



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Dato: 14.04.2014

Styresak: 31/14

Arkivsaknr: 2014/3211-MED

Møtedato: 29.04.2014

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger

Dokumenter i saken:

1. Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB – høring 19.02.14
2. Forslag til reglement – innstilling fra arbeidsgruppen
3. Forslag til reglement fra arbeidsgruppen
4. Notat fra Personal- og organisasjonsavdelingen
5. Notat fra dokumentsender 1
6. Forslaget fra arbeidsgruppen med merknader fra HF
7. Forslag til høringsuttalelse fra HF sendt instituttene/sentrene 24.03.14
8. Dok 7 – 10 Innspill til forslaget fra instituttene ved HF

Bakgrunn

I brev av 10.9.2013 oppnevnte universitetsledelsen en arbeidsgruppe for å fremme et forslag til nytt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger ved UiB. Det nye ansettelsesreglementet skal erstatte «Reglement for vitenskapelig ansatte ved UiB», sist endret i 2006.

Arbeidsgruppen, som var bredt sammensatt med representanter fra de fleste fakultetene, leverte sin innstilling 6.2.2014. Forslaget ble så sendt på høring med svarfrist 1.5.2014.

Høringsprosessen ved fakultetet

Saken ble oversendt instituttene for uttalelse med svarfrist 7.4.2014. Samtlige institutter har kommet med innspill til fakultetets forslag til høringsuttalelse. Sentrene har kommet med høringsinnspill.

Høringsuttalelsene fra instituttene følger saken i sin helhet.

I det følgende omtales kommentarene fra instituttene. Enkelte kommentarer, som faller utenfor området dette reglementet omhandler, eller går på forhold som er regulert andre steder gjennom lover eller forskrifter, kan være utelatt.

Sentrale punkt i fakultetets høringsuttalelse

Høringsuttalelsen fra Det humanistiske fakultet er utarbeidet på bakgrunn av diskusjoner i personalseksjonen og i ledelsen ved fakultetet, samt innspill fra institutter og sentre ved fakultetet. Der det er ulike synspunkter vil dette bli kommentert. Med utgangspunkt i dette bør følgende punkt inngå i fakultetets høringsuttalelse:

Generelle kommentarer

Arbeidsgruppens forslag til nytt personalreglement danner et godt utgangspunkt for den viktige videre diskusjonen om utforming og tilpasning av reglementet i forhold til dagens praksis og behov. Forslaget ivaretar behovet for, grundige, effektive og fleksible bedømmelses-, innstillings- og tilsettingsprosesser. Arbeidsgruppen har også tatt stilling til spørsmål som gjelder innsyn, offentlighet og åpenhet ved vitenskapelige ansettelsesprosesser, noe som anses som særlig viktig i forhold til transparens, ryddige prosedyrer og tillitsskapende prosesser.

Det humanistiske fakultet er positivt til universitetsledelsens initiativ til utarbeidelse av forslag til nytt ansettelsesreglement. Likevel ser en at forslaget i større grad kunne hatt henvisninger til lover og forskrifter, og at endringene kunne vært bedre identifisert i oversendelsesbrevet. Reglementet fremstår også som noe oppstykket og kunne med fordel vært mer konsekvent strukturert.

Griegakademiet påpeker at kunstneriske kvalifikasjoner må innarbeides som sidestilt med vitenskapelige kvalifikasjoner. Det gjelder f.eks. punkt 2, 3.1.1., 6.2.1., 6.2.3., 6.3.3., 7., 7.1.

Overskrift

Fakultetet vil foreslå at reglementets navn endres til: «Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og i faglige og administrative lederstillinger ved UiB.» Dette for å unngå uklarhet om hvilke lederstillinger det vises til.

2. Overordnede prinsipper for rekruttering

AHKR foreslår følgende tillegg til siste avsnitt: «Faglig kvalifiserte søkere skal ikke diskrimineres i ansettelsesprosessen på grunn av kjønn, funksjonsevne, etnisitet, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller andre forhold.»

3.1 Ansettelse i universitetsstyret

3.1.5 Ansettelse av faglig leder for senter mv

«[...] eventuelt med tillegg av særskilte prosedyreregler fastsatt i reglene for enheten.»

HF ber om at særskilte prosedyreregler for de tverrfakultære sentrene utarbeides fra sentralt hold for å sikre at prosedyrene for de tverrfakultære sentrene blir like.

3.2 Kalling

AHKR stiller spørsmål til ved forslaget fra arbeidsgruppen om kalling av likestillingshensyn i og med at slik praksis har blitt definert som kjønnsdiskriminerende av både EFTA-domstolen og Likestillings- og diskrimineringsombudet.

4.1 Ansettelser på fakultetsnivå

4.1.1 Almennelig ansettelsesprosedyre

«Fakultetsstyret skal selv ansette instituttledere og i faste stillinger som førsteamanuensis- og professorstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.»

Fakultetet stiller spørsmål om dette innebærer at ansettelsesutvalget ved fakultetet kan tilsette i alle andre stillinger inkludert faste stillinger som for eksempel universitetslektorer og ev. forskere.

«Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning.»

Fakultetet mener at instituttet alternativt må kunne nedsette to grupper for vurdering av henholdsvis intervju og prøveforelesning. Fakultetet ser positivt på at referanseinnhenting kommer inn som en normal, men ikke obligatorisk del av vurderingen av søkere, men dette fordrer tydelige

retningslinjer for hvordan dette skal gjennomføres. I dag nyttes sjelden referanseinnhenting ved tilsetting i vitenskapelige stillinger ved HF.

AHKR ønsker at HFs regler for intervju og prøveforelesning videreføres i det nye reglementet, se vedlegg. Dette vil sikre at representanter fra fagmiljøet er med på prosessen, studenter er sikret plass i komiteen for prøveforelesning og komiteuttalelsene følger saken videre. Forslaget har ikke regler for sammensetning av komiteene og det kan leses slik at det er instituttleder som skriver uttalelse. Instituttet peker også på at innhenting av referanser bør være en kan-regel og ikke en skal-regel.

IF støtter også fakultetet i at det bør nedsettes både en intervjukomite, og en komite for vurdering av prøveforelesningen. Referanser bør innhentes av instituttleder, som ser best hvor det kan trenge supplerende opplysninger fra referansepersoner.

4.3 Administrativ ansettelse

Fakultetet mener at overskriften «*Administrativ ansettelse*» er uheldig. Administrativ ansettelse er et begrep som i dag brukes om ansettelser som skjer uten utlysning. Første avsnitt er slik sett helt i tråd med dagens forståelse av administrativ ansettelse uten utlysning. Vi merker oss at forslaget reduserer muligheten for tilsetting uten utlysning fra 9 måneder som er dagens praksis til tilsetting uten utlysning i 6 måneder, men vi er innforstått med at det ikke er lovhjemmel for 9 måneders tilsetting.

Andre avsnitt gjelder tilfeller hvor det er foretatt utlysning og hvor det foreslås at enkelte stillinger kan behandles i ansettelsesutvalg etter innstilling fra instituttleder. Forutsetningen her er at det gjelder midlertidig ansettelse som er kortere enn ett år. Dersom dette betyr at midlertidige tilsetninger på ett år eller mer må behandles av fakultetsstyret innebærer dette en begrensning av den myndighet ansettelsesutvalgene har i dag til å tilsette i midlertidige stillinger utover ett år. Vi mener at en slik begrensning innsnevrer ansettelsesutvalgenes mandat i for stor grad. Vikarutlysninger i vitenskapelige stillinger skjer sjelden for mindre enn ett år og valg av ordlyd "kortere tid enn ett år" er uheldig.

Vi går ut i fra at tredje avsnitt relaterer seg til forskrift til tjenestemannsloven, forskriftens § 1, punkt L. En henvisning i teksten til forskriften ville være positivt. Vi ser at bruk av nevnte forskriftsbestemmelse er lite hensiktsmessig og derfor lite brukt fordi målgruppen for bestemmelsen er midlertidige ansatte av typen gjesteforelesere. Tilsetting av midlertidig ansatte som utfører oppgaver av mer ordinær karakter, for eksempel forelesningsrekker i ordinære kurs, følger bestemmelsene i Tjenestemannsloven. Forslag til reglementet gir ikke denne forståelsen og kan være misvisende.

Forskriftsbestemmelsen går ut på at de som ansettes etter forskriftens § 1 punkt L ikke er omfattet av tjenestemannsloven. Konsekvensen er da at arbeidsmiljøloven gjelder for ansettelsen. Arbeidsmiljøloven har strengere regler enn tjenestemannsloven når det gjelder anledning til midlertidig tilsetting. Dette er en av årsakene til at forskriftsbestemmelsen brukes lite, og reglementet bør inneholde informasjon om hvilke saker dette gjelder og konsekvensene av å anvende bestemmelser etter Arbeidsmiljøloven.

IF uttaler i sitt hørings svar at det vil bli mer byråkratisering og forlenging av tilsettingsprosessen dersom ikke tilsettingsrådet også skal kunne tilsette i midlertidige stillinger utover ett år.

6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren

6.1.1 Ledig stilling skal som hovedregel utlyses offentlig

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

Fakultetet mener det bør tydeliggjøres om det her bare er lønnen eller om det er hele utlysningsteksten de hovedtillitsvalgte skal mene noe om. Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.8 åpner for drøfting av lønns plasseringen, men ikke utlysningsteksten.

6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst

«[...] søknadsfristen er normalt 3 uker [...]»

Fristen kan synes noe kort for enkelte utlyste stillinger, men i og med at fristen «normalt» er 3 uker, åpnes det for å kunne forlenge fristen dersom dette synes mest hensiktsmessig. Fakultetet er enig i søknadsfrist på 3 uker som normalordning.

For å få de beste søkerne ønsker AHKR at den normale utlysningsfristen settes til 4-6 uker.

6.1.3 Fornytt utlysning

Fakultetet ser behovet for retningslinjer for fornytt utlysning for å tilstrebe en mer ensartet saksbehandling for ansettelsesprosessen ved UiB.

«Stillingen lyses også ut på nytt dersom: det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst»

Fakultetet går ut i fra at det også her er valgmuligheter og at det burde stått «kan lyses ut». Vi etterlyser også en nærmere angivelse av hva som kan betegnes som «uforholdsmessig lang tid».

6.1.6? – Forslag til nytt punkt om informasjon om tilsetningsprosessen

IF har fremsatt forslag om at søkerne informeres om den videre tilsetningsprosessen for å unngå at de går i uviss om de fortsatt er aktuelle kandidater til den ledige stillingen. Fakultetet mener at ovennevnte ivaretas av saksbehandlingsrutinene på området, og at punktet derfor ikke hører hjemme i tilsetningsreglementet.

6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komité

«UiB-ansatte postdoktorer uten pliktarbeid kan ikke benyttes»

Fakultetet mener at heller ikke andre midlertidig ansatte, som stipendiater og postdoktorer med pliktarbeid, bør oppnevnes som medlemmer i sakkyndig komité.

Fakultetet ser positivt på at vurdering av komitémedlemmenes habilitet nå er innarbeidet i reglementet, men mener at dette likevel ikke må være til hinder for at det enkelte fakultet utarbeider mer utfyllende regler på området, slik HF har gjort.

FoF er enig i at postdoktorer uten pliktarbeid ikke kan være medlem av bedømmelseskomiteer, men støtter ikke fakultetet sitt forslag om at heller ikke andre postdoktorer bør delta.

6.2.3 Mandat for sakkyndig komité

Det er viktig at det nye reglementet presiserer at den sakkyndige komiteen også skal bedømme relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og veiledning. Veiledning for bedømming av professorater og professoropprykk vedtatt av Nasjonalt fakultetsmøte for humanistiske fag, og HF sine øvrige veiledninger har denne ordlyden.

Fakultetet stiller seg positiv til forslaget om at bedømmelse og rangering skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, og at det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater.

Det er også hensiktsmessig at det presiseres at den sakkyndige komiteen ikke skal uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens samlede dokumenterte faglige kvalifikasjoner. Det er positivt at det i forslaget går frem at den sakkyndige komiteen i tillegg til rangering må gjøre greie for den faglige avstanden mellom de kvalifiserte (tilnærmet like godt kvalifiserte), som danner grunnlag for innstillende myndighets vurdering av om det skal legges vekt på likestillingshensynet i innstillingen.

«Den sakkyndige bedømmelse skal normalt foreligge innen tre måneder etter de oppnevnte har mottatt nødvendige materiale m.v.»

Fakultetet støtter at den normale fristen for bedømmelse av søkere til professorater nå halveres, noe som vil kunne føre til en forgang i ansettelsesprosessen. I og med at denne fristen er det «normale» vil det likevel være rom for utvidelse dersom det er forhold som gjør det vanskelig å få på plass en komité.

6.2.5 Innsyn i den sakkyndige bedømmelse og merknader

HF praktiserer i dag merinnsyn når bedømmelse, merknader og tilleggsuttalelser er sendt medlemmene i fakultetsstyret, jf. «*Rutine for tilsetting i vitenskapelige stillinger ved Det humanistiske fakultet*». Fakultetet mener det er viktig at det foretas en kvalitetskontroll i forbindelse med at saksforelegget til fakultetsstyret/tilsettingsrådet utformes, og ønsker derfor at det åpnes for merinnsyn først når dekanen har godkjent saksforelegget.

6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

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

Vi mener at forslaget er for utydelig på dette punktet. Det bør presiseres om dette må vurderes i hver enkelt sak, eller om fakultetsstyret kan beslutte dette for én eller alle de nevnte stillingene? I følge forslaget må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram som ansettelsen gjelder. Innebærer forslaget at søkerne skal få innsyn i innstillende myndighets vurderinger etter samme modell som for sakkyndige uttalelser fra komiteer, jf. 6.2.4?

Vi savner også en henvisning til 7.4 – Stipendiatstillinger som viser til 6.2.6.

IF er skeptisk til at fakultetsstyret skal kunne vedta å fravike kravet om sakkyndig vurdering, og tror ikke at en slik mulighet vil styrke kvalitetssikringen ved tilsettingen.

6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

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

Her mener vi det bør vises til Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen, og at det må være samsvar mellom ordlyden i reglementet og i avtalen, jf. avtalens pkt. 9. Her vises det til at basis for kjønnskvotering som hovedregel er det enkelte fakultet, men at det ikke kan foretas tilsetting etter kjønnskvotering dersom det er kvinnedominans i stillingsgruppen ved instituttet hvor tilsettingen skal skje. Tilpasningsavtalen viser altså ikke til fagområde, men bare til stillingsgruppe på instituttet.

6.3.2 Grunnlag og vurdering av innstilling

I annet avsnitt står det at «[...] det skal i tillegg gjennomføres intervju, referanseinnhenting [...]»

Fakultetet mener at dette bør være en kan-regel og ikke en skal-regel.

«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.»

Fakultetet finner ovennevnte setning uklar, og ber om at det utdypes hva som menes med «dårligere», siden egnethet ikke skal vurderes av den sakkyndige komiteen.

Fakultetet er enig i forslaget som presiserer at pedagogiske kvalifikasjoner skal vurderes også i innstillingen for stillinger som stiller krav om dette.

AHKR skriver i sin høringsuttalelse at begrepet «personlig egnethet» er uheldig, og viser til definisjonen i notatet fra POA: «psykisk og fysisk helse, følelsesliv, personlig karakter osv.» Instituttet ønsker at «personlig egnethet» erstattes med «egnethet», som er mer passende når en i intervjuet skal vurdere søkerens refleksjoner over, og planer for forskning, undervisning, prosjektutvikling m.m. Spørsmål om samarbeidsevner og fungering i arbeidslivet vil kunne stilles til referansene.

6.3.4 Innsyn i innstillingen

Dagens praksis ved HF når det gjelder innsyn i innstillingen er i samsvar med beskrivelsen i forslaget fra mindretallet. Prøveforelesning og intervju danner et viktig grunnlag for vurderinger også av egnethet, mens referanser til nå i liten grad har vært brukt som grunnlag for instituttleders vurdering og innstilling.

Arbeidsgruppen er delt i sitt forslag om innsyn i innstillingene. Holdningen er også delt ved HF, der tre av instituttene i hovedsak støtter flertallets forslag, ett institutt gir en betinget støtte til flertallets forslag, , og ett institutt tviler på om økt merinnsyn vil være konstruktivt. Ett institutt har ikke kommentert dette punktet.

Etter AHKRs syn bør søkerne få innsyn både i innstillingen og i rapportene fra prøveforelesning og intervju, med unntak av taushetsbelagte opplysninger.

Instituttet støtter prinsippet om meroffentlighet når det gjelder innstillingen, men ikke for rapporter fra prøveforelesning og intervju. Det vises til at ansettelse i vitenskapelige stillinger er viktige for fagmiljøene og kan ha offentlig interesse, og at det derfor er viktig at prosessen er åpen og at en tar utenforliggende hensyn. Instituttet støtter således flertallets overordnede synspunkt, men vil likevel påpeke at både flertallets og mindretallets forslag er uklart formulert.

LLE går inn for merinnsyn i innstillinger, men støtter vurderingen i notatet fra Dokumentsenter 1, som skiller mellom vurderinger av personlig egnethet, som bør unntas, og vurdering av egnethet i forhold til visse faste kriterier, som det bør gis innsyn i. Instituttet mener at det kan gis merinnsyn i rapporter fra prøveforelesninger, men ikke fra referanser. Instituttet tror også at praktisering av merinnsyn i innstillinger kan føre til en læring i hvorledes en skriver og vurderer momenter i en innstilling, og peker på at en allerede i dag må være seg bevisst hva en skriver som en følge av at partene kan be om innsyn i deler av innstillingen.

IF er skeptisk til at søkerne skal gis innsyn i intervjuerapporter, referanser og innstillinger, men stiller seg mer positiv til innsyn i rapporter fra prøveforelesninger, da prøveforelesninger er offentlige. Instituttet stiller imidlertid spørsmål ved hvor verdifull innsyn i innstillingen vil være dersom dokumentet for en stor del er sladdet. IF konkluderer med at en må ha tillit til at tilsettingsorganet tar vare på søkerne sin rettssikkerhet og at regler og prosedyrer blir fulgt og tviler på at innsyn vil være konstruktivt.

FoF gir uttrykk for at de ser problemer med måten flertallet har formulert sitt forslag på når de åpner for ganske stort innsyn i sakens dokumenter, men mener likevel at det er et forslag de kan leve med og syns det er vanskelig å komme med et detaljert alternativt forslag til hva søkerne bør ha rett til og ikke rett til innsyn i. FoF gir derfor en betinget støtte til flertallets forslag, men mener også at de kan stille seg bak mindretallets forslag dersom dette blir konklusjonen.

Griegakademiet har ikke kommentert dette punktet.

6.4.1 Ansettelsesmyndighetens kontrollfunksjon

Fakultetet merker seg at forslaget har bestemmelser om tilsetting av søkere som ikke er innstilt, selv om det for oss i praksis har liten relevans.

Vi ser det som positivt at det skisseres opp hvordan ansettelsesorganet skal gå frem dersom de er i tvil om den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig.

6.4.2 Anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet

Se kommentarer under 6.3.1 - Innstillingsmyndighet og rangering.

6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurdering og vedtak

Noen av instituttene har kommentert at flertallets forslag på dette punktet er uklart formulert og virker forvirrende. IF påpeker at forslaget ikke må bety et pålegg til fakultetsstyret om å skrive drøftingsreferat. Ellers gjelder stort sett de samme merknadene som under pkt 6.3.4

7.1 Midlertidige bistillinger ved UiB

Krav til stillingsprosent i hovedstillingen bør presiseres. Gjeldende praksis er minst 50 % ekstern hovedstilling.

7.2 Kombinerte stillinger

Vitenskapelige stillinger ved UiB er som hovedregel stillinger som er en kombinasjon av undervisning og forskning. Det er derfor uheldig at de spesielle stillingene det vises til i reglementet kalles kombinerte stillinger.

7.3 Eksternt finansierte oppdrag

«For utlyste stillinger kan innstilling foretas av instituttleder, eller etter delegasjon av utnevnt prosjektleder ansatt ved UiB.»

Etter dagens praksis ved HF er det instituttleder som innstiller. Med tanke på at instituttleder har arbeidsgiver- og økonomiansvar ved instituttet, bør innstillingsmyndigheten ikke delegeres videre til prosjektleder med mindre arbeidsgiveransvaret er delegert, noe som ikke er tilfelle ved HF.

7.4 Stipendiatstillinger

Her bør det være en henvisning til 6.2.2 - Oppnevning av sakkyndig komité.

Fakultetsledelsens vurderinger

Høringsrunden har vist at det er stor tilslutning til arbeidsgruppens forslag til nytt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger. Fakultetsstyrets synspunkter innarbeides i fakultetets høringsuttalelse, slik det fremgår av fremstillingen i denne saken.

I spørsmål som gjelder merinnsyn i innstillingen og i saksforelegget til ansettelsesorganet er arbeidsgruppen delt i et flertall og et mindretall. Høringsrunden har vist at de fleste instituttene støtter flertallsforslaget.

Ulike oppfatninger av dette spørsmålet gjør seg gjeldende også i fakultetsledelsen

Fakultetsdirektørens vurdering

I følge flertallets forslag skal det normalt gis merinnsyn i innstillingen for å sikre transparens i tilsettingsprosessen, mens vurdering av personlig egnethet som inngår som en del av innstillingen normalt skal være unntatt. Det samme skal referat fra referanser, prøveforelesning og intervju. Vurderinger av personlig egnethet må derfor sladdes i dokumentet før det gis innsyn i innstillingen. Dersom personlig egnethet skal kunne være utslagsgivende for hvordan instituttleder innstiller så kan innsyn i en innstilling der vurderingen av personlig egnethet er sladdet gi anledning til spekulasjoner som ikke kan avkrefte når deler av dokumentet er skjermet. Målet om mer åpenhet og gjennomsiktighet i tilsettingsprosessene vil derfor ikke nødvendigvis oppfylles ved merinnsyn.

Forslaget om meroffentlighet i innstillingen er utfordrende særlig når det gjelder vurdering av søkerens egnethet for stillingen. Det kan være en fare for at instituttleder blir mer forsiktig og mindre ærlig i sin vurdering noe som uansett vil kreve en bevissthet og ryddighet slik at vurderingen ikke blir mindre grundig..

Merinnsyn som skissert i flertallsforslaget går også lenger enn partenes rettigheter til innsyn etter forvaltningslovsforskriften, noe som i seg selv ikke er ukontroversielt. Innsyn i innstillingen kan også oppleves som belastende for søkerne og UiB innfører med dette en praksis som ellers ikke er vanlig i offentlig forvaltning.

I tilsettingssaker er det primært andre søkere som ber om innsyn. I enkelte tilfeller har søknad om innsyn kommet fra fagmiljø og fra pressen (På Høyden). Hvorvidt en mer liberal praksis vil føre til flere henvendelser om innsyn er vanskelig å si, men det å håndtere innsynsbegjæringer og gjøre riktige vurderinger av hva som skal sladdes i innstillings- og tilsettingsdokumentene kan føre til en mindre effektiv tilsettingsprosess. Flertallet foreslår å gi innsyn i innstillinger og vurderinger gjort eller gitt av ansettelsesorganet. Det er en krevende oppgave å vurdere hva som er begrunnelse og vurdering som det skal gis innsyn i og hva som er vurdering av personlig egnethet som det ikke skal gis innsyn i.

Fakultetsdirektøren støtter mindretallets forslag og mener at ved begjæring om innsyn fra offentligheten skal merinnsyn vurderes konkret i hver enkelt sak og ikke være det normale.

Dekanens vurdering

Fakultetets faglige ledelse viser til Offentligloven og støtter flertallets syn når det gjelder merinnsyn i innstillingene. Ansettelser i vitenskapelige stillinger er svært viktige for fagmiljøenes utvikling og kvalitet, og de kan også ha offentlig interesse. Dekanen mener at merinnsyn i innstillingen vil bidra til å skape tillit til vurderingene som er gjort i ansettelsesarbeidet. En større åpenhet i ansettelsesprosessene vil også medvirke til bredere kunnskap og informasjon om dette viktige arbeidet ved Universitetet. Merinnsyn i innstillingene vil bidra til at innstillingene og dens fremstillingsformer får en tydeligere struktur og kan derfor styrke kvaliteten i saksbehandlingen og gi økt tillit til prosessen hos alle de involverte partene.

Meroffentligheten omfatter nå den sakkyndige rapporten, den bør derfor også kunne gjelde innstillingen. Dekanen mener videre at rett til merinnsyn ikke skal gjelde rapportene fra prøveforelesning og intervju. Merinnsynet skal selvsagt ikke gjelde personsensitiv informasjon eller vurderinger av personlig egnethet. Den faglige fakultetsledelsen viser til notat fra Dokumentsenter 1, og fremhever at merinnsyn vil bidra til større bevissthet om skillet mellom egnethet og personlig egnethet i innstillende myndighets vurderinger. Den innstillende myndighet bør sørge for at innstillingene skrives slik at personsensitiv informasjon og vurdering av personlig egnethet lett kan sladdes. Merinnsyn i innstillingene vil kreve en avklaring av hva som kommer inn under begrepet "personlig egnethet".

Dekanen mener at det er nødvendig at det foretas en kvalitetskontroll i forbindelse med at saksforelegget til fakultetsstyret/tilsettingsrådet utformes, og ønsker derfor at det åpnes for merinnsyn først når dekanen har godkjent saksforelegget.

Fakultetsledelsens anbefaling

Saken legges med dette frem for fakultetsstyret til drøfting og vedtak i samsvar med dekanens anbefaling.

Forslag til vedtak:

Fakultetsledelsen gis fullmakt til å ferdigstille høringsuttalelsen innen fristen i tråd med de føringer som er kommet frem i diskusjonen i fakultetsstyret.

Margareth Hagen
Dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør



Fakultetene
Universitetsmuseet
Universitetsbiblioteket
Organisasjonene

Referanse
2013/5145-MAUHA

Dato
19.02.2014

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB – høring

I brev av 10. september 2013 oppnevnte universitetsledelsen en arbeidsgruppe for å fremme et forslag til reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/ administrative lederstillinger. Det nye reglementet skal erstatte «Reglement for vitenskapelig ansatte ved UiB», som sist ble endret i 2006.

Arbeidsgruppen har bestått av:

Instituttleder, professor Nils Erik Gilhus, Det medisinsk-odontologiske fakultet
Professor Tove Ingebjørg Fjell, Det humanistiske fakultet
Personalsjef Astrid Breivik, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
Prodekan, professor Inger Hilde Nordhus, Det psykologiske fakultet
Postdoktor Brita Ytre-Arne, Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Professor Steinar Vagstad, leder av Forskerforbundet ved UiB

Sekretariatsfunksjonen har blitt ivaretatt av personaldirektør Line Rye og avdelingsdirektør Tore Tungodden, Universitetsdirektørens kontor.

Arbeidsgruppen ble gitt følgende mandat for arbeidet:

- Universitetets reglement skal bygge på universitets- og høyskolelovens bestemmelser og ta utgangspunkt i delegasjoner universitetsstyret har gitt til fakultetene.
- Reglementet skal bidra til å sikre høyest mulig kompetanse og kvalitet ved universitetet og spesielt vektlegge sakkyndig vurdering av kompetanse ved rekruttering til vitenskapelige stillinger.
- Arbeidsgruppen bes om å vurdere om den ønsker spesifikke bestemmelser i reglementet for ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger.
- Gruppen bes om å vurdere forslaget til endring i UH-loven vedrørende hjemmel for midlertidighet i innstegsstillinger.

- Forslaget skal inkludere vurderinger av hvilke konsekvenser bestemmelsene i offentleglova om rett til innsyn, skal gi for håndtering av dokumenter i tilsettingsprosessen i vitenskapelige stillinger
- Vurdere om det trengs endringer i andre reglementer, og eventuelt å redegjøre for dette


Arbeidsgruppen ble bedt om å vurdere følgende forhold spesielt:

- Ansvarsdeling mellom sakkyndig komité, innstillende myndighet og tilsettingsmyndighet
- Alternative modeller for innstillingsmyndighet
- Åpenhet i tilsettingsprosesser, i samsvar med offentleglova
- Likestillingskomiteens rolle i tilsettingsprosesser
- Hvilke formelle krav som bør stilles til dokumenter i en tilsettingssak

Arbeidsgruppen ferdigstilte sitt arbeid 6.2. Arbeidsgruppens forslag til reglement følger vedlagt. Med dette sendes forslaget fra arbeidsgruppen på høring i organisasjonen med høringsfrist **1. mai 2014**. Som en del av høringsprosessen vil universitetsledelsen også invitere til et høringsmøte for å drøfte forslaget. Leder av arbeidsgruppen, Nils Erik Gilhus, vil også delta på dette møtet. Nærmere innkalling følger senere.

Yennlig hilsen

Dag Rune Olsen
rektor


Kjell Bernstrøm
Fung. universitetsdirektør

Kopi: Personal- og organisasjonsavdelingen

Vedlegg:

- 1 Forslag fra arbeidsgruppen til nytt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative stillinger
- 2 Notat fra Personal- og organisasjonsavdelingen «Informasjon om offentlighet og merinnsyn»
- 3 Notat fra Dokumentsenter 1 «Forslag til innsyn i vitenskapelige stillinger»

Rektor,
Universitetet i Bergen

Bergen 6. februar 2014

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB – innstilling fra arbeidsgruppe

Bakgrunn og mandat

I brev av 10. september 2013 oppnevnte Universitetet i Bergen ved Rektor en arbeidsgruppe for å fremme et forslag til reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger. Det nye reglementet skal erstatte «Reglement for vitenskapelig ansatte ved UiB», som sist ble endret i 2006.

Arbeidsgruppen har bestått av:

Instituttleder, professor Nils Erik Gilhus, Det medisinsk-odontologiske fakultet

Professor Tove Ingebjørg Fjell, Det humanistiske fakultet

Personalsjef Astrid Breivik, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Prodekan, professor Inger Hilde Nordhus, Det psykologiske fakultet

Postdoktor Brita Ytre-Arne, Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Professor Steinar Vagstad, leder av Forskerforbundet ved UiB

Sekretariatsfunksjonen har blitt ivaretatt av personaldirektør Line Rye og avdelingsdirektør Tore Tungodden.

Arbeidsgruppen ble gitt følgende mandat for arbeidet:

- Universitetets reglement skal bygge på universitets- og høyskolelovens bestemmelser og ta utgangspunkt i delegasjoner universitetsstyret har gitt til fakultetene.
- Reglementet skal bidra til å sikre høyest mulig kompetanse og kvalitet ved universitetet og spesielt vektlegge sakkyndig vurdering av kompetanse ved rekruttering til vitenskapelige stillinger.
- Arbeidsgruppen bes om å vurdere om den ønsker spesifikke bestemmelser i reglementet for ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger.
- Gruppen bes om å vurdere forslaget til endring i UH-loven vedrørende hjemmel for midlertidighet i innstegsstillinger.
- Forslaget skal inkludere vurderinger av hvilke konsekvenser bestemmelsene i offentliglova om rett til innsyn, skal gi for håndtering av dokumenter i tilsettingsprosessen i vitenskapelige stillinger
- Vurdere om det trengs endringer i andre reglementer, og eventuelt å redegjøre for dette

Arbeidsgruppen ble bedt om å vurdere følgende forhold spesielt:

- Ansvarsdeling mellom sakkyndig komité, innstillende myndighet og tilsettingsmyndighet
- Alternative modeller for innstillingsmyndighet

- Åpenhet i tilsettingsprosesser, i samsvar med offentleglova
- Likestillingskomiteens rolle i tilsettingsprosesser
- Hvilke formelle krav som bør stilles til dokumenter i en tilsettingssak

Gruppens arbeid

Arbeidsgruppen ble samlet til første møte 03.10.13 og har i alt hatt 8 møter. I samsvar med oppnevningbrev ble dekaner og fakultetsdirektører innkalt til et orienteringsmøte om gruppens arbeid 18.11.13.

Som en del av arbeidet har arbeidsgruppen fått utarbeidet notater og presentasjoner fra Personal- og organisasjonsavdelingen, Likestillingskomiteen ved likestillingsrådgiver og universitetets dokumentcenter.

Punktet i mandatet om innstegsstillinger ble håndtert særskilt i forbindelse med høringsfristen internt og arbeidsgruppen valgte etter interne drøftinger å gi følgende uttalelse 14.10.13:

Det vises til mandat for gruppen som skal utarbeide reglement for vitenskapelige stillinger. Her ble gruppen invitert til å komme med innspill til høringen om innstegsstillinger. Gruppen var ikke fulltallig ved denne drøftingen og har ikke ønsket å gi noen samlet uttalelse om saken nå. Dersom ordningen med innstegsstillinger tas i bruk må ordningen innarbeides i UiBs reglement på et senere tidspunkt etter at lov og forskrift er kommet på plass.

I arbeidet har gruppen hatt som et hovedmål å sikre at UiB får et ansettelsesreglement som på en forsvarlig og effektiv måte sikrer at universitetet ansetter den best kvalifiserte slik at vi får høyest mulig kvalitet i forskning og utdanning. Etter vår mening vil en avklaring og tydeliggjøring av rollene for hvert enkelt ledd i tilsettingsprosessen medvirke til å fremme dette målet. Det må foretas betydelig omtanke og strategisk vurdering før utlysning og i utarbeidelse av stillingsomtale for vitenskapelige stillinger. Utlysninger skal avspeile de strategier som er vedtatt i de relevante besluttede organer.

Arbeidsgruppen har hatt grundige drøftinger av ansvarsdeling mellom sakkyndig komité, innstillende myndighet og tilsettingsmyndighet. Vår anbefaling er at sakkyndig komité skal vektlegge vurderingen av søkerens dokumenterte kvalifikasjoner slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse. Komiteen skal ikke uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens dokumenterte faglige kvalifikasjoner. Etter arbeidsgruppens vurdering er det viktig at innstillende myndighet har en tydelig rolle i den samlede vurderingen av hvem som er best kvalifisert til vitenskapelige stillinger. Tilsettingsmyndigheten har et klart ansvar for å kvalitetssikre tilsettingsprosessen og fatte riktig vedtak. Arbeidsgruppen vil anbefale at det gis gode arbeidsbeskrivelser og opplæring til de ulike aktørene i tilsettingsprosesser.

Det er et mål å redusere tiden det tar fra man har vedtatt utlysning til den vitenskapelig tilsatte er på plass samtidig som prosessene er godt kvalitetssikret. Det er vektlagt å utforme et reglementsforslag som støtter effektivitet i rekrutteringsprosesser.

Likestillingskomiteens rolle har vært gjenstand for drøfting i utvalget. Arbeidsgruppen ønsker at Likestillingskomiteen fortsatt skal få oversendt innstillingen (inkludert uttalelsen fra sakkyndig komite) og at deres eventuelle uttalelse følger saken. Likestillingskomiteen skal gi sin uttalelse på bakgrunn av gjeldende mandat - det utvidete likestillingsbegrepet.

Arbeidsgruppen har valgt å ta inn noen spesifikke bestemmelser i reglementet for ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger. Disse bestemmelsene skal legge til rette for mer fleksible og effektive bedømmelsesordninger.

Arbeidsgruppen har nokså omfattende diskutert hvordan åpenhet best kan ivaretas i tilsettingsprosessen for vitenskapelige stillinger. Synspunkter knyttet til grad av offentlighet har vært noe ulike i arbeidsgruppen, og tilsvarende uenighet ble også reflektert i drøftingene med dekaner og fakultetsdirektører. Den sakkyndige bedømmelsen skal være offentlig tilgjengelig. Komitéens flertall anbefaler som en hovedregel at også innstillingen fra instituttleder er offentlig tilgjengelig. For å belyse diskusjonen om meroffentlighet vedlegges to notater som komitéen har innhentet fra henholdsvis Dokumentsenter 1 og Personal- og organisasjonsavdelingen.

Arbeidsgruppen vil understreke at punkt 6.4.3 i forslag om saksbehandling i ansettelsesorganet er forskjellig fra tilsvarende regler for ansettelse i teknisk/administrative stillinger som fremgår av «Personalreglement ved Universitetet i Bergen». Dette reglementet ble vedtatt av universitetsstyret 23.02.11 og er senere godkjent av departementet.

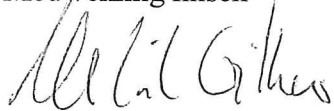
I utformingen av reglementet har arbeidsgruppen vektlagt at forslaget kun skal inkludere forhold som direkte er knyttet til rekrutteringsprosessen. Det medfører at andre forhold som har betydning for de vitenskapelige ansattes arbeidsforhold som for eksempel sidegjøremål, forskningstermin og opprykk må innarbeides i andre deler av universitetets regelsamling som en oppfølging av dette arbeidet.

Oppsummering

Arbeidsgruppen takker for et interessant oppdrag. I det foreliggende reglementsforslaget har arbeidsgruppen forsøkt å understøtte målet om en offensiv rekruttering av de best egnede personene til vitenskapelige stillinger. Det har på noen punkter vært en utfordring å tilpasse alle elementer i et komplisert regelverk og reglement til et slikt overordnet mål. I det videre arbeid blir det derfor viktig å tilpasse øvrige deler av universitetets regelverk og administrative saksbehandlingsrutiner til dette målet.

Vedlagte forslag til reglement fremmes av enstemmig arbeidsgruppe med unntak av punkt 6.3.4. Innsyn i innstillingen og pkt. 6.4.4. Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak. Flertallet består av Gilhus, Fjell, Nordhus, Ytre-Arne og Vagstad. Breivik utgjør mindretallet.

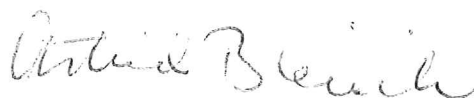
Med vennlig hilsen



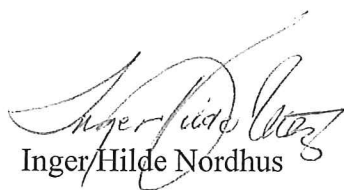
Nils Erik Gilhus



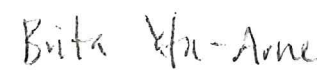
Tove Ingebjørg Fjell



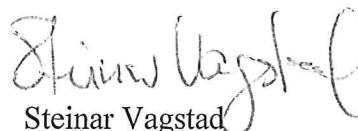
Astrid Breivik



Inger/Hilde Nordhus



Brita Ytre-Arne



Steinar Vagstad

Vedlegg:

Forslag til nytt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger

Notat fra Personal- og organisasjonsavdelingen «Om informasjon om offentlighet og merinnsyn i tilsettingssaker».

Notat fra Dokumentsenter 1 med «Forslag til innsyn i vitenskapelige stillinger».

REGLEMENT FOR ANSETTELSE I VITENSKAPELIGE STILLINGER OG FAGLIGE/ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

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

Den best kvalifiserte søker til en ledig stilling skal ansettes.

Kvalifikasjonsprinsippet bygger på den alminnelige saklighetsnorm som gjelder ved ansettelse i statlige stillinger. Avvik fra prinsippet må ha hjemmel i lov eller forskrift.

I stillinger basert på vitenskapelige kvalifikasjoner kreves vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. De viktigste elementene i vurderingen av hvem som er best kvalifisert er: utdanning, andre formelle kvalifikasjoner, vitenskapelig produksjon, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen.

Vitenskapelige 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 tre medlemmer utpekt av styret. Dersom rektor er medlem i innstillingsutvalget, avgis forslag til tilsetting.

For stillinger som krever vitenskapelig 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 ansetter selv universitetsdirektør i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre. 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 tjenestemennene og ett medlem studentene.

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 tolv år.

3.1.4 Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen

Direktør for Universitetsmuseet i Bergen ansettes i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg. Åremålsperioden er 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 enheten.

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 andre 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 tilsettingsorganer 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.

3.4 Ansettelsessaker som kan bringes inn for universitetsstyret til avgjørelse

Når et annet organ enn universitetsstyret er ansettelsesorgan, kan følgende saker bringes inn for styret til avgjørelse:

- Hvis innstillingsorganet ikke vil innstille en søker etter henvendelse fra ansettelsesorganet iht. tjenestemannsloven § 4 nr. 5 tredje punktum, skal saken avgjøres av universitetsstyret.

Bare én av dem som er innstilt, eller den som ansettelsesorganet vil tilsette, kan da tilsettes. Den som er innstilt av et mindretall i et innstillingsorgan, regnes også som innstilt.
- Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. tjenestemannsloven § 5 nr. 3 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

Universitetsstyret kan da bare velge mellom de søkere som noen av ansettelsesorganets medlemmer vil ansette.

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 og i faste stillinger som førsteamanuensis- og professorstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

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 tjenestemennene og ett medlem studentene. 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 tolv år.

4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg

Fakultetsstyret kan opprette et ansettelsesutvalg.

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

Ansettelsesutvalget skal 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

Dekanen kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse, og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den midlertidige stillingen vært utlyst offentlig, kan det etter innstilling fra instituttleder foretas ansettelse i ansettelsesutvalg for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Når arbeidets karakter tilsier det, kan forelesere, hjelpelærere, øvingslærere 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.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

5. Ansettelse i styrer med særskilt ansettelsesmyndighet

5.1 Universitetsmuseet i Bergen

5.1.1 Ansettelsesmyndighet

Styret for Universitetsmuseet i Bergen har ansettelsesmyndighet for alle vitenskapelige stillinger som er knyttet til museet.

Museets direktør ansettes av universitetsstyret iht. pkt. 3.1.4, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg.

5.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Styret for Universitetsmuseet i Bergen kan delegere til museets direktør å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der styret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved enheter ved Universitetsmuseet i Bergen foretar innstilling i ansettelsessaker i styret. Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling av den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

5.1.3 Administrativ ansettelse

Museets direktør kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelige vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den ledige stillingen vært utlyst offentlig, kan ansettelse foretas i styret for Universitetsmuseet i Bergen for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

5.2 Universitetsbiblioteket

5.2.1 Ansettelsesmyndighet

Styret for Universitetsbiblioteket har ansettelsesmyndighet for førstebibliotekar – og universitetsbibliotekarstillinger.

Direktør for Universitetsbiblioteket ansettes av Det sentrale tilsettingsrådet for administrative stillinger ved UiB, etter innstilling av styret for Universitetsbiblioteket.

5.2.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Styret for Universitetsbiblioteket kan delegerere til direktør for biblioteket å foreta utlysning og oppnevne bedømmelseskomité i ansettelsessaker der styret har ansettelsesmyndighet.

Sammensetning av bedømmelseskomiteen og kravene til vitenskapelige kvalifikasjoner tilpasses stillingens karakter.

Direktør for Universitetsbiblioteket foretar innstilling i ansettelsessaker i styret. Før direktøren foretar formell innstilling, nedsettes en gruppe som utarbeider forslag til innstilling.

5.2.3 Administrativ ansettelse

Direktør for Universitetsbiblioteket kan etter forslag fra nedsatt gruppe på tre personer foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førstebibliotekar- og universitetsbibliotekarstillinger, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig kompetanse for stillingen.

Har den ledige stillingen vært utlyst offentlig, kan ansettelse foretas i styret for Universitetsbiblioteket for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førstebibliotekar- og universitetsbibliotekarstillinger, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig kompetanse for stillingen.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

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 Fornytt utlysning

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

Dersom det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere, kan ansettelse ikke skje før etter ny utlysning. Stillingen lyses også ut på nytt dersom:

- det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst, eller
- forholdene for øvrig har endret seg vesentlig.

6.1.4 Unntak fra utlysning

Utlsning kan unnlates ved administrativ ansettelse **for kortere tid enn** seks måneder for stillinger nevnt under pkt. 4.3, 5.1.3 og 5.2.3, 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 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. I særlige tilfelle kan en postdoktor med kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet benyttes. UiB-ansatte postdoktorer uten pliktarbeid kan ikke benyttes.

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:

- Søkerens vitenskapelige kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige 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 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 søkerne 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 tilfelle 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 underrepresentert 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.

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.

6.3.4 Innsyn i innstillingen

Flertallets forslag

En søker gis normalt innsyn i innstillingen og i Likestillingskomiteens uttalelse, men ikke de delene som inneholder vurderinger av personlig egnethet. 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 kan ha krav på innsyn i deler av referat fra intervju, prøveforelesninger e.l. i henhold til forvaltningslovforskriften § 18. En søker har rett til å gjøre seg kjent med skriftlig referat som gjengir hva søkeren selv har sagt i intervju eller annen samtale med tjenestemann som deltar i forberedelsen av ansettelsessaken.

En søker har rett til å gjøre seg kjent med søknadene fra søkere som er innstilt til eller tilsatt i stillingen, og vedlegg til disse søknadene, jf. forvaltningslovforskriften § 17.

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.

Det gis normalt merinnsyn etter offentleglova i innstillingen og i Likestillingskomiteens uttalelse, men ikke de delene som inneholder vurderinger av personlig egnethet. Det gis normalt ikke merinnsyn i referat fra intervju, referanser eller prøveforelesning.

Det gis merinnsyn i innstillingen og Likestillingskomiteens uttalelse når innstillingen sendes ansettelsesorganet.

Det er aldri aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger.

Mindretallets forslag

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.

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 Ansettelsesmyndighetens kontrollfunksjon

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling. Ansettelsesmyndigheten 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 ansettelsesorganet vil ansette en søker som ikke er innstilt, skal ansettelsesorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsorganet. Også et mindretall i ansettelsesorganet kan be om slik uttalelse. Hvis innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende og tilsettingsorganet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av universitetsstyret iht. pkt. 3.4.

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.

6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet

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.

Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. pkt. 3.4 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

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 grunnge sine standpunkter ved protokolltilførsel. Protokolltilførselen skal avgis innen avslutningen av ansettelsesorganets behandling av saken i møtet.

6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

Flertallets forslag

En søker gis innsyn i dokument som inneholder vurderinger gjort eller gitt av ansettelsesorganet, men ikke i de deler som inneholder vurderinger av personlig egnethet.

Det gis merinnsyn etter offentleglova i dokument som inneholder vurderinger gjort eller gitt av ansettelsesorganet, men ikke i de deler som inneholder vurderinger av personlig egnethet.

Ansettelsesorganets vedtak er offentlig.

Mindretallets forslag

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 foretas midlertidig ansettelse i bistilling i inntil 20 prosent av undervisnings- og forskerstilling.

Det er en forutsetning for midlertidig bistilling ved UiB at den som ansettes har hovedstilling hos annen arbeidsgiver. Ved opphør av hovedstilling opphører også den midlertidige bistillingen uten oppsigelse.

Det skal foretas sakkyndig bedømmelse etter stillingsbeskrivelse som er tilpasset den vitenskapelige 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 kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder for hovedstillingen.

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 kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

Dersom den ene arbeidsgiver ønsker å tilsette 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 biarbeidsgiverens virksomhet.

Pensjonsforhold for kombinerte stillinger må avklares individuelt med Statens Pensjonskasse.

7.3 Eksternt finansierte oppdrag

Etter forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 kan det blant annet gjøres unntak fra tjenestemannslovens regler om utlysning, innstilling og ansettelse for stillinger i eksternt finansierte oppdrag.

Ved anvendelse av forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 skal begrepet eksternt finansierte oppdrag fortolkes som arbeid som er tidsavgrenset og primært skal utføres på vegne av en annen virksomhet som i det hele, eller i det alt vesentlige, finansierer oppdraget. Med eksternt finansierte personale forstås ansatte som er midlertidig ansatt for å utføre arbeid i slike oppdrag og som finansieres ved inntektsoverføring fra den annen virksomhet.

Ved UiB skal unntaksregelen praktiseres på følgende måte:

- Det skal alltid foretas utlysning for stillinger som har varighet over tre år
- Sakkyndig bedømmelse skal skje iht. reglene i pkt. 6.2.2 eller 6.2.6
- For utlyste stillinger kan innstilling foretas av instituttleder, eller etter delegasjon av utnevnt prosjektleder ansatt ved UiB
- 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.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet. Når det er gjort fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse, jf. pkt. 6.2.6, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent i forhold til doktorgradsprogrammet.

Tilsetninger 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.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet.

Tilsetninger 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 tjenestemannsloven § 17 nr. 3 om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.

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

8.2. Rett til mindretallsanke iht. tjenestemannsloven § 18 nr. 2

Er det i et ansettelsesorgan ikke flertall for å fatte vedtak om oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve at saken bringes inn til universitetsstyret for avgjørelse. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet. Krav om dette må fremsettes i det møte hvor vedtaket skulle treffes.

For vedtak i universitetsstyret gjelder ikke reglene om rett til mindretallsanke etter tjenestemannsloven § 18 nr. 2.

8.3 Klageorgan

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

Er vedtaket fattet av universitetsstyret er departementet klageorgan.

(oppdatert med henvisninger SUO 24.3.2014)

TIL: ARBEIDSGRUPPEN FOR NYTT TILSETTINGSREGLEMENT FOR VITENSKAPELIGE ANSATTE

FRA: PERSONAL- OG ORGANISASJONSAVDELINGEN

TEMA: INFORMASJON OM OFFENTLIGHET OG MERINNSYN I TILSETTINGSSAKER

DATO: 07.01.14 OG 06.02.14

Utgangspunkt

Dokumenter i sak om tilsetting kan unntas offentlighet med hjemmel i offentleglova (offl) § 25, første ledd. I utgangspunktet kan alle dokumenter i tilsettingssaken unntas, med unntak av offentlig søkerliste. Bestemmelsen setter ikke opp noe forbud mot å gi innsyn, og det skal derfor vurderes merinnsyn i tilsettingssaksdokumenter.

Merinnsyn

Merinnsyn innebærer at selv om det er anledning til å gjøre unntak fra innsyn for opplysninger/dokument, skal det likevel vurderes å gi helt eller delvis innsyn, jf. offl. § 11. Ved vurderingen av om meroffentlighet skal praktiseres, må de hensynene som taler for og mot innsyn avveies mot hverandre. Hensyn som taler for å unnta saksdokumenter kan være personvern hensyn, hensynet til private interesser, hensynet til effektive avgjørelsesprosesser osv. Hensyn som kan tale for merinnsyn kan være hensynet til informasjons- og ytringsfrihet, rettssikkerheten for den enkelte, tilliten til det offentlige og kontroll fra allmennheten. Det er **aldri** aktuelt å praktisere merinnsyn når det gjelder taushetsbelagte opplysninger.

Partsinnsyn

Avgjørelser som gjelder ansettelse i staten er enkeltvedtak etter forvaltningsloven. I motsetning til det som gjelder for andre typer enkeltvedtak, har søkere til stillinger verken krav på begrunnelse for tilsetningsvedtaket eller klagerett etter forvaltningsloven. Heller ikke de alminnelige reglene om partsinnsyn i forvaltningsloven gjelder i tilsettingssaker. I forvaltningslovforskriften kap. 5 er det gitt regler om partsinnsyn i tilsettingssaker som gir søkerne en særlig rett til innsyn i opplysninger om seg selv og andre søkere.

Søkerliste og utvidet søkerliste

Det følger av offentleglova § 25 at det skal settes opp en offentlig søkerliste som skal inneholde søkerens navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosted- eller arbeidskommune. Søkere kan be seg unntatt fra å bli oppført på den offentlige søkerlisten. Det skal gjøres en konkret vurdering av oppfordring fra en søker om ikke å bli oppført på søkerlisten, og vurderingen må skje i forhold til den enkelte søker og de grunner som oppgis for å bli unntatt fra søkerlisten. Det må legges vekt både på den interessen allmenheten har i innsyn i saken, rekrutteringshensyn og personvern hensyn.

Søkerne har rett til å gjøre seg kjent med samtlige øvrige søkeres navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet. Disse opplysningene sammenfattes i en utvidet søkerliste.

Innsyn i sakkyndig bedømmelse og merknader

Det er et akademisk prinsipp at vitenskapelig kompetanse skal vurderes eksklusivt ved sakkyndig bedømmelse, med begrenset adgang for andre til å overprøve kompetansevurderingen. For å øke tilliten til et slikt lukket system for vurdering av vitenskapelig kompetanse, er det viktig både for den enkelte søker og allmennheten at det er åpenhet om den foretatte sakkyndige bedømmelse i hver enkelt sak. Dette taler for at det i tillegg til partsoffentlighet også bør være merinnsyn for de sakkyndige bedømmelsene.

Ved UiB er det langvarig praksis for at det gis merinnsyn i alle sakkyndige bedømmelser med merknader.

Innsyn i innstillingen

Innstilling til vitenskapelige stillinger skal skje ut fra en sakkyndig bedømmelse etter den stillingsbeskrivelse som er gitt i utlysning og betenkning. Ved UiB gjennomføres det i tillegg som oftest intervju og prøveforelesning ved tilsetning i vitenskapelige stillinger, iht. universitets- og høyskoleloven (uhl) § 6-3(3). Innstillingen er dermed en skriftlig uttalelse fra innstillende myndighet til ansettelsesmyndigheten om søkerens utdanning, vitenskapelige og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen.

Søkerne til en stilling har etter forvaltningsforskriften rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt, rangeringen og om eventuelle dissenser. Derimot har søkerne 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.

Søkernes begrensede partsinnsyn i innstillinger tilsier at offentligheten ikke kan ha et generelt krav på merinnsyn som går utover søkerens. De hensyn som har begrunnet begrenset partsinnsyn, gjør seg minst like gjeldende i forhold til vurderingen av offentlighetens merinnsynsrett.

Reglene om taushetsplikt kan også begrunne at offentligheten ikke kan gis innsyn i innstillingen. Det er taushetsplikt for opplysninger som er egnet til å karakterisere noen personlig. Forvaltningsloven § 13 oppstiller taushetsplikt for opplysninger om «noens personlige forhold». Som «noens personlige forhold» regnes opplysninger om psykisk og fysisk helse, følelsesliv, personlig karakter osv., som det er vanlig å ønske blir holdt fortrolig. Vurderinger om «personlig egnethet» vil ofte kunne anses som opplysninger om slike personlige forhold.

En praksis med merinnsyn i innstillinger kan føre til at potensielle søkere heller velger å søke stillinger ved andre universiteter som har en mindre belastende behandling av søkerne, jf. blant annet praksis ved UiO¹.

Det sterke innslaget av skjønn ved vurderinger av «personlig egnethet», gjør at det lett kan være delte meninger om i hvilken grad vurderingene er riktige eller gale. Dette skjønnsmessige slingringsmonnet tilsier at man uansett ved vurderinger om innsyn i innstillinger, generelt tillegger hensynet til personvern mer vekt enn den interessen offentligheten har i innsyn i saken.

Merinnsyn i vurderinger av en persons vitenskapelige kompetanse, kan av mange oppfattes som et utfordrende innsyn i noens personlige forhold. Merinnsyn i sakkyndige bedømmelser må likevel godtas. Derimot er det vanskeligere å akseptere at søkere til vitenskapelige stillinger i tillegg skal måtte godta at offentligheten gis innsyn i skjønnsmessige vurderinger av «personlig egnethet», uansett om vurderingene fremtrer som positive eller negative.

Generell åpenhet rundt innstillingen vil kunne medføre at innstillende myndighet ikke beskriver søkerens personlige egnethet på en tydelig og korrekt måte i innstillingen. Dette vil føre til at saken ikke blir så godt opplyst som mulig for ansettelsesmyndigheten før den skal treffe sitt vedtak. Selv om det er gjort unntak fra begrunnelseskravet i tilsettingssaker, gjelder

¹ <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/tilsettingprof.html#toc45>
<http://www.uio.no/om/jobb/soknadsprosessen/vitenskapelige-rekruttering.html#toc5>

fortsatt kravet om en forsvarlig saksbehandling og at tilsetningsmyndighetens avgjørelse skal være saklig begrunnet. Skriftlighet rundt vurderingen av personlig egnethet kan også redusere faren for mistanke om at den avgjørelsen som er truffet er bygget på utenforliggende eller usaklige hensyn, og dermed begrense faren for saksbehandlingsfeil, jf. sak for Sivilombudsmannen 2011/710.

Etter POAs syn er det derfor grunn til å tro at offentligheten som oftest ikke bør gis innsyn i innstillinger, og at søkerne bare gis innsyn i den utstrekning de har krav på det etter forvaltningsforskriften.

TILLEGG 06.02.14: Forholdet mellom merinnsyn for parter og offentligheten

Fvl § 18, annet ledd gir anledning til å gi merinnsyn for en part dersom hensynet til parten veier tyngre enn behovet for unntak. Tilsvarende kan offentligheten gis merinnsyn etter offentleglova § 11 dersom hensynet til offentlig innsyn veier tyngre enn behovet for unntak. Ved revisjonen av Fvl § 18, annet ledd var noe av hensikten å bringe formell harmoni mellom de to regelsettene om merinnsyn. Det er imidlertid grunn til å merke seg at de to lovbestemmelsene viser til ulike vurderingstema.

Det er gitt nærmere anvisning på vurderinger og hvordan partsinnsyn skal praktiseres i ansettelsessaker i forvaltningsforskriftens kapittel 5. Forskriftens utgangspunkt fremgår av § 14, og er at ansettelsessaker er unntatt fra reglene om dokumentinnsyn etter fvl § 18. Ordlyden i hele forskriften viser også at siktemålet med forskriften har vært å gi ensartede innsynsregler for all offentlig ansettelse. Ordlyden kan likevel ikke oppfattes som et absolutt forbud mot å gi innsyn utover forskriftens regler. Partsmerinnsyn i sakkyndige bedømmelser er et eksempel på et slikt unntak. Det at det ikke er forbudt å gjøre unntak fra partsinnsynsreglene i forvaltningsforskriften, betyr imidlertid ikke at det enkelte statsorgan står fritt til å lage egne innsynsregler som strider mot forskriften. Etter POAs syn er UiB som hovedregel forpliktet til å følge forvaltningsforskriftens innsynsregler, ut fra hensynet til enhetlige partsinnsynsregler i staten. Merinnsyn må eventuelt gis av det aktuelle organ i den enkelte ansettelsessaken, etter en konkret vurdering av om hensynet til parten veier tyngre enn behovet for unntak. POA mener at UiB ikke har anledning til å vedta generelle partsmerinnsynsregler som strider mot forskriften, og som ikke bygger på en slik konkret vurdering i den enkelte sak.

Det er i offentleglova § 25 gitt anledning til å gjøre unntak fra innsyn i dokumenter i ansettelsessaker. Unntaket gjelder ikke søkerlister, men det er ellers ikke gitt nærmere regler i offentleglova eller forskrifter om meroffentlighet i ansettelsessaker. Det er imidlertid klart at merinnsyn for offentligheten ikke kan gå lenger enn søkerens innsynsrett. POA mener at det derfor ikke er anledning for UiB å «utligne» en slik forskjell i innsyn, ved å gi generelle regler om partsmerinnsyn som går utover reglene i forvaltningsloven og forvaltningsforskriften.

Notat

Forslag til retningslinjer for innsyn i vitenskapelig tilsettinger

Notatet inneholder et forslag til retningslinjer for merinnsyn i saksdokumenter i vitenskapelige tilsettingssaker. Notatet vurderer spesielt de dokumentene det knytter seg offentlig interesse til og hvor behovet for tydeligere retningslinjer er størst. Spørsmålet om merinnsyn i vitenskapelige tilsettingssaker har vært behandlet i Det akademiske kollegium (nå universitetsstyret) en rekke ganger (DAK sak 41/90, 37/93, 29/94, 208/94 og 41/02) og det er ved Universitetet i Bergen en etablert tradisjon for relativt stor grad av åpen knyttet til vitenskapelige tilsettinger.

Etter offentleglova § 25 kan dokumenter i tilsettingssaker unntas fra innsyn, med unntak av offentlig søkerliste. Dette er en «kan» bestemmelse og det er derfor ikke noe forbud mot å gi innsyn. Det er likevel aldri aktuelt å gi innsyn i opplysninger som er underlagt lovbestemt taushetsplikt.

Søkernes **rett til** innsyn i tilsettingssaker er regulert i forvaltningsforskriften kapittel 5. Disse rettighetene er beskrevet mer utfyllende notat fra Personal- og organisasjonsavdelingen. Forvaltningsforskriftens bestemmelser er likevel ikke til hinder for at universitetet velger å praktisere merinnsyn ut over minimumskravet i offentleglova § 25. Innsynet vil da naturligvis måtte omfatte både søkere og allmennheten generelt.

Merinnsyn

Selv om man kan unnta saksdokumenter fra innsyn, har man plikt til å vurdere merinnsyn (offl. § 11). I vurderingen skal offentlighetens interesser for innsyn vies mot forvaltningens behov for å unnta. Merinnsyn skal gis dersom det ikke er behov for å unnta dokumentet. Merinnsyn bør også gis dersom offentlighetens interesser veier tyngre enn behovet for unntak.

Vitenskapelige tilsettinger er i en særstilling ved universitetet og det er knyttet særlig offentlig interesse til disse, både fra fagmiljøene og pressen. De senere årene har tilsettingsprosessene generelt blir mer komplekse og innstillende myndighet har fått en mer fremtredende rolle i prosessen. Argumenter som taler for åpenhet er kontrollen dette gir for at saksbehandlingen har vært korrekt, grundig og at det ikke er tatt utenforliggende eller usaklige hensyn. Åpenhet gir trygghet i miljøene for at søkeres vitenskapelig kompetanse har blitt vurdert eksklusivt ved sakkyndig bedømmelse og at tilsettingssakene har blitt korrekt behandlet. Dette kan bidra til å styrke tilliten til universitetet.

Hensyn som kan tale for å ikke gi innsyn er søkerens behov for diskresjon og ønsket om å tiltrekke seg godt kvalifiserte søkere. Universitetet har behov for at tilsettingsprosessene er grundige og gjennomarbeidet. Tilsettingsorganet har også behov for ærlige og åpne råd fra innstillingsmyndigheten for at beslutningsgrunnlaget skal bli så godt som mulig. Ved full åpenhet kan det være at man blir mer tilbakeholdende med å gi ærlige vurderinger av søkeres egnethet for stillingen, enten i en aktuell sak eller i framtidige saker. Åpne råd og vurderinger av negativ karakter kan oppleves som personlig belastende for deltakere i tilsettingsprosessen, det være seg komitemedlemmer, instituttleder eller fakultetsledelse.

Behovet for unntak fra offentlighet gjør seg gjeldende for enkelte dokumenter i vitenskapelige tilsettingsaker og disse vil derfor bli vurdert under.

Det er langvarig praksis for å praktisere merinnsyn i sakkyndig bedømmelse og merknader til denne. Denne praksisen bør videreføres.

I en del tilsettingsaker gjennomføres det prøveforelesning og intervju og det skrives referat fra disse. I noen tilfeller skrives det også referat fra referanseintervjuer eller referanser dokumenteres på annet vis. Disse dokumentene inneholder skjønnsmessige vurderinger som kan være egent til å karakterisere personer. Personvern hensyn og dokumentenes skjønnsmessige innhold taler for at det normalt ikke gis merinnsyn i disse dokumentene. Videre taler personvern hensyn og innstillingsmyndighetens behov for å gi ærlige vurderinger og råd for det som hovedregel bør ikke gis merinnsyn i vurderinger av personlig egnethet i innstillingen. Det bør på den annen side kunne gis merinnsyn i vurderinger av søkerens pedagogiske og administrative kompetanse, samt vurdering av andre forhold som måtte være meritterende, eller vurderinger som knytter seg til søkerens faglige profil sett opp mot instituttets faglige satsingsområder og strategier.

Det bør derfor normalt gis merinnsyn i forslag til innstilling og innstillingen i vitenskapelige tilsetninger, med unntak at de deler som inneholder vurdering av personlig egnethet. Som en konsekvens av dette bør det også gis innsyn i dokumenter som er lagt fram for likestillingskomiteen, men da med unntak av vurderinger av personlig egnethet.

Merinnsyn i sakkyndig vurdering bør gis når denne sendes innstillende myndighet, mens merinnsyn for øvrig bør gis fra det tidspunkt innstillingen oversendes tilsettingsorganet.

Vedlagt er dokumenter i vitenskapelige tilsettingsaker satt opp i en tabell med forslag til praksis for merinnsyn.

Arne R. Ramslien, arkivleder

27.01.2014

Dokumenter i vitenskapelige tilsettingssaker	Offentlig	§ 25, 1.	§ 11	Tidspunkt for merinnsyn	Merknad
Anmodning om utlysning	x				
Utlysing	x				
Søknader, CV, attest		x			
Trekk av søknad	x				Unntas om søker har unntak fra offentlig søkerliste, eller søknadsfrist ikke er utløpt
Offentlig søkerliste	x				
Utvidet søkerliste		x			
Forslag til sammensetning av sakkyndig komite	x				
Oppnevning av komite	x				
Eventuelt korrespondanse mellom komite og fakultet	x				
Sakkyndig vurdering av søkerne			x	Ved oversendelse til innstillingsmyndighet	
Uttale fra spesialsakkyndig			x	Ved oversendelse til innstillingsmyndighet	
Merknader fra søker			x	Ved oversendelse til innstillingsmyndighet	
Tilsvar fra komite			x	Ved oversendelse til innstillingsmyndighet	
Referat fra intervju – intervjurapport		x			
Rapport fra prøveforelesning		x			
Referanseintervju		x			
Oversendelsesbrev til Likestillingskomiteen			x	Ved oversendelse til tilsettingsorgan	Vurderingen av personlig egnethet sladdes ved merinnsyn
Merknad fra Likestillingskomiteen			x	Ved oversendelse til tilsettingsorgan	Vurderingen av personlig egnethet sladdes ved merinnsyn
Forslag til innstilling			x	Ved oversendelse til tilsettingsorgan	Vurderingen av personlig egnethet sladdes ved merinnsyn
Innstilling/saksframlegg til tilsettingsorgan			x	Ved oversendelse til tilsettingsorgan	Vurderingen av personlig egnethet sladdes ved merinnsyn
Vedtak om tilsetting	x				
Tilbud om tilsetting	x				
Avslag på tilbud	x				
Aksept av tilbud	x				
Signert arbeidsavtale	x				

REGLEMENT FOR ANSETTELSE I VITENSKAPELIGE STILLINGER OG FAGLIGE/ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

1. Virkeområdet for reglementet

Reglementet gjelder ved Universitetet i Bergen (UiB) for alle ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger, åremålsstillinger og ansettelse 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

Den best kvalifiserte søker til en ledig stilling skal ansettes.

Kvalifikasjonsprinsippet bygger på den alminnelige saklighetsnorm som gjelder ved ansettelse i statlige stillinger. Avvik fra prinsippet må ha hjemmel i lov eller forskrift.

I stillinger basert på vitenskapelige kvalifikasjoner kreves vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. De viktigste elementene i vurderingen av hvem som er best kvalifisert er: utdanning, andre formelle kvalifikasjoner, vitenskapelig produksjon, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen.

Vitenskapelige 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 tre medlemmer utpekt av styret. Dersom rektor er medlem i innstillingsutvalget, avgis forslag til tilsetning.

For stillinger som krever vitenskapelig 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 ansetter selv universitetsdirektør i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre. 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 tjenestemennene og ett medlem studentene.

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 tolv år.

3.1.4 Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen

Direktør for Universitetsmuseet i Bergen ansettes i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg. Åremålsperioden er 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 enheten.

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 andre 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 tilsettingsorganer 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.

3.4 Ansettelsessaker som kan bringes inn for universitetsstyret til avgjørelse

Når et annet organ enn universitetsstyret er ansettelsesorgan, kan følgende saker bringes inn for styret til avgjørelse:

- Hvis innstillingsorganet ikke vil innstille en søker etter henvendelse fra ansettelsesorganet iht. tjenestemannsloven § 4 nr. 5 tredje punktum, skal saken avgjøres av universitetsstyret.

Bare én av dem som er innstilt, eller den som ansettelsesorganet vil tilsette, kan da tilsettes. Den som er innstilt av et mindretall i et innstillingsorgan, regnes også som innstilt.

- Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. tjenestemannsloven § 5 nr. 3 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

Universitetsstyret kan da bare velge mellom de søkere som noen av ansettelsesorganets medlemmer vil ansette.

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 og i faste stillinger som førsteamanuensis- og professorstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

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 tjenestemennene og ett medlem studentene. 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 tolv år.

4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg

Fakultetsstyret kan opprette et ansettelsesutvalg.

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

Ansettelsesutvalget skal 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

Dekanen kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse, og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den midlertidige stillingen vært utlyst offentlig, kan det etter innstilling fra instituttleder foretas ansettelse i ansettelsesutvalg for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Når arbeidets karakter tilsier det, kan forelesere, hjelpelærere, øvingslærere 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.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

5. Ansettelse i styrer med særskilt ansettelsesmyndighet

5.1 Universitetsmuseet i Bergen

5.1.1 Ansettelsesmyndighet

Styret for Universitetsmuseet i Bergen har ansettelsesmyndighet for alle vitenskapelige stillinger som er knyttet til museet.

Museets direktør ansettes av universitetsstyret iht. pkt. 3.1.4, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg.

5.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Styret for Universitetsmuseet i Bergen kan delegere til museets direktør å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der styret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved enheter ved Universitetsmuseet i Bergen foretar innstilling i ansettelsessaker i styret. Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling av den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

5.1.3 Administrativ ansettelse

Museets direktør kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelige vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den ledige stillingen vært utlyst offentlig, kan ansettelse foretas i styret for Universitetsmuseet i Bergen for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

5.2 Universitetsbiblioteket

5.2.1 Ansettelsesmyndighet

Styret for Universitetsbiblioteket har ansettelsesmyndighet for førstebibliotekar – og universitetsbibliotekarstillinger.

Merknad [SO1]:

Hjemmel til midlertidighet reguleres i Forskrift til TML § 1 l). Unntatt fra loven er: forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere mindre enn 37,5 prosent av full stilling, eksamensensorer og eksamensinspektører. Konsekvensen er at tilsetningen reguleres i AML. Gjelder kun enkeltstående undervisninger, ikke forelesningsrekker.

Direktør for Universitetsbiblioteket ansettes av Det sentrale tilsettingsrådet for administrative stillinger ved UiB, etter innstilling av styret for Universitetsbiblioteket.

5.2.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Styret for Universitetsbiblioteket kan delegere til direktør for biblioteket å foreta utlysning og oppnevne bedømmelseskomité i ansettelsessaker der styret har ansettelsesmyndighet.

Sammensetning av bedømmelseskomiteen og kravene til vitenskapelige kvalifikasjoner tilpasses stillingens karakter.

Direktør for Universitetsbiblioteket foretar innstilling i ansettelsessaker i styret. Før direktøren foretar formell innstilling, nedsettes en gruppe som utarbeider forslag til innstilling.

5.2.3 Administrativ ansettelse

Direktør for Universitetsbiblioteket kan etter forslag fra nedsatt gruppe på tre personer foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førstebibliotekar- og universitetsbibliotekarstillinger, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig kompetanse for stillingen.

Har den ledige stillingen vært utlyst offentlig, kan ansettelse foretas i styret for Universitetsbiblioteket for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førstebibliotekar- og universitetsbibliotekarstillinger, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig kompetanse for stillingen.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

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 Fornytt utlysning

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

Dersom det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere, kan ansettelse ikke skje før etter ny utlysning. Stillingen lyses også ut på nytt dersom:

- det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst, eller
- forholdene for øvrig har endret seg vesentlig.

6.1.4 Unntak fra utlysning

Utlusning kan unnlates ved administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder for stillinger nevnt under pkt. 4.3, 5.1.3 og 5.2.3, 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. forvaltningslovsforskriften.

6.2 Sakkyndig bedømmelse

6.2.1 Den sakkyndige bedømmelsens funksjon i ansettelsesprosessen

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse. Ordningen med sakkyndig bedømmelse er begrunnet i behov for

Merknad [SO2]:

- 4.3 - Administrativ ansettelse
- 5.1.3 - Administrativ ansettelse UM
- 5.2.3 - Administrativ ansettelse UB
- 7.3 - Eksternt finansierte oppdrag

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. I særlige tilfelle kan en postdoktor med kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet benyttes. UiB-ansatte postdoktorer uten pliktarbeid kan ikke benyttes.

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 søkerne 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:

- Søkerens vitenskapelige kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige kvalifikasjonskrav for den ledige stillingen slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.
- Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og veiledning.

Merknad [SO3]:

Gjeldende Forskrift om ansettelse og opprykk har ikke et slikt krav for 1. ama, jf. § 2-3, men finnes for professorer i forskriftens § 2-1 (10)

- Andre dokumenterte 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 søkerne har faglige forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av fastsatt midlertidig ansettelsesperiode.

Merknad [S04]: Refererer til UHL § 6-5 nr. 1

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 tilfelle 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 rekke følge 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 underrepresentert på vedkommende fagområde.

Merknad [SO5]: Det bør vises til Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen.

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.

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.

6.3.4 Innsyn i innstillingen

Flertallets forslag

En søker gis normalt innsyn i innstillingen og i Likestillingskomiteens uttalelse, men ikke de delene som inneholder vurderinger av personlig egnethet. 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 kan ha krav på innsyn i deler av referat fra intervju, prøveforelesninger e.l. i henhold til forvaltningslovforskriften § 18. En søker har rett til å gjøre seg kjent med skriftlig referat som gjengir hva søkeren selv har sagt i intervju eller annen samtale med tjenestemann som deltar i forberedelsen av ansettelsessaken.

En søker har rett til å gjøre seg kjent med søknadene fra søkere som er innstilt til eller tilsatt i stillingen, og vedlegg til disse søknadene, jf. forvaltningslovforskriften § 17.

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.

Det gis normalt merinnsyn etter offentliglova i innstillingen og i Likestillingskomiteens uttalelse, men ikke de delene som inneholder vurderinger av personlig egnethet. Det gis normalt ikke merinnsyn i referat fra intervju, referanser eller prøveforelesning.

Det gis merinnsyn i innstillingen og Likestillingskomiteens uttalelse når innstillingen sendes ansettelsesorganet.

Det er aldri aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger.

Mindretallets forslag

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.

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 Ansettelsesmyndighetens kontrollfunksjon

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling. Ansettelsesmyndigheten 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 ansettelsesorganet vil ansette en søker som ikke er innstilt, skal ansettelsesorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsorganet. Også et mindretall i ansettelsesorganet kan be om slik uttalelse. Hvis innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende og tilsettingsorganet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av universitetsstyret iht. **pkt. 3.4.**

Merknad [SO6]: 3.4 – Ansettelsessaker som kan bringes inn for universitetsstyret til avgjørelse

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.

6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet

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.

Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. pkt. 3.4 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

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.

6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

Flertallets forslag

En søker gis innsyn i dokument som inneholder vurderinger gjort eller gitt av ansettelsesorganet, men ikke i de deler som inneholder vurderinger av personlig egnethet.

Det gis merinnsyn etter offentleglova i dokument som inneholder vurderinger gjort eller gitt av ansettelsesorganet, men ikke i de deler som inneholder vurderinger av personlig egnethet.

Ansettelsesorganets vedtak er offentlig.

Mindretallets forslag

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 foretas midlertidig ansettelse i bistilling i inntil 20 prosent av undervisnings- og forskerstilling.

Det er en forutsetning for midlertidig bistilling ved UiB at den som ansettes har hovedstilling hos annen arbeidsgiver. Ved opphør av hovedstilling opphører også den midlertidige bistillingen uten oppsigelse.

Det skal foretas sakkyndig bedømmelse etter stillingsbeskrivelse som er tilpasset den vitenskapelige 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 kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder for hovedstillingen.

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 kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

Dersom den ene arbeidsgiver ønsker å tilsette 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

Etter forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 kan det blant annet gjøres unntak fra tjenestemannslovens regler om utlysning, innstilling og ansettelse for stillinger i eksternt finansierte oppdrag.

Ved anvendelse av forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 skal begrepet eksternt finansierte oppdrag fortolkes som arbeid som er tidsavgrenset og primært skal utføres på vegne av en annen virksomhet som i det hele, eller i det alt vesentlige, finansierer oppdraget. Med eksternt finansierte personale forstås ansatte som er midlertidig ansatt for å utføre arbeid i slike oppdrag og som finansieres ved inntektsoverføring fra den annen virksomhet.

Ved UiB skal unntaksregelen praktiseres på følgende måte:

- Det skal alltid foretas utlysning for stillinger som har varighet over tre år
- Sakkyndig bedømmelse skal skje iht. reglene i **pkt. 6.2.2 eller 6.2.6**
- For utlyste stillinger kan innstilling foretas av instituttleder, eller etter delegasjon av utnevnt prosjektleder ansatt ved UiB
- Ansettelse i stillinger i eksternt finansierte oppdrag kan skje i ansettelsesutvalget

Merknad [SO7]:

6.2.2 – Oppnevning av sakkyndig komite
6.2.6 – Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

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.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet. Når det er gjort fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse, jf. pkt. 6.2.6, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdannelse, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent i forhold til doktorgradsprogrammet.

Tilsettinger i stipendiatstillinger kan skje i **ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.**

Merknad [SO8]:

Henviing til pkt 6.2.2 – Oppnevning av sakkyndig komité ?

Merknad [SO9]: 4.2. - Ansettelse i ansettelsesutvalg

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.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet.

Tilsettinger i postdoktorstillinger kan **skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.**

Merknad [SO10]: 4.2. - Ansettelse i ansettelsesutvalg

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

8.1. Vedtaksorgan

Ansettelsesorganet selv avgjør sak etter tjenestemannsloven § 17 nr. 3 om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.

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

8.2. Rett til mindretallsanke iht. tjenestemannsloven § 18 nr. 2

Er det i et ansettelsesorgan ikke flertall for å fatte vedtak om oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve at saken bringes inn til universitetsstyret for avgjørelse. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet. Krav om dette må fremsettes i det møte hvor vedtaket skulle treffes.

For vedtak i universitetsstyret gjelder ikke reglene om rett til mindretallsanke etter tjenestemannsloven § 18 nr. 2.

8.3 Klageorgan

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

Er vedtaket fattet av universitetsstyret er departementet klageorgan.

(oppdatert med henvisninger SUO 24.3.2014)



Det humanistiske fakultet

Referanse

2014/3211-JAHE

Dato

08.04.2014

Kommentar fra AHKR til fakultetets utkast til høringsuttalelse for «Ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglig/administrative lederstillinger»

Et utkast til kommentaren har blitt sendt ut til alle ansatte ved instituttet, men Instituttrådet har ikke formelt kunnet behandle den endelige versjonen på grunn av kort høringsfrist. AHKR vil imidlertid kalle inn til ekstraordinært instituttrådsmøte i forkant av det ekstraordinære fakultetsstyremøte som skal behandle fakultetets høringsuttalelse.

Institutt for AHKR slutter seg i hovedsak til fakultetets høringsuttalelse, men har følgende tilleggs- og endringsforslag:

Til innledningen:

AHKR støtter påpekning av at reglementet i større grad bør henvise til lov og forskrift. Særlig bør reglementet forholde seg mer direkte til Universitets- og høgskoleloven.

Til 2

Instituttet foreslår følgende tillegg til siste avsnitt: «Faglig kvalifiserte søkere skal ikke diskrimineres i ansettelsesprosessen på grunn av kjønn, funksjonsevne, etnisitet, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller andre forhold.»

Til 3.1.1

Selv om dette er et ansettelsesreglement kan det være på sin plass å opplyse om at fakultetene ved UiB også kan velge dekan.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Telefon
Telefaks

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Øysteinsgate 3
Bergen

Saksbehandler
Jan Heiret
55589762

Til 3.2

Har arbeidsgruppen vurdert om det nå er mulig å kalle av likestillingshensyn etter at en slik praksis har blitt definert som kjønnsdiskriminerende av både EFTA-domstolen og Likestillings- og diskrimineringsombudet?

Til 4.1.1

I forslaget fra arbeidsgruppen står det: "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."

I det nåværende reglementet for prøveforelesning og intervju ved HF (vedtatt i fakultetsstyret 16.12 2008) står følgende formuleringer:

«Til stede ved prøveforelesningen er instituttleder og/eller nestleder, administrasjonssjef, minst en representant for det området stillingen er lyst ut i, en representant for undervisningsutvalget og minst én studentrepresentant. Disse utgjør prøveforelesningskomiteén.»

«Komiteén utarbeider en særskilt uttalelse der det gis en kort samlet vurdering av søkerne på grunnlag av forelesningene. Uttalelsen følger saken videre.»

«Til stede ved intervjuet er instituttleder og/eller nestleder, administrasjonssjef og normalt en, men inntil to representanter for det område stillingen er utlyst i. Administrasjonssjefen fungerer som sekretær.»

"Intervjukomiteén utarbeider en særskilt uttalelse, der det gis en kort samlet vurdering av søkerne på grunnlag av intervjuene. Uttalelsen følger saken videre."

De gjeldene reglene skiller seg fra det nye forslaget på tre vesentlige punkter. For det første er en sikret at representanter for fagmiljøet stillingen skal fungere i er med på denne prosessen, studentene er sikret plass i forelesningskomiteen og sist men ikke minst, komiteene utarbeider uttalelsene og disse følger saken videre. I det nye forslaget er det ikke regler for sammensetting og det kan leses slik at det er instituttleder som skriver uttalelse. Komiteene kan dermed miste sin selvstendige rolle i prosessen og deres vurderinger kommer ikke nødvendigvis fram til tilsettingsorganet.

Dette kan innebære en uheldig styrking av instituttledernes rolle i tilsettingsprosessen og kan gi fakultetsstyret et smalere grunnlag å tilsette på. Fakultet bør derfor gå inn for at HFs regler for intervju og forelesing blir videreført i det nye reglementet.

Til 4.1 om innhenting av referanser.

AHKR er enig i at innhenting av referanser kan brukes i større utstrekning, men mener at referanseinnhenting ikke bør sidestilles med intervju og prøveforelesning. Dersom instituttet kjenner søkerne vil det sjelden være nødvendig å innhente referanser. Dessuten kan formuleringen i arbeidsgruppens punkt 4.1.1 forstås slik at intervju og prøveforelesning ikke alltid må gjennomføres. Instituttet foreslår derfor følgende omformulering av reglementsteksten under 4.1.1: «Instituttleder nedsetter grupper som medvirker ved intervju og prøveforelesning og som kan medvirke ved referanseinnhenting eller andre prøver for å vurdere egnethet til stillingen.» På samme måte foreslår instituttet at 6.3.2 endres til «Det skal i tillegg gjennomføres intervju og prøveforelesning og det kan innhentes referanser og gjennomføres andre prøver.»

Til 6.1.2

Instituttet mener at en søknadsfrist på 3 uker er for kort ved utlysning av vitenskapelige stillinger. For å sikre reell mulighet for å få de beste søkerne, og gi dem en mulighet til å skrive gode søknader, bør den normale fristen være 4-6 uker slik praksis er i flere andre europeiske land.

Til 6.3.2 om «personlig egnethet»

Instituttet mener det er uheldig at forslaget til reglement bruker begrepet «personlig egnethet» og at det framstår som om intervjuene først og fremst skal brukes til å vurdere om søkerne er «personlig egnede til stillingen». Begrepet er ikke definert i reglementsutkastet, men i det vedlagte notatet fra Personal- og organisasjonsavdelingen går det fram at en vurdering av «personlig egnethet» kan dreie seg om vurdering av «psykisk og fysisk helse, følelsesliv, personlige karakter osv». Instituttet viser til at intervjuer i all hovedsak dreier seg om søkerens refleksjoner over, og planer for, forskning, undervisning, prosjektutvikling og det fagområdet som skal dekkes – og erfaringer fra tilsvarende arbeid. Spørsmål om samarbeidsevner og hvordan søkerne vil kunne fungere i et arbeidsmiljø er relevante, også for referanseinnhenting, men uten at søkerens «følelsesliv», «psykiske helse» og «karakter» verken kan eller bør vurderes. Instituttet foreslår derfor at begrepet «personlig egnethet» erstattes med «egnethet» og at det legges til noen opplysninger om hvilke spørsmål intervjuet bør brukes til å avklare.

Til 6.3.4 *Innsyn i innstillingen*

Instituttet mener at søkerne bør få innsyn i både innstillingen og i rapportene fra prøveforelesning og intervju. Dersom det framkommer opplysninger om «personlige forhold» som er taushetsbelagt utfra lovverket, må de selvsagt sladdes, men jf. argumentasjonen over, vil dette skje helt unntaksvis. Det bør være en selvsagt rett for en søker å få innsyn i begrunnelsen for at han/hun evt. ikke får en stilling, særlig dersom innstillingen avviker fra den sakkyndige vurderingen. At søkerne ikke har innsyn kan føre til unødige spekulasjoner.

Også prinsippet om meroffentlighet bør følges når det gjelder innstillinger. Ansettelse i vitenskapelige stillinger er viktige for fagmiljøene og kan ha offentlig interesse. Det er derfor viktig at prosessene er åpne slik at eventuelle

uenheter kan diskuteres på en mest mulig saklig måte – og ikke bli preget av rykter.

Instituttet mener det ikke er nødvendig å praktisere meroffentlighet når det gjelder rapporter fra prøveforelesning og intervju, men dersom det åpnes for en slik mulighet bør reglementet si noe om hvilke kriterier som skal følges for å gi innsyn.

Instituttet følger altså ikke fakultetets vurdering på dette punktet, og kan ikke se at en mer liberal praksis vil føre til vegring mot å søke stillinger ved UiB. Ansettelser i vitenskapelige stillinger er basert på faglig skjønnsvurderinger, og den største trusselen mot slike prosesser er hemmelighold som kan skape inntrykk av at utenforliggende hensyn bestemmer resultatet. Instituttet vil dessuten understreke at det forrige fakultetsstyret utvetydig gikk inn for at meroffentlighet skulle praktiseres i forhold til sakkyndige bedømmelser. At fakultetet i sitt høringsutkast sår tvil om hensiktsmessigheten ved en slik praksis framstår derfor som underlig.

Instituttet støtter dermed flertallets overordnede synspunkt på dette punktet, men vil likevel påpeke at forslaget er uklart formulert.

Flertallet skriver først at det normalt skal gis innsyn i innstillingen. Deretter kommer en lang henvisning til forvaltningslovens forskrift som framstår som en mer innskrenket rett til innsyn. Dette er forvirrende. Som i resten av utkastet fungerer dessuten ikke bruken av begrepet «personlig egnethet» særlig oppklarende. Også her gis det inntrykk av at intervjuet dreier seg om en vurdering av «personlig egnethet» og dermed om opplysninger som det ikke kan gis innsyn i. Forslaget gir dermed i liten grad retningslinjer for de opplysningene og de vurderingene som rapporter fra prøveforelesning og intervju, og innstillinger, vanligvis inneholder.

Bruken av uttrykket «referat» er heller ikke dekkende for dagens praksis. Det utarbeides en rapport fra intervjuene som sjelden inneholder et referat med sitater fra det som har blitt sagt. Rapporten utformes i stedet som en vurdering av søkerne.

Forslaget fra mindretallet, som fakultetet foreslår å støtte, er meget uklart formulert. Her slås det først fast at en søker ikke skal ha krav på begrunnelse for en innstilling, før det legges til at dette ikke gjelder «nye faktiske opplysninger eller anførsler av betydning for saken». I neste avsnitt vises det så til at en søker, i følge forvaltningsloven, har krav på et visst innsyn i «referatene» fra prøveforelesning og intervju. I siste setning slås det fast at merinnsyn skal vurderes konkret ved begjæring fra offentligheten. Instituttet mener formuleringene her er så vage og kan leses som så selvmotsigende at reglementet i praksis ikke vil gi retningslinjer det er mulig å følge.

Til 6.4 om å ansette en søker som ikke er innstilt

Forslaget til reglement åpner for å ansette en søker som ikke er innstilt. Fakultetet bemerker at dette har liten relevans for oss. Instituttet er enig og ser ikke noen grunn til at det skal åpnes for en slik praksis. Skal en kunne ansette

en søker som ikke er innstilt, må det i hvert fall etableres klare kriterier for når dette kan skje.

Til 6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

Instituttet er enig i at dette punktet virker unødvendig og forvirrende fordi det er vanskelig å se at det regulerer noe annet enn det som står i 6.3.4

Vennlig hilsen

Jan Heiret
Instituttleder



07.04.14

Det humanistiske fakultet

Dykkar ref.: 2014/3211-MED

Innspel til høyringssvar, nytt personalreglement

Instituttleiinga har sendt høyringssaka ut til dei tilsette med høve til innspel. Saka er så drøfta i leiargruppa. Dette er grunnlaget for innspelet vårt i saka.

Som overordna kommentar vil LLE gje støtte til det store og nødvendige arbeidet som fakultetet har gjort med å peika på uklære og tvitydige formuleringar og ordval i framlegget til reglement. Det er avgjerande viktig at eit personalreglement er presist og tydeleg nok til å sikra forsvarleg og lik saksbehandling på tvers av avdelingar og institutt.

LLE har diskutert den dissensen som finst i komiteframlegget når det gjeld krav til innsyn i innstillinga, pkt. 6.3.4. Framlegget til fråsegn frå HF støttar mindretalet, som har den mest restriktive haldninga med støtte i notatet frå POA.

- ∞ LLE går inn for meirinnsyn så langt det er forsvarleg, og meiner at framlegget til høyringsfråsegn litt for summarisk støttar synspunktet frå mindretalet. Det bør vera mogeleg å gå noko lenger.

Det er kjent frå sjangerforskinga at sjangrar vert innlærte gjennom tradering ved at brukarane av ein sjanger vert eksponerte for dei eksisterande sjangernormene i møte med tekstane innanfor sjangeren. Å skriva innstilling er ein einsam jobb med lite høve til tilbakemelding og læring. Meirinnsyn i innstillingsmaterialet kan føra til at denne viktige sjangeren vert meir konsolidert og mindre privatisert på tvers av institutt- og avdelingsgrenser ved at utøvarane av sjangeren vert meir disiplinerte og trygge i kva slags moment som skal vera med, kva for framstillingsformer som er akseptable og korleis ulike omsyn skal vektast. Dette kan i sin tur gje meir påliteleg saksbehandling.

Når det gjeld meirinnsyn i innstillingar, så reiser det to problem med to litt ulike perspektiv: For det første omsynet til søkjaren, at ikkje belastande utsegner skal verta kjende for andre. For det andre at meirinnsyn ikkje skal føra med seg språklege unnvikingsstrategiar og mindre ærlege vurderingar. Dette siste argumentet er i røynda å sjå saka frå perspektivet til forfattaren av innstillinga, som risikerer belastningar og ubehag dersom karakteristikkar av søkjarane blir kjende og som derfor altså kan søkja tilflukt i unnvikande språk. Mindretalet legg vekt på dette omsynet.

LLE ser det slik at argumentet frå mindretalet, særleg støtta av notatet frå POA, om at språkbruken og vurderingane risikerer å bli mindre ærlege, ikkje kan vera avgjerande. Reglane for partsinnsyn er i dag slik at den som skriv innstilling, alltid må rekna med ein viss risiko for at vurderingar vert kjende for den parten det gjeld. I tillegg skriv ein òg i dagens situasjon innstilling for mange mottakarar – saksbehandlarar og fakultetsstyre/tilsetjingsutval, og det er alltid ein viss lekkasjefare. Ingen forfattar av eit innstillingsdokument kan såleis gardera seg mot ubehag ved at personvurderingar vert kjende, sjølv ikkje med dagens reglar. Dette stiller store krav til den som skriv, men slike

side 1 av 2

krav må seiast å vera ein del den sjangerkompetansen som er ein nødvendig del av jobben, og dette må forfattarane av innstillingar vera medvitne om. Meirinnsyn fører ikkje med seg vesensskilnader når det gjeld ubehag og risiko, men sjølv sagt gradsskilnader.

Heller ikkje argumentet om rekrutteringsproblem kan det leggjast avgjerande vekt på: UiB kan ikkje la vera å praktisera meirinnsynskravet slik ein tolkar som rett, sjølv om andre institusjonar har ein annan praksis. Andre institusjonar kan òg komma til å endra praksis, for alt ein veit.

Dei to notata som ligg ved høyringssaka, frå POA og frå Dokumentsenter 1, har ikkje heilt samanfallande vurderingar. Denne sekvensen frå notatet 27.01.14 Dokumentsenter 1 går lengst i å komma fleirtalssynet i møte:

*"Videre taler personvernensyn og innstillingsmyndighetens behov for å gi ærlige vurderinger og råd for det som hovedregel bør ikke gis merinnsyn i vurderinger av personlig egnethet i innstillingen. **Det bør på den annen side kunne gis merinnsyn i vurderinger av søkerens pedagogiske og administrative kompetanse, samt vurdering av andre forhold som måtte være meritterende, eller vurderinger som knytter seg til søkerens faglige profil sett opp mot instituttets faglige satsingsområder og strategier.***

Det bør derfor normalt gis merinnsyn i forslag til innstilling og innstillingen i vitenskapelige tilsetninger, med unntak at de deler som inneholder vurdering av personlig egnethet. Som en konsekvens av dette bør det også gis innsyn i dokumenter som er lagt fram for likestillingskomiteen, men da med unntak av vurderinger av personlig egnethet."

Formuleringane her, særleg den utheva, uttrykkjer korleis meirinnsynsomsynet kan strekkjast så langt som råd utan å komma i konflikt med kravet til personvern, m.a.o. kjem det fleirtalssynet best i møte. Eit viktig omsyn i høyringsmaterialet gjeld "personlig egnethet". LLE støttar Dokumentsenter 1 i at ein må skilja mellom "egnethet" i seg sjølv og "egnethet" i høve til visse faste kriterium, slik det går fram av sitatet. Innstillingsinstansen må ha handlingsrom, og heller ikkje LLE vil gå inn for meirinnsyn i "egnethet per se". Det bør vera restriktiv praksis når det gjeld innsyn i intervjurapportar, og absolutt avvising av meirinnsyn i fråsegner frå referansane. Prøveførelesingar er derimot offentlege, og rapportane derifrå reiser derfor ikkje dei same problema.

På vegner av LLE



Johan Myking
instituttleder

Det humanistiske fakultet

Dykkar ref.: 2014/3211-MED

Forslag til "Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger" – innspel til høyringsfråsegn frå Institutt for framandspråk

Instituttleiinga ved IF sende denne høyringssaka ut til alle tilsette ved instituttet og bad om innspel. Det vart gjort merksam på at instituttleiinga særleg var interessert i å få innspel om pkt. 6.3.4 ("Innsyn i innstillingen"). Saka vart deretter drøfta i instituttet si leiargruppe.

IF vil rose fakultetet for arbeidet som er gjort i samband med høyringsfråsegna om forslaget til nytt reglement. Fakultetet peikar på ei rekkje uheldige og uklare formuleringar i forslaget som universitetsleiinga har sendt på høyring i organisasjonen. IF støttar HF sitt forslag til fråsegn bortsett frå at instituttet har eit litt meir nyansert syn på pkt. 6.3.4 ("Innsyn i innstillingen").

På grunnlag av prosessen vi har hatt ved IF, vil vi kommentere følgjande punkt.

Generell kommentar

IF er samd med fakultetet i at forslaget frå den sentrale arbeidsgruppa "i større grad kunne hatt henvisning til lov og forskrift, og at endringene kunne vært bedre identifisert i oversendelsesbrevet" (s. 1). Ein generell veikskap i forslaget til arbeidsgruppa er at det ikkje går klart nok fram kva som er dei konkrete endringane som blir foreslått i høve til dagens reglement og kva grunngevinga er for desse endringane.

4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

IF er samd i at det bør vere opning for to ulike komitear, dvs. ein for prøveforelesingane og ein for intervjua. Ved IF er det i ein del tilfelle slik at prøveforelesinga er på eitt av undervisningsspråka våre, medan intervjua blir gjennomført på norsk eller engelsk. Dermed er krava til språkkompetanse annleis i forelesingskomiteen, og det styrkjer behovet for to ulike komitear. Neste spørsmål er i så fall kven som skal hente inn referansar. Med to komitear vil det kanskje vera mest naturleg at intervjukomiteen gjer dette sidan denne komiteen i større grad enn ein prøveforelesingskomité vurderer personlege eigenskapar og kor skikka ein person er for stillinga. Samstundes er det gode grunnar til at instituttleiar er den som bør hente inn referansar sidan det er ho eller han som skal skrive innstillinga og trekkje inn vurderingane til den sakkunnige komiteen og vurderingane til intervju- og prøveforelesingskomiteane. Instituttleiar ser breidda i tilsetjings-saka og ser derfor best kor det kan trengast supplerande opplysningar frå referansepersonar.

4.3 Administrativ ansettelse

Tilsetjingsråda bør kunne tilsetje også i mellombelse stillingar ut over eitt år, som t.d. vikariat for dekan og instituttleiar og vikar for personar med langvarige frikjøp. Skal desse tilsetjingane først over til fakultetsstyret, vil det byråkratisere og forlengje ein tilsetjingsprosess som ofte går meir enn tregt nok frå før.

6.2.5 Innsyn i den sakkyndige bedømmelse og merknader

Det er viktig med ein kvalitetskontroll av rapporten frå den sakkunnige komiteen før denne blir sendt ut til søkerane. Rapporten bør derfor ikkje sendast til søkerane før dekan og instituttleiar har godkjent dokumentet. Ingen er tent med at formelle feil og saksbehandlingsfeil går rett til søkerane; dette bør kunna rettast opp først.

6.2.6. Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

IF er skeptisk til at fakultetsstyret skal kunne vedta å fråvike kravet om sakkunnig vurdering ved tilsetjing i stipendiatstillingar. Instituttet trur ikkje at ei slik opning vil styrkje kvalitetssikringa ved tilsetjing i rekrutteringsstillingar. Både pkt. 6.2.6 og pkt. 7.4 bør justerast slik at det ikkje blir gitt høve til å fråvike kravet om sakkunnig komité for denne typen stillingar.

6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

Dette er ei viktig påpeiking. Når kjønnskvotering skal basere seg på den samla stillingsgruppa ved instituttet, vil dette gje eit anna utslag enn om ein tek utgangspunkt i "fagområdet".

6.3.4 Innsyn i innstillingen

Spørsmålet om kva søkerane skal få innsyn i, er ikkje enkelt. Arbeidsgruppa er delt på dette punktet. Fleirtalet sitt forslag går ut på at ein skal gi meirinnsyn i innstillinga, medan mindretalet foreslår at dette skal vurderast konkret i kvart enkelt tilfelle. Det er semje i arbeidsgruppa om at det normalt ikkje skal gjevast meirinnsyn i dei delane som inneheld vurderingar av "personlig egnethet".

IF meiner det må vere uproblematisk at det blir gitt innsyn i søknadene til søkerar som er innstilte eller tilsette i stillinga, slik Forvaltningslovforskrifta § 17 gir høve til. Å gi innsyn i forelesingsrapporten kan heller ikkje vere særleg problematisk. Men det blir meir innfløkt når spørsmålet er om søkerane skal få innsyn i intervjurapporten og – særleg – innstillinga frå instituttleiar. Begge desse vil innehalde vurderingar av kor skikka dei ulike søkerane er for stillinga (i alle fall om ein ikkje definerer "skikka" svært snevert). Innstillinga vil også inkludere vurderingar frå referansepersonar, og begge dokumenta må i stor grad samanlikne ulike søkerar. Ein del av desse trekka gjeld også forelesingsrapporten, men dette dokumentet er allereie i utgangspunktet basert på ei open framføring.

Det finst gode argument for både meirinnsyn og det motsette. Her vil vi berre trekkje fram eit par spørsmål som gjer at vi tvilar litt på om innsyn i desse dokumenta er konstruktivt:

- 1) Vil det i det heile vere mogleg å få meirinnsyn i intervjurapporten og innstillinga utan at desse nærmast er "sladda til døde"?
- 2) Kva er føremålet med å gi innsyn i desse rapportane på eit stadium der søkeren likevel er "ute" av prosessen? Neste ledd er at alle medlemene av fakultetsstyret skal kvalitetssikre den endelege avgjerda, og det må vere godt nok. Spørsmålet er rett og slett kva eit innsyn i dokumenta skal tene til på dette stadiet. IF meiner at ein må ha tillit til at tilsetjingsorganet tek vare på søkerane sin rettstryggleik, og at reglar og

prosedyrar blir følgde.

6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurdering og vedtak

Sidan vårt fakultetsstyre ikkje har som praksis å skriva drøftingsreferat, er det vel berre vedtaka som vil bli gjort offentleg her. IF trur ikkje formuleringane i utkastet til reglement skal lesast som eit pålegg til fakultetsstyret om å endra referatpraksis på nokon måte.

7.3 Eksternt finansierte oppdrag

IF er samd i at instituttleiar framleis bør innstille. Elles kan vi få ei pulverisering av ansvaret.

Nytt punkt om informasjon om tilsetjingsprosessen

IF meiner at "Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger" bør innehalde eit punkt om informasjon om tilsetjingsprosessen. Dette punktet høyrer heime under 6. *Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren* (pkt. 6.1.6?) og kan t.d. ha følgjande ordlyd:

6.1.6 Informasjon om ansettelsesprosessen

Etter at søknadsfristen er gått ut, skal ansettelsesmyndigheten eller den som har fått delegert slik myndighet, informere søkerne til stillingen om den vidare ansettelsesprosessen, deriblant forventet saksbehandlingstid. Søkerne skal holdes orientert om eventuelle endringer i søknadsprosessen. Søkere som ikke tilbys stillingen, skal orienteres om dette.

Dette forslaget kjem frå ein av dei tilsette ved IF. Han grunngjev forslaget slik:

"UiB har et strategisk mål om å rekruttere dyktige fagpersoner. For å kunne lykkes med dette er det viktig at universitetet framstår som en seriøs og profesjonell aktør, også i ansettelsesprosesser. En av UiBs utfordringer i så måte er lange og uklare ansettelsesprosesser, hvor søkerne ofte ikke vet når de kan forvente svar på sine søknader, eller om de i det hele tatt er med i betraktningen lengre. For å hindre at dette blir noe som virker negativt inn på UiBs mulighet til å rekruttere de beste, er det viktig at man holder søkerne informert om ansettelsesprosessen. At søkerne får informasjon om prosessen er også viktig for at de skal kunne benytte seg av sine rettigheter til innsyn og klage. Jeg vil understreke at en slik regelendring ikke behøver å bety mye ekstra ressursbruk, det er snakk om å sende ut enkle, standardiserte brev eller eposter til søkerne."

På vegner av IF

Leiv Egil Breivik
instituttleiar



Det humanistiske fakultet

Referanse

2014/3211-STT

Dato

08.04.2014

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger - hørings svar fra FoF

Her er de kommentarer FoF har til hørings svaret fra HF. Vi gjør oppmerksom på at vi ikke har hatt denne saken til behandling i instituttråd eller andre organer på instituttet.

6.2.2 Vi er ikke enig i at vi bør utelukke postdoktorer fra bedømmelsesprosessen. Det er spesielt aktuelt ved bedømmelse til stipendiatstillinger. Vi foretrekker det opprinnelige forslaget.

6.24 og 6.2.5 En bør merke seg at det er en viss diskrepans mellom dette forslaget og HF's prosedyreregler her. HF har en "godkjenningsprosess" av dekan og instituttleder som det ikke gis rom for i dette forslaget. Det legges opp til at komiteinnstillingen skal sendes til instituttleder først etter at den er sendt til søkere og eventuelle merknader er behandlet av en komite. I 6.4.1 legges det opp en prosedyre for korrigerings av innstillingen først etter at den er offisielt sendt til instituttleder.

FoF mener at de prosedyrer ved HF har utviklet ved HF har vist seg å fungere utmerket, og en bør kanskje ha en eksplisitt diskusjon om dette med universitetsledelsen. En bør 1) sikre seg at vår prosedyre ikke er i konflikt med det reglement som vedtas, eller 2) la dette være en prosedyre som vedtas for hele universitetet.

6.3.2 Vi forstår ikke HF's kommentar her, spesielt setningen "siden egnethet ikke skal vurderes av den sakkyndige komiteen". Det er innstillingsmyndigheten på bakgrunn av intervju, prøveforelesning og innhenting av referanser som skal vurdere egnetheten. Det opprinnelige forslag har allerede en tilstrekkelig presisering av hva som menes med dette, og hvordan en person skal vurderes som mindre egnet enn andre: henvisning til faktiske forhold, hvilke egenskaper det dreier seg om, og relevans til arbeidet som skal utføres.

6.3.4 Utgangspunktet er at selv om vi ser problemer med måten flertallet har formulert sitt forslag (når de åpner for ganske stort innsyn i sakens dokumenter), mener vi at det er et forslag vi kan leve med. Det virker jo som forvaltningsloven forutsetter en ganske bred innsynsrett i sakens dokumenter, inkludert innstilling og søknadene, og at dette er noe vi må forholde oss til.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Institutt for filosofi og
førstesemesterstudier
Telefon 55 58 23 82
Telefaks 55 58 96 51
fof@hf.uib.no

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Sydnesplass 12-13
Bergen

Saksbehandler
Steinar Thunestvedt
55582384

Det er vanskelig å komme med et detaljert alternativt forslag til hva søkerne bør ha rett til og ikke rett til innsyn i. Det er hovedgrunnen til denne betingete støtte til flertallets forslag.

Men om HF kommer til at dette er noe Fakultetet vil gå imot, har vi heller ikke noe problem å fullt støtte dette standpunkt

6.4.4. FoF er også enig i flertallets forslag

Reidar Lie
instituttleder

Steinar Thunestvedt
administrasjonssjef



Det humanistiske fakultet

Referanse

2014/3211-KJT

Dato

06.04.2014

Hørings svar - Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglig/ administrative lederstillinger ved UiB

Viser til brev av 24/3 2014 fra HF med fakultetets forslag til høringsuttalelse.

Fra Griegakademiet – Institutt for musikk vil vi påpeke at kunstneriske kvalifikasjoner må innarbeides som sidestilt med vitenskapelige kvalifikasjoner. Det gjelder f.eks. punkt 2, 3.1.1., 6.2.1., 6.2.3., 6.3.3., 7., 7.1.

I tillegg vil vi gjøre oppmerksom på at vi i fremtiden ønsker å bruke åremålstilsetninger i større grad, blant annet for å redusere bruken av timelærere. Vi ønsker å gjøre dette gjennom å benytte hjemmel i Universitets- og høyskoleloven § 6-4 nr. 1 bokstav j: - *"ansettelse på åremål kan benyttes for undervisnings- og forskerstillinger når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet"*. Selv om åremålstillinger i prinsippet er omfattet av reglementet (se punkt 1) er likevel uklart hvordan prosedyren for denne stillingstypen vil være. Det må vurderes nærmere og innarbeides.

Vennlig hilsen

Frode Thorsen
instityutleder

Kjerstin Tønseth
administrasjonssjef

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Griegakademiet - Institutt for musikk
Telefon 55 58 69 50
Telefaks 55 58 69 60
grieg@hf.uib.no

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Lars Hillesgt 3
Bergen

Saksbehandler
Kjerstin Tønseth
55586963

Kopi
Mette Dalhaug