universitetsdirektør i åremålsstilling. Åremålsperioden er seks år, ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.3 Ansettelse av dekan

Rektor foretar utlysning av stilling som dekan. Innstilling gis av et innstillingsutvalg med leder og fire medlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis ha tilknytning til fakultetet. To av

medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem skal være fra tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene.

Universitetsstyret ansetter dekanen etter at fakultetsstyret har hatt anledning til å uttale seg. Dekanen ansettes på åremål med åremålsperiode på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn åtte år.

3.1.4 Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen

Rektor foretar utlysning av stilling som museumsdirektør. Innstilling gis av et innstillingsutvalg med leder og fire medlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis ha tilknytning til universitetsmuseet. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem skal være fra tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene.

Universitetsstyret ansetter museumsdirektøren etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg. Museumsdirektøren ansettes på åremål med åremålsperiode på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.5 Ansettelse av faglige ledere for senter mv

Når det skal foretas ansettelse i universitetsstyret for stilling som faglig leder for senter mv., foretas ansettelsen etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, eventuelt med tillegg av særskilte prosedyreregler fastsatt i reglene for senteret.

3.2 Kalling

Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta ansettelse av kvalifiserte personer uten forutgående kunngjøring (kalling) i undervisnings- og forskerstillinger, samt i stillinger som leder for avdeling og grunnenhet.

Universitetsledelsens forslag om kalling skal som hovedregel skje på anmodning fra fakultetsstyret med klare og entydige anbefalinger fra institutt og fakultet.

Av likestillingshensyn kan kalling benyttes for å rekruttere kvalifiserte personer fra sektoren, forskningsinstitusjonene, næringsliv og forvaltning mv.

Kalling kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette.

3.3 Delegasjon av universitetsstyrets myndighet i ansettelsessaker

3.3.1 Delegasjon av myndighet

Styret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til [underordnet organ eller ett eller flere ansettelsesutvalg](#) ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av lov at styret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere.

Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn styret, treffes etter delegasjon fra styret og på styrets ansvar.

3.3.2 Utøvelse av delegert myndighet

Innstillings- og ansettelsesorganer som har fått delegert styrets avgjørelsesmyndighet, anses som egne forvaltningsorganer. Organet eller dets medlemmer kan ikke instrueres i enkeltsaker i spørsmål som ligger innenfor organets myndighetsområde.

4. Ansettelser på fakultetsnivå

4.1 Ansettelse i fakultetsstyret

4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Fakultetsstyret er ansettelsesmyndighet for alle ansatte i undervisnings- og forskerstillinger og åremålsstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

Fakultetsstyret skal selv ansette instituttledere.

Fakultetsstyret kan delegere til dekanen å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der fakultetsstyret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

4.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre for fakultet uten institutter

For fakultet uten institutter foretas innstillinger, som ellers vanligvis foretas av instituttleder, av et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av fakultetsstyret.

4.1.3 Ansettelse av instituttleder

Innstilling til instituttlederstilling foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, [ett medlem skal være fra tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene](#). Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Ansettelse av instituttleder skjer på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som instituttleder i en sammenhengende periode på mer enn [åtte](#) år.

4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg

[Fakultetsstyret kan opprette ansettelsesutvalg for faste, vitenskapelige stillinger og/eller ansettelsesutvalg for midlertidige vitenskapelige stillinger.](#)

Fakultetsstyret kan innenfor sitt myndighetsområde beslutte hvilke ansettelsessaker utvalget skal avgjøre, med unntak for de stillinger hvor fakultetsstyret ikke kan delegere ansettelsesmyndigheten.

[Ved ansettelse i faste, vitenskapelige stillinger skal ansettelsesutvalget bestå av dekan og fire medlemmer som utgår fra fakultetsstyret: en fast ansatt i undervisnings- og forskerstillinger, en midlertidig ansatt i undervisnings- og forskerstilling, en teknisk eller administrativt ansatt og en student. Som varamedlemmer oppnevnes medlem eller varamedlem for gruppen i fakultetsstyret.](#)

[Ved ansettelse i midlertidige vitenskapelige stillinger skal ansettelsesutvalget ha dekanen som leder og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.](#)

Dekanen foretar utlysning og oppnevner sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der ansettelsesutvalget har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved grunnenheter tilknyttet fakultetet nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

4.3 Administrativ ansettelse

4.3.1 Reglene om utlysning, innstilling og ansettelse gjelder ikke ved midlertidig ansettelse for en periode på inntil seks måneder, når det har oppstått et uforutsett behov, jf. statsansatteloven § 7 (1). Stillingene skal som hovedregel lyses ut internt. Ansettelse beslattes administrativt av dekan etter innstilling fra instituttleder. Det er en forutsetning at det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner for stillingen.

Det er **ikke** adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

4.3.2 Når arbeidets karakter tilsier det, kan forelesere, hjelpelærere, øvingslærere, **timelærere** og praksisveiledere ansettes administrativt i inntil seks måneder i mindre enn 37,5 prosent av full stilling. Den midlertidige ansettelse skjer av fakultetsdirektør etter forslag fra instituttleder.

5. Ansettelse i styrer med særskilt ansettelsesmyndighet

5.1 Universitetsmuseet i Bergen

5.1.1 Ansettelse i museumsstyret

5.1.1.1 Ansettelse av leder for grunnenhet

Museumsstyret oppnevner et eget innstillingsutvalg. Innstilling til stilling som leder for grunnenhet foretas av dette innstillingsutvalg med museumsdirektøren som leder og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, **ett medlem skal være fra tjenestemannsorganisasjonene og ett medlem fra studentorganisasjonene**. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle avdelingsrådet.

Ansettelse av leder for grunnenhet skjer i museumsstyret på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som leder for grunnenhet i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

5.1.1.2 Ansettelse i faste vitenskapelige stillinger

Ansettelse i faste stillinger som førsteamanuensis og professor skjer i museumsstyret.

5.1.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg

5.1.2.1 Ansettelsesutvalgets sammensetning

Museumsdirektøren er leder av ansettelsesutvalget.

Lederne for grunnenhetene er medlemmer av ansettelsesutvalget. Leder for grunnenhet som har utøvd innstillingsmyndighet i en sak, fratrer ansettelsesutvalget under behandlingen av saken.

Museumsstyret oppnevner ett medlem i ansettelsesutvalget etter forslag fra [tjenestemannsorganisasjonene](#), og ett medlem etter forslag fra studentparlamentet.

Varamedlem for museumsdirektøren er nestlederen i museumsstyret. De personlige varamedlemmene for de øvrige styremedlemmer er varamedlemmer i ansettelsesutvalget.

Ansettelsesutvalget oppnevnes for fire år, studentenes representanter oppnevnes for ett år.

5.1.2.2 Ansettelsesutvalgets myndighetsområde

Ansettelsesutvalget er ansettelsesmyndighet for midlertidige forsker- og rekrutteringsstillinger ved museets grunneheter.

6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren

6.1 Utlysning

6.1.1 Ledig stilling skal som hovedregel utlyses offentlig

Det er ansettelsesorganene som har myndighet til å utlyse ledige undervisnings- og forskerstillinger. Utlysning skal skje i henhold til statlige og interne retningslinjer.

Før utlysning skjer skal ansettelsesmyndigheten, eller den som har fått delegert slik myndighet, kontrollere at utlysningstekst og stillingsbeskrivelse:

- er i overensstemmelse med enhetens forsknings- og rekrutteringsstrategi
- har tilstrekkelig dekning i budsjetter
- har et innhold som gjør at utlysningsteksten sammen med stillingsbeskrivelsen danner de nødvendige rammer for ansettelsesprosessen, og kan inngå som en del av arbeidsavtalen
- har lovhjemmel for ansettelse i midlertidige stillinger
- er i overensstemmelse med lov og avtaleverket
- inneholder spesiell invitasjon til å søke, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde
- er sendt til de hovedtillitsvalgte ved UiB som orientering om den lønn stillingen vil bli utlyst med, og at merknadsfristen på tre dager er utløpt.

6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst

De faglige krav og beskrivelser av den ledige stillingen utarbeides i samarbeid med det fagmiljøet der stillingen skal plasseres. Administrasjonen må sørge for standardmessig utforming av de deler av utlysningsteksten som sammen med stillingsbeskrivelsen skal inngå som en del av arbeidsavtalen, og som har betydning for overholdelse av lov og avtaleverk.

Søknadsfrist er normalt 3 uker.

6.1.3 Fornyet utlysning

Kvalifikasjonskrav fastsatt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kan ikke fravikes ved ansettelse i stillingen. [Stillingen skal utlyses på nytt hvis man ønsker å endre kvalifikasjonskravene.](#)

Dersom det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere, kan ansettelse ikke skje før etter ny utlysning.

6.1.4 Unntak fra utlysning

Utllysning kan unnlates ved administrativ ansettelse [som nevnt under pkt. 4.3.1 og 4.3.2](#), samt ved ansettelse i eksternt finansierte oppdrag etter pkt. 7.3.

6.1.5 Innsyn i søkerliste og utvidet søkerliste

Det skal snarest etter at søknadsfristen er gått ut settes opp en offentlig søkerliste iht. offentleglova. Listen skal inneholde navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune for hver søker.

Begjæringer fra søkere om å unntas fra offentlig søkerliste skal undergis en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

En søker har rett til å gjøre seg kjent med utvidet søkerliste. Denne skal inneholde samtlige øvrige søkers navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet, jf. forvaltningslovforskriften.

6.2 Sakkyndig bedømmelse

6.2.1 Den sakkyndige bedømmelsens funksjon i ansettelsesprosessen

Vitenskapelige [og kunstneriske](#) kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse. Ordningen med sakkyndig bedømmelse er begrunnet i behov for uavhengig faglig vurdering og kvalitetssikring, samtidig som det understreker faglig autonomi som fundamentalt element ved forskning, undervisning og formidling.

6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komité

Oppnevning av sakkyndig komité og mandat avgis av fastsatt myndighet.

Den sakkyndige komité skal bestå minst av tre medlemmer.

Komiteen skal sammensettes slik at den har kompetanse til å vurdere alle søkerne som oppfyller vilkårene i utlysningen og stillingsbeskrivelsen. Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. For vurdering av søkere til professor- og førsteamanuensisstillinger kan bare en av de sakkyndige være ansatt ved UiB. På de fagområder hvor det er hensiktsmessig skal det så langt det er mulig være minst en sakkyndig fra utlandet. For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger bør minst en sakkyndig være ansatt utenfor UiB.

For sakkyndig bedømmelse av søkere til professorstillinger skal de sakkyndige ha professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet. For førsteamanuensisstillinger skal minst en av de sakkyndige ha professorkompetanse, og de øvrige minst førsteamanuensiskompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet.

For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger, postdoktorstillinger og stipendiatstillinger oppnevnes sakkyndige med professor- eller førsteamanuensiskompetanse, avhengig av stillingens vitenskapelige nivå. [Ved ansettelse i stilling som universitetslektor uten krav til doktorgrad, kan inntil to av medlemmene i komiteen inneha stilling som universitetslektor.](#) I [særskilte tilfeller](#) kan en postdoktor med kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet benyttes. UiB-ansatte postdoktorer uten pliktarbeid kan ikke benyttes. Se for øvrig de spesielle saksbehandlingsregler for henholdsvis stipendiatstillinger (punktene 6.2.6 og 7.4) og postdoktorstillinger (punkt 7.5).

I tillegg til de ordinære sakkyndige kan det i særlige tilfelle utpekes én eller flere spesialsakkyndige til å vurdere deler av det materiale søkerne har sendt inn. Eventuelle spesialsakkyndige avgir individuelle vurderinger til veiledning for de ordinære sakkyndige.

Sakkyndige må ikke være i slekt med eller ha slik tilknytning til søkere at de er inhabile etter forvaltningslovens regler. Heller ikke må det foreligge andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den sakkyndiges upartiskhet; blant annet skal det legges vekt på om den sakkyndige bedømmelsen kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for den sakkyndige selv eller noen som den sakkyndige har nær personlig tilknytning til.

6.2.3 Mandat for sakkyndig komité

Den sakkyndige komité skal på bakgrunn av innsendt materiale og dokumenterte forhold foreta en bedømming og rangering av:

- Søkernes vitenskapelige **og/eller kunstneriske** kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige **og/eller kunstneriske** kvalifikasjonskrav for den ledige stillingen slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.
- Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og veiledning.
- Andre dokumenterte faglige kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.

Det må fremkomme av bedømmelsen hvem som er kvalifisert, og den faglige avstanden mellom de kvalifiserte må beskrives i tillegg til rangering. Bedømmelsen skal være mest omfattende for de best kvalifiserte søkerne. Bedømmelse og rangering skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, og det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater.

Dersom det i utlysningsteksten er åpnet for midlertidig ansettelse i kvalifiseringsstilling med sikte på kvalifisering og fast ansettelse, skal den sakkyndige komité uttale seg om søkere har faglige forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av fastsatt midlertidig ansettelsesperiode.

Komiteen skal ikke uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens samlede dokumenterte faglige kvalifikasjoner.

De sakkyndige skal normalt arbeide som komité, men i enkelte tilfeller kan det bestemmes at de sakkyndige skal avgi individuelle vurderinger. Er det dissens i komiteen, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter fremgå av uttalelsen.

Den sakkyndige bedømmelse skal normalt foreligge innen tre måneder etter de oppnevnte har mottatt nødvendige materiale mv. Dersom bedømmelsen ikke kan leveres innen denne fristen, skal dette innberettes til fakultetet og begrunnes.

6.2.4 Søkeres rett til å komme med merknader til den sakkyndige bedømmelse

Bedømmelseskomiteens vurdering sendes til søkeren så snart den foreligger. Det er ikke adgang til å påklage de sakkyndiges uttalelse, men søkeren kan komme med innsigelser mot saksbehandlingen eller merknader til de sakkyndiges uttalelse innen to uker etter at uttalelsen er sendt til søkeren. Merknader til de sakkyndiges uttalelse legges fram for bedømmelseskomiteen for eventuell tilleggsuttalelse før den sakkyndige bedømmelse med merknader og eventuell tilleggsuttalelse sendes til innstillende myndighet.

6.2.5 Innsyn i den sakkyndige bedømmelse og merknader

Det praktiseres merinnsyn i sakkyndig bedømmelse med merknader og eventuelt tilleggsuttalelse når disse er sendt til innstillende myndighet.

6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

Fakultetsstyret kan beslutte å fravike kravet til sakkyndig bedømmelse for stipendiater, vitenskapelige assistenter og spesialistkandidater.

Når det er gjort fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram eller den plan for spesialistutdanning som ansettelsen gjelder.

6.3 Innstilling

6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

Innstilling foretas av innstillingsutvalg eller den som har innstillingsmyndighet.

Er det tre eller flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal minst tre kvalifiserte søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning. Er det to kvalifiserte søkere, skal begge innstilles.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde.

6.3.2 Grunnlaget og vurderinger for innstilling

Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Det skal i tillegg gjennomføres intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger eller andre prøver som grunnlag for innstillingen. Instituttleder eller stillingens nærmeste overordnede skal delta ved intervju. Ved prøveforelesninger eller andre prøver bør samme myndighetsperson delta.

Dersom noen av de kvalifiserte søkerne til en stilling oppgir å ha en funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, skal minst én av disse søkerne innkalles til intervju, jf. Forskrift til statsansatteloven § 6 (1).

I henhold til de personalpolitiske føringene i staten skal minst en søker med innvandrerbakgrunn innkalles til intervju. Forutsetningen er at søkeren er kvalifisert for stillingen. Dette gjelder fortrinnsvis for innvandrere fra Europa utenom EU/EFTA, Asia (inkl. Tyrkia), Afrika, Sør- og MellomAmerika og Oseania utenom Australia og New Zealand.

I innstillingen skal det blant annet foretas en vurdering av søkerens personlige egnethet. Vurderingen av personlig egnethet for den aktuelle stillingen må i stor grad bygge på skjønn. Dersom personlig egnethet skal kunne tillegges avgjørende vekt ved rangeringen av ellers kvalifiserte søkere, må innstillingsmyndigheten sørge for at den har et forsvarlig faktisk grunnlag for vurderingen. Dette innebærer at det må gjennomføres intervju og at aktuelle referanser innhentes. Det bør i tillegg gå klart frem av innstillingen hvilke egenskaper ved en ellers godt kvalifisert søker som tilsier at vedkommende sin personlige egnethet for stillingen er dårligere. I alle fall må saken være tilstrekkelig opplyst med hensyn til dette kriteriet. Egenskapene som vektlegges må ha relevans for arbeidet som skal utføres.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

6.3.3 Utforming av innstilling

Innstillingen skal være en skriftlig uttalelse om søkerens utdanning, vitenskapelige og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen på bakgrunn av:

- krav i utlysning og stillingsbeskrivelse
- opplysninger i søknadene
- uttalelse fra sakkyndig komité med eventuelle merknader
- opplysninger fra intervju, referanser, prøveforelesninger eller andre prøver mv.

Innstillingen skal også inneholde merknader om særlige forhold som er kommet frem under ansettelsesprosedyren og som kan ha betydning for vurderingen av ansettelsen.

Dersom det er søkere som har fortrinnsrett til ansettelse i staten, jf. statsansatteloven § 24, må manglende innstilling av disse begrunnes særskilt.

6.3.4 Innsyn i innstillingen

En søker har etter forvaltningslovforskriften rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i. En søker har også rett til å gjøre seg kjent med om det foreligger dissens blant medlemmene av vedkommende innstillingsmyndighet, og i tilfelle hvor mange stemmer hver av de innstilte søkerne har fått.

En søker har ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dette gjelder likevel ikke deler som inneholder nye faktiske opplysninger eller anførsler av betydning for saken.

En søker kan i tillegg til innstillingen ha krav på innsyn i deler av referat fra intervju, prøveforelesninger e.l. i henhold til forvaltningslovforskriften § 18.

Likestillingskomiteen ved UiB sendes gjenpart av innstillingen og de sakkyndiges uttalelse, og gis anledning til uttalelse innen 3 virkedager. Uttalelse fra komiteen skal følge saken til ansettelsesorganet.

Komiteens formål er å fremme reell likestilling ved Universitetet i Bergen uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn, politisk syn, organisasjonstilknytning, seksuell orientering, funksjonsevne, alder og andre forhold.

Ved begjæring om innsyn fra offentligheten skal merinnsyn vurderes konkret. Det er aldri aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger.

6.4 Ansettelse

6.4.1 Ansettelsesorganets kontrollfunksjon

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling. Ansettelsesorganet må vurdere om innstillingen bygger på et forsvarlig, saklig grunnlag ut fra de kvalifikasjonskrav og behov som fremgår av utlysning og stillingsbeskrivelse, sakkyndig bedømmelse og personlig egnethet mv.

Dersom et medlem av et ansettelsesråd ønsker å ansette en søker som ikke er innstilt, skal det innhentes en skriftlig vurdering av søkeren fra den som avgir innstillingen, jf. statsansatteloven § 6 (3). Ansettelsesrådet kan da velge å ansette en av de innstilte eller en søker de har innhentet skriftlig vurdering av.

Dersom en søker med eksternt fortrinnsrett fyller de faglige og personlige egenskapene for stillingen, skal vedkommende ansettes, med mindre unntakene i Forskrift til statsansatteloven § 8 kommer til anvendelse. Fortrinnsretten gjelder bl.a. ikke ved ansettelse i stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor, med mindre arbeidstakeren er sagt opp fra slik stilling.

Er ansettelsesorganet i tvil om den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig, skal ansettelsesorganet foreta det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse, men ikke selv foreta en sakkyndig bedømmelse. Dette kan skje ved at ansettelsesorganet:

- ber om en tilleggsuttalelse fra den sakkyndige komiteen
- oppnevner en komité som foretar en gjennomgang av selve bedømmelsen for å vurdere om denne er bygget på en riktig bedømmelsesnorm
- oppnevner flere sakkyndige eller en ny sakkyndig komité

6.4.2 Anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet

Ansettelsesorganet skal ansette den søker som er best kvalifisert for den ledige stillingen.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse, hvis det ene kjønn er underrepresentert på vedkommende fagområde.

En søker med funksjonsnedsettelse kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren, jf. Forskrift til statsansatteloven § 6 (2).

Kvalifikasjonskrav fastsatt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kan ikke fravikes ved ansettelse i stillingen.

6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet (universitetsdirektørens kontor legger inn endringer i henhold til styresak 88/18)

Ansettelse i universitetsstyret og fakultetsstyret skjer i møte.

Ansettelse i ansettelsesutvalg skjer ved at saksdokumentene sendes til ansettelsesutvalgets medlemmer, som hver for seg avgir uttalelse. Leder av ansettelsesutvalget avgir sin uttalelse til slutt. Det avholdes møte når ett medlem av ansettelsesutvalget krever det, eller når det er dissens blant ansettelsesutvalgets medlemmer.

Medlemmer av ansettelsesorganet som har deltatt i innstillende myndighets behandling av saken eller vært medlem av sakkyndig komité, bør vike sete ved ansettelsesorganets behandling av saken.

Ansettelsesorganet er beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver. Ved stemmelikhet har ansettelsesorganets leder dobbeltstemme.

Ansettelsesorganets vedtak tas inn i en protokoll hvor det skal fremgå hvordan den enkelte har stemt. Medlemmene har anledning til å grunngi sine standpunkter ved protokolltilførsel. Protokolltilførselen skal avgis innen avslutningen av ansettelsesorganets behandling av saken i møtet.

Ansettelsesrådet kan bestemme at prøvetid ikke skal gjelde, eller være kortere enn seks måneder, når arbeidstaker allerede er ansatt ved UiB. Det samme gjelder når arbeidet i den nye stillingen ikke skiller seg vesentlig fra tidligere statlig stilling.

6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

Ansettelsesorganets vedtak er offentlig.

En søker har ikke rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder vurderinger som er gjort eller gitt av ansettelsesorganet.

7. Særskilte regler for vitenskapelige ansettelsesforhold

7.1 Midlertidige bistillinger ved UiB

Det kan nyttes midlertidig ansettelse i bistilling i inntil 20 prosent av undervisnings- og forskerstilling.

Det kan ansettes på åremål i bistilling. Åremålsperiodene kan være fra to til seks år. Det er ikke fastsatt noen begrensning på hvor mange ganger man kan ansettes på åremål i bistilling.

Det er en forutsetning for ansettelse i bistilling ved UiB at den som ansettes har hovedstilling hos annen arbeidsgiver som UiB ønsker samarbeid med.

Det skal foretas sakkyndig bedømmelse etter stillingsbeskrivelse som er tilpasset den vitenskapelige [og/eller kunstneriske](#) kompetanse som er nødvendig for den midlertidige stillingen. Fakultetsstyret kan i særlige tilfelle bestemme at kravene til sakkyndig bedømmelse fravikes. For ansatt i midlertidig bistilling ved UiB som har oppnådd kompetanseerklæring for II-stilling og som søker ledig hovedstilling, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige [og/eller kunstneriske](#) kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder for hovedstillingen.

Bistillingen opphører etter de opphørsgrunner som gjelder for stillingen, uavhengig av om hovedstillingen er opphørt eller ikke. Forlengelse eller ny åremålsperiode er ikke aktuelt dersom vedkommende ikke lenger innehar hovedstilling hos annen arbeidsgiver som UiB ønsker samarbeid med.

7.2 Kombinerte stillinger

En kombinert stilling er en fast hovedstilling og en fast bistilling med inntil 20 prosent av full stilling, som etter avtale mellom ulike arbeidsgivere er knyttet sammen på den måten at den

ansatte som har hovedstillingen er pålagt bistillingen. Kombinerte stillinger skiller seg fra andre stillingskombinasjoner ved at bistillingen behandles som et tillegg til hovedlønnen, og ikke blir lagt til stillingsprosenten.

Avtalen skal avklare arbeidsgivernes forpliktelser når det gjelder arbeidstakere i kombinerte stillinger, og tilrettelegging og finansiering for de forsknings- og undervisningsfunksjoner som arbeidstakere i kombinerte stillinger skal ivareta. Det skal legges til rette for at hvert av arbeidsforholdene tilpasses slik at arbeidspliktene i begge stillinger ivaretas.

Kombinerte stillinger skal lyses ut samtidig i fellesskap av hoved- og bistillingsarbeidsgiver.

Søkere må oppfylle ansettelsesvilkårene og kompetansekravene for begge stillingene.

Fakultetsstyret kan for bistilling ved UiB i særlige tilfelle bestemme at kravene til ordinær sakkyndig bedømmelse fravikes. For bistillingsinnehaver ved UiB som har oppnådd slik begrenset kompetanseerklæring, og som søker om annen fast ansettelse eller opprykk, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige [og/eller kunstneriske](#) kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

Dersom den ene arbeidsgiver ønsker å ansette en søker som den andre arbeidsgiver ikke finner kvalifisert, kunngjøres stillingene på nytt. Før ansettelse i hovedstillingen skal ansettelsesorganet for bistillingen godkjenne ansettelsen.

Arbeidstakere i kombinerte stillinger skal følge begge parter regler for sikring av konfidensiell informasjon.

Søknad/melding om ferie, sykdom og annet fravær skal forelegges begge arbeidsgivere.

Ved opphør av ansettelse i hovedstillingen, opphører også ansettelsen i bistillingen.

Selvstendig opphør av bistillingen, skjer etter de alminnelige opphørsregler i arbeidsgiverens virksomhet.

Pensjonsforhold for kombinerte stillinger må avklares individuelt med Statens Pensjonskasse.

7.3 Eksternt finansierte oppdrag

7.3.1 Etter forskrift til statsansatteloven § 3 (3) kan det gjøres unntak fra statsansatteloven § 3 til § 7 ved ansettelse av arbeidstakere som skal utføre oppdrag som er eksternt finansierte.

Eksternt finansiert personale er ansatte som er ansatt for å utføre oppdrag som helt ut, eller i det alt vesentlige, finansieres ved inntektsføring av midler fra en annen virksomhet. For at finansieringen skal kunne kalles ekstern, må midlene overføres fra en virksomhet som ikke står i en slik forbindelse med UiB, at det er naturlig å vurdere finansieringen som intern.

Oppdragsfinansiering via eget fagdepartement ansees ikke som ekstern finansiering.

Overføring av midler fra annet departement vil derimot bli vurdert som ekstern finansiering.

Den ansatte lønnes av oppdragsmidler som overføres fra annen virksomhet. Dersom UiB påtar seg en del av utgiftene ved oppdraget av egen interesse eller som støtte, vil ikke dette påvirke vurderingen dersom UiB's eget bidrag er begrenset eller uvesentlig.

Arbeidet må i all hovedsak gjelde det oppdrag som skal utføres. Den ansatte skal derfor hovedsakelig ikke utføre ordinære, løpende arbeidsoppgaver.

Ved UiB skal forskriftens muligheter for unntak i eksternt finansierte oppdrag praktiseres på følgende måte:

7.3.2 Kvalifikasjonsprinsippet og utlysning

Det kan gjøres unntak fra utlysning - og konkurranse om eksternt finansierte stillinger i de tilfeller det er nødvendig at bestemte personer utfører arbeidet. Dette kan være naturlig utfra prosjektsøknaden eller det kan være forutsatt fra oppdragsgiver at bestemte personer skal delta i prosjektet e.l.

7.3.3 Innstilling og ansettelse

Der det er behov for en rask ansettelsesprosess kan fakultetsstyret bestemme at kravene til sakkyndig bedømmelse fravikes. Innstillende myndighet må vurdere om kandidaten er tilstrekkelig faglig kompetent til å utføre arbeidsoppgavene i den eksternt finansierte stillingen.

Ansettelse i stillinger i eksternt finansierte oppdrag kan skje i ansettelsesutvalget

7.4 Stipendiatstillinger

Stipendiatstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst to sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Medlemmer av sakkyndig komité kan også være blant medlemmene i denne gruppen.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet

Ansettelser i stipendiatstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

7.5 Postdoktorstillinger

Postdoktorstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst tre sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Medlemmer av sakkyndig komité kan også være blant medlemmene i denne gruppen.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet.

Ansettelser i postdoktorstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

8. Avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, jf. universitets- og høyskoleloven § 11-3

8.1. Vedtaksorgan

Ansettelsesorganet selv avgjør sak etter [statsansatteloven § 30 \(1\)](#) om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.

For stillinger hvor ansettelsesutvalg er ansettelsesorgan, avgjøres slike saker i fakultetsstyret.

8.2 Klageorgan

Ansatt som har fått avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, kan påklage vedtaket til universitetsstyret.

Er vedtaket fattet av universitetsstyret er departementet klageorgan.

Dato	Kommentar	Lagt inn av
13. mai 2015 09:28:25	Endringer i pkt 5.1 og 7.1	Kathrine Brosvik Thorsen
04. mai 2015 11:29:40	Endringer i pkt 5.1 og 7.1	Kathrine Brosvik Thorsen
04. mai 2015 11:24:26	Endringer i pkt 5.1 og 7.1	Kathrine Brosvik Thorsen
04. august 2014 13:22:58	Rettet opp feil henvisning i pkt 6.1.4	Kathrine Brosvik Thorsen
10. juli 2014 15:07:41	Nytt reglement	Mona Viksøy

Dato	Kommentar	Lagt inn av
10. juli 2014 14:57:05	Nytt reglement	Mona Viksøy

Evaluering av pilotprosjekt med forenklet tilsettingsprosess for postdoktorstillinger ved MN-fakultetet

Innledning

MN-fakultetet har i perioden mars 2017-januar 2018 gjennomført et pilotprosjekt. Adgang til prosjektet ble gitt av universitetsstyret i møte 23. februar 2017. De fattet da følgende vedtak (sak 21/17):

Universitetsstyret vedtar å gjennomføre et pilotprosjekt ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, der forenklet tilsettingsprosess for postdoktorer prøves ut. Vedtaket skal evalueres etter ett år.

Den forenklete prosessen innebærer at medlemmene av sakkyndig komité også skal foreta personlig egnethetsvurdering ved å gjennomføre intervju og referanseinnhenting.

Målene med ordningen var listet som følger:

- En komité vil gi en mer helhetlig vurdering av kandidatene ved at det gjør det enklere å se faglige kvalifikasjoner i sammenheng med personlige egenskaper
- Effektiviseringsgevinster i form av tidsbruk
- Færre vitenskapelige ansatte i rekrutteringsprosessen
- Økt konkurransekraft gjennom kortere rekrutteringsprosesser

I tråd med vedtaket har vi nå gjennomført en evaluering av pilotprosjektet, og saken er satt på sakskartet for universitetsstyret i deres møte 7. februar 2018.

Evalueringen

Evalueringen har fire elementer:

- Spørreundersøkelse til ledere og HR-medarbeidere
- Statistikk saksbehandlingstid før og etter pilotordningen
- Oppsummering av spørreundersøkelsen
- Kommentarer fra dekan og fakultetsdirektør

Spørreundersøkelse til ledere og HR-medarbeidere

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 17.-25. januar, i Skjemaker.

Respondenter	Svar	Sendt til	%-andel svar
Administrasjonssjefer	5	6	83 %
Instituttledere/fakultetsledelse	7	10	70 %
HR-medarbeidere	7	10	70 %
Oppsummert	19	26	73 %

Deltakerne ble bedt om å vurdere hvilke effekter ordningen har hatt i forhold til målene som ble satt opp. Det var også mulig å kommentere i fritekst.

Følgende skala ble brukt:

	Verdi
Svært negative effekter	1
Negative effekter	2
Ingen endring/mindre effekter	3
Positive effekter	4
Svært positive effekter	5

Svarene fordelte seg slik:

Tidsbruk knyttet til din rolle i postdokortilsettinger

Administrasjonssjefer	3,8
Instituttledere/fakultetsledelse	4,1
HR-medarbeidere	4,4
Totalt fra respondentene	4,2

Total belastning for vitenskapelig ansatte som involveres i disse prosessene

Administrasjonssjefer	4,2
Instituttledere/fakultetsledelse	4,1
HR-medarbeidere	4,1
Totalt fra respondentene	4,2

Antall vitenskapelige som involveres i postdoktor-tilsettingene

Administrasjonssjefer	4,4
Instituttledere/fakultetsledelse	4,0
HR-medarbeidere	4,0
Totalt fra respondentene	4,1

Saksbehandlingstid etter innføring av ny ordning (fra utlysning til tilsetting)

Administrasjonssjefer	4,2
Instituttledere/fakultetsledelse	4,6
HR-medarbeidere	4,6
Totalt fra respondentene	4,5

Helhetlig vurdering av kandidatene

Administrasjonssjefer	3,8
Instituttledere/fakultetsledelse	3,7
HR-medarbeidere	4,3
Totalt fra respondentene	3,9

Kvalitet på vurderingene

Administrasjonssjefer	3,8
Instituttledere/fakultetsledelse	3,4
HR-medarbeidere	4,0
Totalt fra respondentene	3,7

Konkurranseskraft - vår evne til å få tak i de beste kandidatene blant dem som søkte

Administrasjonssjefer	3,6
Instituttledere/fakultetsledelse	4,0
HR-medarbeidere	4,1
Totalt fra respondentene	3,9

Kommentarer til funnene:

Respondentene er gjennomgående positive til alle sider av ordningen. Spesielt tydelig fremkommer dette av at spørsmålet vedrørende saksbehandlingstid scoret 4,5 av 5 mulige. Man ser altså at vi har oppnådd en klar tidsbesparelse. Dette harmoner godt med faktisk saksbehandlingstid ved gammel vs. ny ordning:

Saksbehandlingstid postdokortilsetninger							
Periode	Saker undersøkt	Snitt antall søkere	Tid fra anmodning om utlysning oppstart komitee (snitt dager)	Saksbehandlingstid fra komitee er oppnevnt* (dager)	Komiteens arbeid (dager)	Øvrig saksbehandlingstid (dager)	Total saksbehandlingstid
2017-2017 (gammel ordning)	39	13,8	35	81	52	29	116
Pilotperioden	19	14,6	35	69	42	27	104
Endring			0	-12	-10	-2	-12
Endring i % (reduksjon i tidsbruk)				15 %	19 %	7 %	

*Saksbehandlingstid fra komitee er oppnevnt: Fra komitee er oppnevnt til sak går i Ansettelsesutvalget

Respondentene fikk anledning til utdypende kommentarer om eventuelle utfordringer. Det kom ikke inn noen slike kommentarer. Derimot kom det mange utdypende kommentarer om de positive sidene, særlig ble saksbehandlingstid, mer helhetlige vurderinger og reduksjon i tidsbruk både for ledere og involverte vitenskapelige trukket frem.

Undersøkelsen ble oppsummert med spørsmål om ordningen burde videreføres. Dette ga følgende resultat:

Bør ordningen videreføres?		
Ja	19	100 %
Nei	0	0 %
Vet ikke	0	0 %

Kommentarer fra dekan og fakultetsdirektør

Vi takker for muligheten til å gjennomføre pilotordning med forenklet tilsettingsprosess for postdoktorstillinger. Dette har vært ønsket i våre fagmiljø i lang tid.

Evalueringen viser at målene som ble satt, i stor grad er blitt innfridd. Saksbehandlingstiden har gått ned, færre vitenskapelige er involvert, lederne og HR-medarbeidere rapporterer redusert tidsbruk, og deres vurdering er at samlet behandling med en komite gir bedre helhet i vurderingsprosessen av postdoktorkandidatene. Opplevd kvalitet i prosessen har etter respondentenes mening økt. I kommentarene til undersøkelsen fremkom og et inntrykk av at også de vitenskapelige er fornøyd med ordningen.

Ordningen med forenklet tilsettingsprosess er svært viktig for fagmiljøene ved MN-fakultetet av flere årsaker: MN har et stort antall tilsettingssaker i postdoktorstillinger hvert år, og det totale volumet av tilsettingssaker ved fakultetet er svært høyt. Det medfører at totalbelastningen både for vitenskapelige som involveres, for lederne og for HR-medarbeiderne er meget høy.

Vi ser at vi så langt har klart å redusere saksbehandlingstiden betydelig i perioden fra komiteen starter sitt arbeid til saken går til Ansettelsesutvalget. Det er positivt, men vi ser på det som et første steg på veien. Det er også stort potensiale for ytterligere reduksjon både i tiden som medgår for å få på plass utlysningstekst, til denne blir utlyst og i forbindelse med selve tilsettingen. Dette arbeider fakultetet nå videre med.

MN-fakultet har så langt meget positive erfaringer med ordningen, og den er godt tilpasset til vårt tilsettingsomfang og våre fagbehov. Vi tror at ordningen med fordel kunne tilbys også øvrige fakultetet, men ser at de ulike fagtradisjonene gjør at det bør være opp til det enkelte fakultet å velge modell.

MN-fakultetet ber med dette om at ordningen videreføres.

Realfagbygget

30. januar 2018

Helge K. Dahle og Elisabeth Müller Lysebo