



HR-avdelingen

Vår referanse

26/41249

Dato

17.08.2026

Svar på andre gangs høring om endringer i UIBs reglement for ansettelse og opprykk - Fakultet for kunst, musikk og design

Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) takker for muligheten til å gi innspill til det justerte forslaget.

KMD er innforstått med intensjonen om å tydeliggjøre roller og ansvar i ansettelsesprosessene og å sikre at vitenskapelige kvalifikasjoner tillegges stor vekt ved ansettelser i vitenskapelige stillinger. Samtidig ønsker fakultetet å kommentere enkelte forhold knyttet til rekrutteringskomiteens mandat, ansvar og sammensetning.

Rekrutteringskomiteens rolle og mandat

KMD stiller seg kritisk til forslaget om at rekrutteringskomiteen ikke skal foreta en rangering av søkerne. Etter fakultetets syn er det viktig at kandidatene vurderes opp mot hverandre også på grunnlag av intervju, referanser og prøveundervisning. Selv om de vitenskapelige kvalifikasjonene skal tillegges størst vekt, er disse elementene en viktig del av grunnlaget for den samlede vurderingen av kandidatene. Studiekvalitetssystemet fordrer et særlig fokus knyttet til utvikling og kvalitetssikring av studietilbudene. Derfor er det viktig at det gis mulighet for at vurderinger av formidling og undervisning blir en integrert del av rekrutteringsprosessen, og at resultatet av dette kan påvirke rangeringen av søkerne. Fakultetet opplever at det er en viss motsetning mellom ambisjonen om en helhetlig vurdering av søkerne og at rekrutteringskomiteens vurderinger samtidig begrenses til å beskrive og referere forhold som kommer frem gjennom intervju, referanser og prøveundervisning. Når disse delene av vurderingsgrunnlaget i liten grad kan brukes til å sammenligne kandidater opp mot hverandre, fremstår det uklart hvordan de skal inngå i den helhetlige vurderingen.

For KMDs fagområder er særlig prøveundervisning et sentralt element i ansettelsesprosessen. Store deler av undervisningen innen kunst-, musikk- og designfag foregår individuelt eller i små grupper, der pedagogisk samhandling, veiledningskompetanse og formidlingsevne er avgjørende for stillingsutøvelsen. Denne typen kompetanse kan bare i begrenset grad dokumenteres gjennom det skriftlige søknadsmaterialet. Prøveundervisningen gir derfor viktig tilleggsinformasjon som bør kunne inngå i en reell sammenlignende vurdering av kandidatene.

Postadresse

Universitetet i Bergen
Fakultet for kunst, musikk og design
Postboks 7800
N-5020-BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542

Saksbehandler

Åslaug Styve Mjånes
Telefon: +47 55583279
Mobil:
E-post: aslaug.mjanes@uib.no

Ansvarsfordeling og oppgaver i rekrutteringskomiteen

KMD mener at bestemmelsene om rekrutteringskomiteens ansvar og oppgaver fremstår som uklare på enkelte punkter.

I punkt 6.3.3 angis det at rekrutteringskomiteen er ansvarlig for intervju, prøveundervisning og referanseinnhenting. Samtidig presiseres det at rekrutteringskomiteen skal ledes av instituttleder, og videre at «Leder for rekrutteringskomiteen innhenter referanser».

Etter fakultetets oppfatning skaper dette uklarhet om ansvarsfordelingen. Dersom referanseinnhenting i praksis skal utføres av instituttleder alene, bør dette komme tydeligere frem. Dersom ansvaret ligger til rekrutteringskomiteen som organ, bør regelverket åpne for at flere medlemmer av komiteen kan gjennomføre referanseinnhenting.

Fakultetet mener også at formuleringen «Leder av rekrutteringskomiteen må også påse at det fremlegges et notat» fremstår noe passiv og uklar. Bestemmelsen tydeliggjør ikke hvem som faktisk skal utarbeide notatet eller hvordan ansvaret er fordelt mellom komitéleder og øvrige medlemmer. Etter fakultetets syn bør dette presiseres nærmere i regelverket.

Ved KMD er instituttleder som hovedregel leder for rekrutteringskomiteene. Fakultetet ser samtidig at et eksplisitt krav om at instituttleder personlig skal innhente alle referanser i samtlige ansettelsesprosesser kan medføre kapasitetsutfordringer. Fakultetet mener derfor at regelverket bør mykes opp på dette punktet, slik at også andre medlemmer av rekrutteringskomiteen kan gjennomføre referanseinnhenting på vegne av komiteen. Dette vil også bidra til å tydeliggjøre rekrutteringskomiteens rolle og ansvar for vurderingen av referansene.

Sammensetning av rekrutteringskomiteen

Når det gjelder kravet om at minst én fast vitenskapelig ansatt med kompetanse innen stillingens fagområde skal delta i rekrutteringskomiteen, mener KMD at bestemmelsen kan bli unødig rigid dersom begrepet «fagområde» forstås snevert.

Fakultetet har flere små og høyt spesialiserte fagmiljøer. F.eks. kan det innen enkelte deler av utøvende musikk i praksis være kun én fast ansatt innen det aktuelle instrumentet eller instrumentgruppen. En streng tolkning av kravet kan gjøre det utfordrende å etablere hensiktsmessige rekrutteringskomiteer.

KMD legger derfor til grunn at det må være rom for lokale vurderinger av hva som utgjør et relevant fagmiljø i den enkelte ansettelsessaken. Fakultetet mener dette bør fremgå tydeligere av reglementet eller tilhørende veiledning, slik at det sikres nødvendig fleksibilitet på tvers av ulike fagområder og organisasjonsformer ved UiB.

Avsluttende merknad

KMD støtter målet om transparente og faglig solide ansettelsesprosesser. Samtidig mener fakultetet at regelverket bør utformes slik at det gir tilstrekkelig handlingsrom for forsvarlige vurderinger også i små og spesialiserte fagmiljøer. Fakultetet anbefaler derfor at bestemmelsene knyttet til rekrutteringskomiteens mandat, ansvarsfordeling og sammensetning justeres i tråd med merknadene ovenfor.

Med vennlig hilsen
Åsil Bøthun
dekan

Eli Neshavn Høie
avdelingsdirektør



HR-avdelingen

Vår referanse

26/41249

Dato

17.08.2026

NT-fakultetets svar på høring - Justert forslag til nye kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse og endringer i Reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger

Viser til justert forslag til endringer i nye kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse og endringer i reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger, samt brev av 8.6.2026 der fakultetene bes om å komme med innspill.

Innledningsvis ønsker fakultetet å takke for at det nå har blitt lagt opp til en grundigere høring, med mulighet for involvering av fagmiljøene ved instituttene.

For Fakultet for naturvitenskap og teknologi er det viktig å få frem at det er en helhetsvurdering av de samlede kvalifikasjonskravene som må ligge til grunn ved ansettelse i faste undervisnings- og forskningsstillinger. Enhetene må beholde sin styringsautonomi knyttet opp mot faglig-strategiske forhold gjennom at innstillende myndighet innenfor kvalifikasjonsprinsippets rammer kan foreta en helhetsvurdering som ivaretar enhetens behov og kvalifikasjonskrav i utlysningsteksten.

Under finner dere fakultetets innspill som baserer seg på en samlet vurdering av innspill fra instituttene. Uttalelsene som er gitt, legger alle vekt på at en ved innstilling til en fast vitenskapelig stilling må gjøre en bredere vurdering enn det som er mulig for den sakkyndige komiteen. Innspill fra forrige høringsrunde som ikke er tatt til følge, vil fortsatt være gjeldende fra fakultetets side.

Dokumentasjonskrav - norskkompetanse

Fakultetet har ingen innvendinger til de foreslåtte dokumentasjonskravene for norskferdigheter, men det må være adgang til å fravike dokumentasjonskravet i de tilfellene der internasjonale søkere demonstrerer at de åpenbart har norskferdigheter minst på nivå med B2.

Konsekvensregler og retningslinjer for oppfølging av manglende etterlevelse av språkkravet etterlyses.

Postadresse

Universitetet i Bergen
Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Postboks 7800
N-5020-BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542

Saksbehandler

May-Britt Skåtøy
Telefon: +47 55583650
Mobil:
E-post: may-britt.skatoey@uib.no

Professorkompetanse

Fakultetet har ingen innvendinger til justeringene knyttet til kompetansekravene.

4.1.1., 4. avsnitt om rekrutteringskomite

Formuleringen støttes i det vesentligste, men fakultetet mener at instituttleder ikke bør være leder av komitéen fordi hen er innstillende myndighet. Derimot bør det komme fram i reglementet at instituttleder må være til stede både under intervju og prøveundervisning og at instituttleder selv skal innhente referanser for faste undervisnings- og forskerstillinger. Referanseintervju må således tas ut av rekrutteringskomiteens mandat.

6.3.2 Vekting av kvalifikasjoner

Fakultetet ser positivt på at det reviderte forslaget i større grad understreker «helhetlig vurdering», men mener at det fortsatt legges for sterk vekt på utfallet av den sakkyndige kvalifikasjonsvurderingen.

Det er riktig at vitenskapelige kvalifikasjoner skal tillegges betydelig vekt ved ansettelse i professor- og førsteamanuensisstillinger, men reglementet må samtidig gjenspeile at stillingene krever en større bredde i kvalifikasjoner enn de en sakkyndigkomité kan vurdere basert på skriftlig dokumentasjon, og at ansettelse skjer på grunnlag av en samlet vurdering av alle kvalifikasjoner som kreves i utlysningsteksten.

Det legges til grunn at begrunnelse og vektlegging er saklig begrunnet og godt dokumentert.

En slik forståelse er bedre i samsvar med kvalifikasjonsprinsippet, hvor målet er å ansette den kandidaten som etter en samlet vurdering av alle relevante kvalifikasjoner er best kvalifisert for stillingen. Da er vi også på linje med Universitetet i Oslo, hvor den sakkyndige vurderingen inngår som en sentral del av det samlede beslutningsgrunnlaget, men ikke alene er avgjørende for den endelige innstillingen.

Fakultetet mener videre at det må skilles tydelig mellom **å endre rangeringen mellom kvalifiserte kandidater etter en helhetlig vurdering** og **å utelate en kandidat fra innstillingen fordi vedkommende anses uegnet for stillingen**. Dette er to kvalitativt forskjellige beslutninger som bør reguleres og begrunnes ulikt. Kravet om særlige grunner bør knyttes til utelatelse av en ellers kvalifisert kandidat, men bør ikke forstås slik at innstillende myndighet bare kan avvike fra sakkyndig komités rangering dersom en kandidat i praksis er diskvalifisert eller uegnet.

6.3.3. Rekrutteringskomite

Det støttes å endre tittel fra innstillingskomite til rekrutteringskomite. Dette bidrar til klarhet rundt hvem som faktisk har innstillingsmyndighet.

Fakultetet støtter at rekrutteringskomite ikke skal foreta en rangering, men referere og vurdere intervju og prøveundervisning. Det er positivt at det nå fremgår tydelig at vitenskapelig ansatte fra fagmiljøet skal være representert i rekrutteringskomiteen. Fakultetet mener fortsatt at det er instituttleder selv som skal innhente referanser og dokumentere disse, og referanseintervjuer utgår dermed fra rekrutteringskomiteens mandat.

6.3.4 Innstillende myndighet

Det foreslås å justere 2. setning i 2. avsnitt til: «Dersom innstillende myndighet finner at det under intervju, referanseinnhenting og/eller prøveundervisning kommer frem forhold knyttet til personlige kvalifikasjoner, personlig egnethet og/eller personlige egenskaper som får avgjørende betydning for den endelige innstillingen, slik at den endrer rangeringen til den sakkyndige komiteen, skal dette begrunnes saklig i den endelige innstillingen».

Det ligger ulike nyanser i begrepene personlige egenskaper, personlig egnethet og personlige kvalifikasjoner, og NT mener det vil være klargjørende i vurdering av søkerne og skape større transparens at alle begrepene inkluderes i reglementet. UiB vil også på dette punktet da være på linje med UiO.

Med vennlig hilsen
Gunn Mangerud
Dekan

Elisabeth Müller Lysebo
fakultetsdirektør



Seksjon for arbeidsgiverpolitikk

Vår referanse

26/41249

Dato

17.08.2026

Høringssvar fra Geofysisk institutt ifm justert forslag til nye kompetansekrav og endringer i UiBs regelverk for ansettelse og opprykk

Geofysisk institutt takker for muligheten til å ta del i høringen. Vi takker spesielt for en ny runde med revidert forslag, og at saksframstilling og -materiale er presentert i en mer tilgjengelig og opplysende form i denne høringsrunden (inkl «lovspeil»).

Vi har følgende kommentarer og spørsmål som vi håper kan bidra til ytterligere å forbedre og klargjøre forslaget før det legges fram for UiBs styre.

Overordnet

Vårt hovedanliggende, og som vi også finner representativt for enhetenes tilbakemelding i den første høringsrunden, er et ansettelsesreglement som sikrer en mest mulig helhetlig og opplyst prosess der prøveundervisning, intervju og referanseinnhenting utfyller og eventuelt justerer rekkefølge blant dem som allerede er vurdert som kvalifiserte av sakkyndig komite.

På noen sentrale punkter er det reviderte forslaget en nødvendig forbedring fra det opprinnelige. Det gjelder spesielt den innledende understrekingen «Innstillende myndighet skal foreta en helhetlig vurdering» i 6.3.4 (og tilsvarende i 6.3.2).

Vi finner likevel at også det reviderte forslaget i for stor grad prioriterer å understreke begrensningene for at en slik helhetlig vurdering i realiteten skal finne sted, inkludert å kunne få konsekvens for innstillingen. Det burde samtidig i reglementet (generelt, og knyttet til det reviderte 6.3.4 spesielt) være en klarere understrekning av verdien og nødvendigheten av det helhetlige for en best mulig konklusjon. Som påpekt av flere i forrige høringsrunde, har UiOs reglement formuleringer som synes gode og klargjørende (f.eks. deres §18).

Det er videre nødvendig ytterligere å klargjøre rollen til «rekrutteringskomiteen», og da spesielt det skriftlige materialet – *den evalueringen, den rapporten* – denne skal utarbeide for sin del av prosessen. (6.3.3; «Leder av rekrutteringskomiteen må også påse at det fremlegges et notat» er for vagt og samtidig også en språklig nedtoning, jf. «et notat»).

Det er også et behov for å klargjøre for hvilke type stillingstyper det skal brukes hhv «rekrutteringskomite» eller «vurderingskomite», og også muligheten for delegering av

Postadresse

Universitetet i Bergen
Geofysisk institutt
Postboks 7800
N-5020-BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542

Saksbehandler

Linda Vagtskjold
Telefon: +47 55584170
Mobil: +47 95029774
E-post: linda.vagtskjold@uib.no

lederskapet av førstnevnte hvis man forblir ved forslaget om at instituttleder/innstillende myndighet skal lede denne. Hvis delegering ikke kan finne sted, synes det åpenbart at arbeidsomfanget her vil bli for stort for mange instituttledere. Klarhet av roller i ansettelsesprosessen taler uansett for at innstillende myndighet selv *ikke* leder rekrutteringskomite.

Vi mener at det vil være både klargjørende og hensiktsmessig enklest mulig å slå fast i UiBs reglement, 4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre, at rekrutteringskomite (som følger etter sakkyndig komite) er begrenset til der universitets- og høyskoleloven krever sakkyndig komite, som slik vi forstår det er ifm fast ansettelse i førstestillinger (førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor).

Generelt hadde det vært hensiktsmessig med en klar beskrivelse av det overordnede i dette – både innledningsvis, og som gjennomgående struktur/regulering av prosess:

Det er to komiteer for de to respektive steg i prosessen før konklusjon, hhv sakkyndig komite og rekrutteringskomite. Begge leverer en selvstendig og relativt standardisert rapport iht sine respektive mandat. Innstillende myndighet sammenstiller, vurderer og konkluderer – *innstiller* – basert på disse.

Mer detaljerte tilbakemeldinger

Kompetansekrav

Når det gjelder professorkompetanse, bør reglementet henvise til nasjonale retningslinjer (type UHR) der dette er normen.

Ansettelsesreglement

Sidetall i det understående henviser til foreslått revisjon slik det framkommer i høringens «lovspeil»,

<https://ekstern.filer.uib.no/ledelse/horingssider/Lovspeil%20nytt%20reglement.pdf>.

Instituttleder leder rekrutteringskomite (4.1.1, s7 og også tilsvarende seinere). Dette punktet krever nærmere diskusjon/argumentasjon før konklusjon. Det gjelder 1) klarhet for rollen til innstillende myndighet, og 2) arbeidsomfang for instituttleder.

Til det første vil vi i praksis gjenta vårt opprinnelige høringssvar. Konsistens i ansettelsesprosesser over tid, kan isolert sett tale for at instituttleder (eller stedfortreder) leder rekrutteringskomiteen. Men det kan samtidig framstå som uryddig saksgang at innstillende myndighet skal lede den ene av komiteene som utarbeider saksgrunnlaget (rapportene fra hhv sakkyndig komite og rekrutteringskomite) hen selv skal konkludere basert på. Dette taler for at instituttleder ikke bør være leder av rekrutteringskomite.

I hvilken grad den foreslåtte ordningen har vært vurdert opp mot god forvaltningspraksis, kommer ikke fram fra høringsdokumentet.

Til det andre, arbeidsomfanget. Det er ikke eksplisitt helt klart fra forslaget hvilke stillingskategorier som omfattes av rekrutteringskomite (se også under). Men det er uansett klart at det vil bli et stort antall slike på mange av UiBs enheter ilt av et år, og dermed for omfattende for at instituttleder skal lede.

Hvis det vedtatte reglementet forblir ved at instituttleder skal lede, må dette punktet etter vår klare oppfatning endres til å inkludere standard-beskrivelse av standard-delegering.

Vekting av kvalifikasjoner, «vitenskapelige kvalifikasjoner [vektes] tyngre enn andre kvalifikasjoner» (6.3.2, s24). Dette er normen. Men det er en strengere presisering enn i det foregående 6.2.4 («med mindre annet er angitt»). Omtalen i 6.3.2 må justeres iht dette, f.eks. ved å vise til dette «med mindre».

Rekrutteringskomite (6.3.3). Denne beskrivelsen er relativt klar på hvem som skal være del av komiteen, og hva den *ikke* skal gjøre. Det første har vi kommentert over (ifm. 4.1.1 og arbeidsmengde/klarhet i rollen til instituttleder), mens det andre både er lite klargjørende for hva som faktisk skal gjøres og for at rekrutteringskomiteen skal kunne være formålstjenlig for innstillende myndighets vurdering og konklusjon (som skal basere seg på «vesentlige forhold», 6.3.4). Det springende punkt her er hva som skal forstås med at «rangeringskomiteen skal ikke foreta en rangering av søkerne» (s26).

Dette må utdypes tilstrekkelig – og være operasjonelt ift formålet (innstillende myndighets samlede vurdering inkludert rangering).

Hvis dette skal begrenses til å forstås som at rekrutteringskomiteen ikke skal komme med en form for oppdatert innstilling etter både sakkyndig komite og egen vurdering, så er dette en ryddig avklaring. De to komiteene har ulike mandat og ulike ting de skal vurdere; det tilligger ikke den ene å overprøve den andre.

Hvis dette derimot skal forstås som at rekrutteringskomiteen – innenfor sitt oppdrag – hverken eksplisitt eller implisitt skal gjøre en form for argumentert vurdering av søkerne opp mot hverandre, kan vi ikke se at «helhetlig vurdering av alle kvalifikasjonskrav» (6.3.2) basert på «vesentlige forhold» forsvarlig kan finne sted.

Den delen rekrutteringskomiteen har som mandat, og som den skal vurdere, må rapporteres på en slik måte at det er operasjonelt rangerbart for innstillende myndighet og reglementet må være klart ift dette. Det er et det etter vår klare oppfatning ikke nå.

Referanseinnhenting – «leder for Rekrutteringskomiteen innhenter referanser» (6.3.3, s26). Dette synes fornuftig for konsistent prosess, men vi anfører samme kommentar ang arbeidsmengde som over hvis instituttleder skal lede (må åpne for delegering).

Men hvis man i det endelige forslaget velger å gå vekk fra instituttleder/innstillende myndighet som leder, så kan det være hensiktsmessig at det er instituttleder eller stedfortreder som foretar referanseinnhenting. Referanse-innhenting blir da et selvstendig dokument, og ikke del av rekrutteringskomiteens rapport.

«Framlegges et notat» (6.3.3, s26). Dette er språklig vagt og leses derfor som noe mindre regulert og lite substansielt. Innenfor sitt mandat og det som skal vurderes, bør rekrutteringskomiteen tilsvarende sakkyndig komite levere en relativt standardisert og tilstrekkelig substansiell rapport (se også over ang det rangerbare).

«Likestillingskomiteen UiB har rett til innsyn» (6.3.6, s29). Dette avsnittet peker formodentlig på UiBs likestillingskomite slik den var fram til nylig, inkludert en type ombudsrolle. Så vidt vi forstår er komiteens innretning nå vedtatt endret, inkludert at den skal «ledes av en representant for rektoratet», altså av arbeidsgiver (Styresak 8/26). Det synes derfor som om dette punktet må endes til å reflektere det organet ved UiB som nå ivaretar denne ombudsrollen.

Forskerstillinger. Disse er knapt nevnt, hverken i det nåværende eller forslaget til revidert reglement. Skal det da forstås slik at disse stillingen ikke er omfattet av reglementet, f.eks. inkl rekrutteringskomite? Det henvises til at «Ansettelser i forskerstillinger (lpl. 90.400) er regulert i Personalreglementet for UiB» (4.2, s9). Utgjør personalreglementet et selvstendig og fylldig nok grunnlag for ansettelsesprosessen for forskere? Og hvilken konkret del av dette reglementet er det det vises til? Dette trenger klargjøring.

Behov for ytterligere språklig eller annen klargjøring

Bruk av «vurderingskomite» vs «rekrutteringskomite». Som skrevet over, det er ikke tilstrekkelig klart fra det foreslåtte når sistnevnte skal brukes. Vurderingskomite introduseres i 6.2.2 (s17), mens rekrutteringskomite først omtales i 6.3.3 (s25). Implisitt kan det forstås som at alle stillinger som ikke omtales under det første, er pålagt å bruke rekrutteringskomite. Men dette er ikke åpenbart. Som skrevet innledningsvis, det ville være både klargjørende og hensiktsmessig enklest mulig å slå fast at rekrutteringskomite (som følger etter sakkyndig komite) er begrenset til der UHL krever det (fast ansettelse i førstestillinger).

Det bør uansett komme eksplisitt og enkelt fram hvilken prosess som hører til hva. Her ville en enkel tabulering av de ulike stillingskategorier og tilhørende evalueringsprosess/-komiteer vært til stor hjelp. En bør også vurdere om en slik tabulering kan være hensiktsmessig for å få fram andre sentrale sammenhenger i reglementet.

Personlige kvalifikasjoner. Man har i deler av det reviderte innført begrepet «personlige kvalifikasjoner», dette tilsynelatende som erstatning for og/eller som å mene noe annet enn det-til-nå standardbegrepet «personlig egnethet». Dette kan det være gode grunner for, men det er problematisk av minst to grunner. For det første er det hverken åpenbart hva som ligger i uttrykket, eller i hvilken grad og hvordan det overlapper med «personlig egnethet». Hvis dette skal brukes, må det både være klart definert, hensiktsmessig og fullstendig dekkende for formålet. For det andre er begrepet bare brukt i avsnittene 6.3.2–6.3.4; i det resterende – og dermed i reglementet generelt – er det «personlig egnethet» som brukes.

[UiOs tilsvarende reglement opererer med både «personlige kvalifikasjoner», «personlige egenskaper» og «personlig egnethet». Det er vel heller ikke der entydig klart hva som ligger i

de tre begrepene, inkludert graden av overlapp. (En rimelig tolkning er at «personlig egnethet» er summen av det hele, inkludert referanser.) Men det som er klart er at vurderingen av disse ikke tilligger sakkyndig komite. Og at «personlig egnethet vurderes av innstillende myndighet senere i prosessen» (§10, 17), samt at «vurderinger av personlig egnethet for stillingen må unntas fra offentlighet» (§6).]

«endrer rangeringen til den sakkyndige komiteen» (6.3.4, s27): denne endres ikke, sakkyndig komites rangering er både konkludert og endelig når komiteen har overlevert sin endelige rapport. Også det innledende i samme avsnitt («endre på en rangering fra sakkyndig komite») kan med fordel justeres tilsvarende. Altså at innstillende myndighet foretar og konkluderer en samlet og helhetlig vurdering av både sakkyndig komites rapport og prosessen deretter. Og at dette da basert på det samlede kan – eller til og med skal – konkludere med en annen rangering enn sakkyndig komite når «vesentlige forhold» (jf. 6.3.4) taler for det.

«diskvalifisering» (6.3.4, s27): med diskvalifisering forstår vi at innstillende myndighet konkluderer med at en av søkerne likevel ikke er kvalifisert, og dermed tas ut av den endelige innstillingen. Det siste kunne med fordel kommet klarere fram (skriv f.eks. «Å utelate fra endelig innstilling» heller enn «Diskvalifisering av»), også for at det skal være klart at dette avsluttende korte avsnittet omtaler noe kvalitativt annet enn det foregående og hovedsaken i 6.3.4 (rangeringen av kvalifiserte kandidater).

s16, siste linje, «... legges til grunn av dersom ...» – her skal vel «av» være «at»

Med vennlig hilsen

Tor Eldevik
instituttleder

Linda Vagtskjold
administrasjonssjef



Heidi Annette Espedal

Vår referanse

26/41249

Dato

17.08.2026

Høringssvar MED - Justert forslag til nye kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse og endringer i Reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål

Om høringsprosessen ved Det medisinske fakultet (MED)

MED mener reglement for ansettelser og opprykk i faste undervisningsstillinger og forskningsstillinger, er et særdeles viktig rekrutteringsstrategi- og styringsdokument. Derfor har MED gjennomført en grundig og bred høringsprosess, som har inkludert fakultetets ledelse, alle institutt, Enhet for læring og HR-seksjonen. Høringen ble først diskutert i dekanatet sammen med administrativ ledergruppe 27. april. Det ble bestemt videre prosess hvor prodekan for forskning, forskerutdanning og innovasjon, sammen med HR-leder, skulle føre høringssvaret i pennen. Høringen ble så presentert og diskutert i institutteledermøte (utvidet vitenskapelig ledergruppe) den 5. mai og HR-seksjonen den 7. mai. I perioden frem til høringsfristen ble det oppmodet om å komme med innspill fra instituttene. Den 11. mai behandlet dekanatet vårt endelige høringssvar. MED anser etter dette å ha gjennomført en grundig høringsprosess, med høy grad av muligheter for å komme med innspill og med sterk faglig forankring.

MED har på nytt hatt det justerte forslaget på høring i dekanatet, instituttene og i HR-seksjonen med frist 14. august. Det er kommet inn flere innspill som er søkt innarbeidet i dette notatet.

Innledning

MED slutter seg til de overordnede målsetningene med de nye retningslinjene. MED ser det som sentralt at den sakkyndige komitéens vurdering må hensyntas i ansettelsesprosesser, samtidig som det må være rom for at vurderinger som gjennomføres senere i prosessen

Postadresse

Universitetet i Bergen
Det medisinske fakultet
Postboks 7800
N-5020-BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542

Saksbehandler

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
Telefon: +47 55586149
Mobil: +47 99015025
E-post: jan.dammen-
hjelmeseth@uib.no

(intervju, referanseinnhenting og prøveundervisning) må kunne tillegges vekt. MED vil også understreke viktigheten av harmonisering med tilsvarende institusjoners retningslinjer.

Konkrete kommentarer og forslag

Generelt:

I forbindelse med vår interne høringsrunde har det fra flere hold kommet innspill om at reglementet, og da særlig etter de nye endringene, har blitt enda mer utfordrende å forstå. Dette gjelder spesielt sammenhenger i reglene, eksempelvis om en bestemmelse gjelder for noen eller alle stillinger, og navigasjon i dokumentet der det er henvist til andre regler eller reglement.

Retningslinjen er et praktisk arbeidsverktøy og må derfor være utformet og bygget opp på en slik måte at både HR-medarbeidere, stillingsansvarlige og instituttledere etc. lett kan orientere seg om det gjeldende. En totalrevidering av reglementet i den hensikt vil ta tid, men klare kapittelinndelinger med digital innholdsfortegnelse og digitale henvisninger, ville bidratt en del.

Reglementet inneholder en hel del begreper som for HR-medarbeidere gir mening, men som for andre impliserte ikke nødvendigvis er intuitive. Det har kommet innspill på at dokumentet burde inneholde en ordforklaringsliste.

Spesielt til de ulike punkt:

4.1.3:

MED er av den oppfatning at det vil føre for langt å påføre våre instituttledere et merarbeid som vi vanskelig kan forsvare, dersom instituttleder skal nedsette og lede alle rekrutteringskomiteer som gjelder alle vitenskapelige stillinger. Det må være rom for at denne rollen delegeres til en person med adekvat kompetanse, i alle fall for enkelte stillingskategorier og stillingsprosjekter.

6.3.2:

Ved at det her vises til professor-, amanuensis-, lektor- og dosentstillinger er vi usikre på om de følgende punkt bare gjelder for nevnte stillinger, eller om det også omfatter forsker, postdoktor og stipendiater, ref. formuleringen om instituttleders ansvar i punkt 4.1.3.

6.3.3:

Sammensetning av rekrutteringskomité

Punktet må forstås som at reglene skal gjelde alle professor, - 1.amanuensis,- forsker,- og rektorstillinger, uavhengig av stillingsbrøk. Det står presisert i andre avsnitt at

«Rekrutteringskomiteen skal ledes av instituttleder». Dette vil gi en uholdbar arbeidsmengde for lederne av de store institutta. Det er derfor, som nevnt over, avgjørende at ny retningslinje åpner for delegering av denne viktige oppgaven til eks. linjeleder (seksjonsleder) for stillingen.

Oppgaver for rekrutteringskomite

Det er et paradoks at utkastet gjennom beskrivelse av oppgaver for rekrutteringskomiteer legger opp til omfattende, tidkrevende og ressurskrevende prosesser for rekruttering, bare for i siste instans å legge så store avgrensinger på bruken av dokumentasjonen at den etter vår vurdering bare helt unntaksvis vil kunne ha betydning for saken.

Dersom rekrutteringskomiteen ikke har anledning til å rangere, vil det slik MED ser det vanskeliggjør det arbeidet for innstillende myndighet. Ved at rekrutteringskomiteen rangerer vil det være lettere å konkludere når man sammenholder rangering fra sakkyndig komité.

6.3.4:

Innstillende myndighet

Det er ryddig at dette punktet tydeliggjør et krav om at en endring av rangering, basert på en samlet vurdering av alle kvalifikasjonskrav, skal være saklig og skriftlig begrunnet opp mot utlysingen.

Forslagsteksten tilsier at «vesentlige forhold» kan gi grunnlag for å endre rangeringen til sakkyndig komite og at «særlige grunner» kan legitimere endringer i rangeringen. Dette må oppfattes som signal om at rangeringen bare kan endres i helt spesielle tilfelle.

I lys av formuleringene er det uklart om selv helt rimelig skjønn fra innstillende myndighet, ift. punkt 6.3.2 og vekting av kvalifikasjoner, vil kunne stå seg juridisk i lys av modifierende presisjoner i punkta 6.3.3 og 6.3.4.

Dette kan eksempelvis gjelde samarbeidsevner, vilje til å bidra til enhetens satsinger og fellesoppgaver, og vilje og evne til å gi undervisning av høy kvalitet. Det fremstår som uklart for oss om slike forhold tilfredsstiller kravene til «*vesentlige forhold*». En konsekvens av at nevnte forhold i praksis bare kan tillegges vekt i helt spesielle tilfeller, vil dette kunne øke risikoen for tilsetninger med negative konsekvenser for både arbeidsmiljøet, undervisningen og forskningen. Vi opplever at terskelen for å tillegge slike hensyn blir for høy, og foreslår at en heller benytter begrepet «*vektige forhold*». Dersom en endrer formulering fra «*særlige grunner*» til «*saklige grunner*», vil det kunne gi rom for at mindre radikale forhold, men likevel essensielle forhold knyttet til stillingen, vil kunne ha betydning for endelig rangering. Dette fordi det etter vårt syn er nødvendig at det blir lagt rimelig hensyn og vekt på viktige kvalifikasjonskrav som sakkyndig komité aldri vil kunne vurdere, basert på skriftlige kilder.

Med vennlig hilsen
Silje Skrede
Prodekan

Jan Vidar Dammen-Hjelmeseth
HR-leder



Bergen 16. August 2026

Utkast til reglement for ansettelse i undervisnings-og forskningsstillinger, høyringssvar IGS

Institutt for Global Helse og Samfunnsmedisin takkar for moglegheiten til å gi innspel til høyringa. Rekruttering er ein stor og viktig del av verksemda på instituttet.

Vi meiner utkastet til reglement for ansettelse i undervisnings-og forskningsstillinger inneheld ei rekke viktige klårgjeringar samanlikna med dagens regelverk. Den reviderte versjonen er i tillegg klårt betre enn opprinnelige utkastet ifht. kap 6.3.2 (vekting av kvalifikasjonar) når det vert lest isolert. Trur vi kunne leve godt med dette. I det opprinnelege utkastet var vi svært urolege over mangel på moglegheiter til å vekte omsyn til personlege eigenskaper, praktiske pedagogiske ferdigheiter og referanseintervju opp mot reine skriftlege vitenskaplege kvalifikasjonar, og at det difor var krevjande ifht strategiske- og arbeidsmiljøomsyn.

Men vi er fortsatt bekymra over 6.3.3, både i fht verkeområde, samansetning av rekrutteringskomite og at rekrutteringskomiteen ikkje skal rangere søkarane. Og vi er bekymra over 6.3.2 når det vert lest i samanheng med 6.3.4 (innstillande myndigheit).

6.3.3 verkeområde

Utkastet framstår litt uklart i forhold til verkeområde for dette punktet, som nok er ei vidareføring frå eksisterande regelverk. Uklarheita ligg i grensa mellom 6.2.2 (sakkyndig komite/vurderingskomite) og 6.3.3 (rekrutteringskomite) for stipendiat og postdoktorestillingar. Vi føreset at 6.3.3 ikkje er gjeldande for rekrutteringsstillingar, noko som kunne vore presisert.

Det er viktig med klargjering av når rekrutteringskomite skal nyttast, sidan både tidlegare og foreslått regelverk er komplekst, og forslagsteksten i sum ikkje er svært tydeleg. Generelt meiner vi det er viktig med grundige rekrutteringsprosessar for faste vitenskaplege hovudstillingar. Å tilsetje ein ung 1.amanuensis er ei livsløpsinvestering på 40-50mill NOK. Men for ekstraerverv og midlertidige stillingar bør strekke oss langt for å forenkle, altså bruke vurderings- og ikkje rekrutteringskomite når mogleg ifht U&H lova. Vi treng ikkje være strengare og meir omfattande enn ei allereie godt gjennomtenkt og streng lov dikterer.

6.3.3 samansetjing av rekrutteringskomite

Vi les utkastet slik at bestemmelsane i 6.3.3 gjeld alle professor, 1.amanuensis, forskar og lektorstillingar, uavhengig av stillingsbrøk. Det står presisert i andre avsnitt at **«Rekrutteringskomiteen skal ledes av instituttleder.»** Her er vi svært bekymra over volumet av oppgåver som vert lagt på leiarane for dei store institutta, som vil verte overveldande. For IGS sin del med svært mange bistillingar med midlertidig varighet og stort omløp, og stort volum av eksternfinansiert forskning, var talet på komitear 18 både i 2024 og i

2025, medan det hittil i 2026 er 12. Forventa omfang på rekrutteringskomitear som IGS leiar skal leie og gjennomføre er altså **20 per år!** Det er avgjerande at ny retningslinje legg til rette for delegering av denne oppgåva til næraste linjeleiar (seksjonsleiar) for den som skal tilsetjast. Ved IGS har vi etter 2018 hatt eit velfungerande 4. nivå, som hjå oss er nøkkelen for å lukkast med strategiske satsingar og eit godt arbeidsmiljø.

Eit anna poeng er at det framstår underleg at instituttleiar konsekvent skal leie rekrutteringskomiteane, og være innstillande myndigheit. Det betyr at instituttleiar rutinemessig skal ettergå og godkjenne eige arbeid.

Med tanke på volum av saker kan det også bli utfordrande for fakultetsleddet at utkastet legg opp til at **“Rekrutteringskomiteen bør inneholde en administrativt ansatt, fortrinnsvis med kompetanse på HR-feltet”**.

6.3.3 oppgåver for rekrutteringskomite

Utkastet til retningslinje presiserer at **“Rekrutteringskomiteen skal ikke foreta en rangering av søkerne.”** Dette forstår vi slik at rekrutteringskomiteen ikkje har høve til å vurdere dei kvalifiserte kandidatane opp mot kvarande, korkje eksplisitt eller implisitt, ifht til intervju, referansesjekk og prøveundervisning. Det vil i så fall innebære at det for innstillande myndighet i praksis vil være vanskeleg å dokumentere og vektlegge vesentlege forhold som bør endre rangeringa frå sakkyndig komite, som punkt 6.3.2 inviterer til.

Det er eit paradoks at utkastet gjennom beskriving av oppgåver for rekrutteringskomitear legg opp til omfattande, tidkrevjande og ressurskrevjande prosessar for rekruttering, berre for i siste instans å legge så store begrensingar på bruken av dokumentasjonen at den berre unntaksvis vil være nyttig.

6.3.4 innstillande myndigheit

Det er ryddig at dette punktet tydeleggjer eit krav om at ei endring av rangering basert på ei samla vurdering av alle kvalifikasjonskrav skal være sakleg og skriftleg begrunna opp mot utlysinga. Dette er sjølv sagt for UiB som forvaltningsorgan. Men forslagsteksten går langt i å understreke at berre er «vesentlige forhold ved en søkers personlige kvalifikasjoner» eller «særlige grunnar» kan føre til endring av rangeringa til sakkunnig komite eller diskvalifisering av ein søker.

Dette er problematisk, sidan det styrer mot å ikkje kunne legge rimeleg vekt på viktige kvalifikasjonskrav som ikkje vert vurdert av sakkunnig komite. Forslagstekstens bruk av begrepet «personlige kvalifikasjoner» skaper usikkerhet, og bør presiserast betre, slik at det ikkje vert blanding mellom personlige eigenskaper og annan kompetanse som er sentral for stillingane, som t.d. pedagogiske ferdigheiter.

Det er uklart om sjølv heilt rimeleg skjønn frå innstillande myndighet ifht punkt 6.3.2 og vekting av kvalifikasjonar vil kunne stå seg juridisk i lys av modifierande presisjonar i punktene 6.3.3 og 6.3.4. Dette inkluderer t.d. samarbeidsevner, vilje til å bidra til einingane sine satsingar og fellesoppgåver, og ikkje minst vilje og evne til å gi undervisning av høg kvalitet. Vi vil kunne måtte tilsette personar som vi med høg grad av sannsyn kan forutsjå vil bidra til utfordringar med arbeidsmiljø, samtidig som forskarar som er betre kvalifisert frå ei heilheitleg vurdering må rangerast lågare.

Oppsummering

IGS ser praktiske og prinsipielle problem med utkastet til reglement for tilsetjing i undervisnings- og forskingsstillingar.

Praktisk framstår utkastet å være kalibrert til å fungere for små institutt, medan det ikkje er berekraftig eller forsvarleg å gjennomføre på større institutt med stort volumet av saker og tilsvarende arbeidspress på instituttleiar. Det er ikkje realistisk at instituttleiar ved IGS skal leie og gjennomføre to vitenskaplege komitear i månaden, i tillegg til alle andre leiaroppgåvene og vitenskapleg aktivitet. Her er moglegheit til å delegere eit imperativ for god og forsvarleg leiing og drift.

Prinsipielt er det problematisk at moglegheita til å gjere heilheitleg vurdering av alle kvalifikasjonskrav som definert i punkt 6.3.2 i praksis framstår som svært avgrensa sett i lys av punk 6.3.3 (rekrutteringskomiteen skal ikkje rangere) og 6.3.4 (kun vesentlege forhold eller særlege grunnar). I sum, har vi ei bekymring for at vi brukar store ressursar og lang tid på prosessar der informasjonen berre i heilt særlege tilfelle kan nyttast til å ivareta strategiske omsyn, god studiekvalitet og godt arbeidsmiljø.

Søklarane sine vitenskaplege meritter og kvalifikasjonar som vert dokumenter skriftleg og vurdert av sakkunnig komite må framleis vege tyngs for endeleg innstilling. Men i ei tid der det i større grad er regelen enn unntaket at søknader vert modifisert og utvikla med KI, mellom anna for å optimere opp mot utlysingsteksten, er det viktigare enn nokon gong å aktivt legge til rette for på ein god måte supplere med informasjon om søklarane sine kvalifikasjonar som kjem fram ved dei grundige munnlege prosessane og som vert gjort av rekrutteringskomiteane. Dette krev nok ein viss revisjon av 6.3.3 og 6.3.4 for å kunne implementerast forsvarleg og stå seg juridisk.

Helsing Bjarne Robberstad
Instituttleiar, Institutt for Global Helse og Samfunnsmedisin



Heidi Annette Espedal

Vår referanse

26/41249

Dato

11.08.2026

Svar på høring Psyk fak - Justert forslag til nye kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse og endringer i Reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål

Vi viser til brev av 8.6.2026 hvor fakultetene bes om å komme med innspill til justert forslag til nye kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse og endringer i Reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål.

Justert forslag er drøftet i instituttledergruppen, og instituttledere har kommet med skriftlige innspill til forslaget. Disse er gjennomgått av dekan og fakultetsdirektør. Nedenfor følger Det psykologiske fakultet (DPF) sine innspill til de enkelte forslagene.

Selv om Dokumentasjonskrav -norskkompetanse er uendret fra første høringsrunde, vi vi få kommentere kort at Bergenstest skal være faset ut som offisiell test i 2022. Det kan presiseres at det som skal dokumenteres Norsk kunnskaper B2 nivå ved Norskprøven og Test i norsk høyere nivå.

Forslagene til endringer etter den første høringsrunden

- Ang. formuleringen «*For at professorkompetanse skal kunne tilkjennes, bør det kunne påvises en vitenskapelig arbeidsinnsats som i kvalitet og volum svarer til to doktorgrader relevante for den utlyste stillingen, eller på søkers fagområder ved søknad om opprykk.*» Det fremstår uklart om det vises til krav om innsats tilsvarende to doktorgrader etter avlagt doktorgrad, eller inkludert avlagt doktorgrad. I hht veiledere som benyttes ved DPF er det rimelig å kreve

Postadresse

Universitetet i Bergen
Det psykologiske fakultet
Postboks 7800
N-5020-BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542

Saksbehandler

Karen Fredrikke Lomeland Jacobsen
Telefon:
Mobil:
E-post:
karen.fredrikke.jacobsen@uib.no

arbeidsinnsats tilsvarende to doktorgrader etter avlagt doktorgrad. Vi ber om at denne formuleringen revideres for å klargjøre dette.

- **6.3.2 Vekting av kvalifikasjoner** «Ansettelse i vitenskapelige stillinger bygger på en helhetlig vurdering av alle kvalifikasjonskrav som tilligger stillingen, inkludert personlige kvalifikasjoner. For ordinære professor- og førsteamanuensisstillinger vektes vitenskapelige kvalifikasjoner tyngre enn andre kvalifikasjoner.» DPF mener siste setning er et brudd med første setnings premiss om *helhetlig vurdering*. For å ivareta dette bør siste setning modereres, fks «For ordinære professor- og førsteamanuensisstillinger vektes vitenskapelige kvalifikasjoner **som hovedregel** tyngre enn andre kvalifikasjoner.»
- **6.3.3 Rekrutteringskomite: sammensetning og oppgaver** «Rekrutteringskomiteen skal ledes av instituttleder. I tillegg skal minst én fast ansatt i en undervisnings- og forskningsstilling med kompetanse innen stillingens fagområde delta i komiteen.» Vi viser til pkt 6.2.3 om habilitet for medlemmer av sakkyndig komite. På tilsvarende vis bør retningslinjen gi veiledning på hvordan habilitet skal ivaretas ved inhabilitet hos enten instituttleder eller vitenskapelig ansatte innen samme fagområde.
- «Rekrutteringskomiteen bør inneholde en administrativt ansatt, fortrinnsvis med kompetanse på HR-feltet.» DPF er positive til deltakelse fra HR i rekrutteringskomiteen. Retningslinjene bør formuleres slik at de bidrar til å presisere rollen dersom administrativt ansatt uten HR kompetanse er komitemedlem.
- «Hovedregelen er at intervjuene gjennomføres ved fysisk oppmøte.» Her kan hovedregel nyanseres ved å referere til pkt 4.1.1 som grunnlag for unntak: «Rekrutteringskomiteens ... arbeid må tilpasses **hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling** ut fra den utlyste stilling, **søkermasse mv.**»
- «Leder for Rekrutteringskomiteen innhenter referanser» DPF gjentar her innspill fra første høringsnotat. Det bør være noe mer fleksibilitet i hvordan oppgaven fordeles innad i innstillingskomiteen.

Med vennlig hilsen
Stine Lehmann
dekan

Karen Fredrikke Lomeland Jacobsen
avdelingsdirektør

Kopi til
HR-avdelingen



Heidi Annette Espedal

Vår referanse

26/41249

Dato

17.08.2026

Svar på høring - forslag til endringer i reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger

Det juridiske fakultetet registrerer den grundige prosessen i ei viktig sak knytt til stillingar ved Universitetet i Bergen.

Til kompetansekrava for professor- og dosentkompetanse merkar fakultetet seg framlegget om at for professorkompetanse "bør det kunne påvises en vitenskapelig arbeidsinnsats som i kvalitet og volum svarer til to doktorgrader relevante for den utlyste stillingen, eller på søkers fagområder ved søknad om opprykk". Endringa er i tråd med slik norma for professoropprykk har vore forstått i norsk rettsvitskap, og såleis ei fakultetet sluttar seg til.

Det juridiske fakultetet har ikkje innvendingar til det justerte framlegget til reglementet, men ser positivt på dei endringsframlegga som her er gjort.

Det er positivt at dei ulike rollene er tydeleggjort gjennom namneendringa til «rekrutteringskomite», og at oppdraget til rekrutteringskomiteen – og leiaren av den er presisert. For Det juridiske fakultetet sin del er det i 4.1.2 føreslått ei presisering som legg ansvaret for prosessen til innstillingsutvalet ved fakultetet, noko som gjev ei god ordning for fakultetet, gjeve at det skil seg frå andre fakultet med instituttstruktur. Det føreslegne kravet i pkt. 6.3.3 om at vitskapleg tilsette frå fagmiljøet skal vere representert i rekrutteringskomiteen, er òg velgrunna, i tråd med grunnsynet i framlegget om at det er tale om tilsetting i vitskapleg stilling.

At framlegget tek ytterlegare steg i retning av å presisere rommet for innstillande myndigheit til å avvike frå den sakkunnige komiteen si innstilling, er positivt. Presiseringane går i same lei som fakultetet tolka allereie tidlegare utkast. Framlegga til 6.3.2 og 6.3.4 balanserer godt dei ulike omsyna som gjer seg gjeldande, og fakultetet kan slik sett slutte seg til framlegget.

Av reint formelle påpeikingar spelar fakultetet inn at i avsnittet før er «rekrutteringskomiteen» skrive med stor forbokstav, noko som ikkje er rett og heller ikkje i tråd med skrivningane elles. Det er òg grunn til å nytte revideringa av regelverket til å fjerne det ekstra punktumet i 3.1.2.

Postadresse

Universitetet i Bergen
Det juridiske fakultet
Postboks 7800
N-5020-BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542

Saksbehandlar

Ingrid Birce Müftüoglu
Telefon: +47 55589235
Mobil:
E-post: ingrid.muftuoglu@uib.no

Med venleg helsing
Peter Arnold Ståhl Woldseth
avdelingsdirektør

Ingrid Birce Müftüoglu
seniorrådgjevar

Kopi til

Jørn Jacobsen
Peter Arnold Ståhl Woldseth
Sigrid Eskeland Schütz



HR-avdelingen

Vår referanse

26/41249

Dato

17.08.2026

Høringssvar fra Det humanistiske fakultet om justert forslag til endringer i UiBs regelverk for ansettelse og opprykk

Det humanistiske fakultet (HF) vil takke for muligheten til å komme med innspill til det justerte forslaget.

Vi viser til fakultetets høringssvar i den første høringsrunden (*se vedlegg*) og opprettholder vurderingene og de prinsipielle synspunktene som fremkommer der. HF stiller seg positiv til mange av justeringene i etterkant av den første høringsrunden, og støtter de fleste presiseringene som er gjort. Vi vil i dette høringssvaret derfor legge vekt på innspill til forhold som etter vår vurdering med fordel kan tydeliggjøres ytterligere. Dette er våre hovedpunkter:

1. Bestått eksamen på UiBs norskkurs NOR-U3 bør være det foretrukne alternativet for å dokumentere norskkompetanse tilsvarende B2-nivå.
2. Viktigheten av sammenheng mellom regelverk og prosesser på tvers av UiB.
3. Utfordringer knyttet til «personlige kvalifikasjoner» ettersom dette begrepet ikke eksisterer i statsansatteloven eller i UiBs øvrige regelverk.
4. Betydningen av de ulike vurderingselementene i ansettelsesprosessen som selvstendige og viktige bidrag til den samlede kvalifikasjonsvurderingen, herunder verdien av studentmedvirkning ved vurdering av undervisningskompetanse.

Vi vil forsøke å utdype disse punktene ytterligere i den videre teksten under.

Dokumentasjon av norskkompetanse

HF mener det er svært viktig at ansatte som tar norskkurs på UiB kan bruke denne eksamenen som dokumentasjon på språkravet, og vil derfor gjenta dette poenget fra første høringsrunde.

Vi mener bestått trinn 3-eksamen i UiBs norskkurs bør fremgå som den ordinære dokumentasjonsformen for å vise at forskriftens krav til norskkompetanse på B2-nivå er oppfylt. UiB tilbyr og finansierer opplæring som er ment å føre frem til nødvendig språkkompetanse, og det fremstår det som helt naturlig at universitetets egen avsluttende eksamen kan benyttes som dokumentasjon på at dette kravet er oppfylt.

Postadresse

Universitetet i Bergen
Det humanistiske fakultet
Postboks 7800
N-5020-BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542

Saksbehandler

Arve Sennesvik
Telefon: +47 55584716
Mobil: +47 98877426
E-post: arve.sennesvik@uib.no

Test i norsk – høyere nivå (Bergenstesten) og Norskprøven bør fortsatt kunne benyttes som alternative dokumentasjonsformer. Fakultetet ser imidlertid ingen tungtveiende argumenter som tilsier til at UiBs egen eksamen ikke skal minst kunne likestilles med disse alternativene.

Dokumentasjonskravet kan løses ved i ta inn en formulering om at forskriftens krav om B2-nivå i norsk kan dokumenteres gjennom bestått trinn 3-eksamen i UiBs norskkurs. En slik løsning vil både bygge videre på en etablert ordning ved universitetet og samtidig gi større fleksibilitet for både arbeidsgiver og ansatte.

UiBs foreslåtte språkpolitiske retningslinjer, som også er på høring, slår fast at «*UiB skal tilby kurs og opplæring som legg til rette for at studenter og tilsette kan tilegne seg naudsynt språkkompetanse, med utgangspunkt i språklege retter som er fastsette i språklova [...]*». Å inkludere bestått trinn 3-eksamen i UiBs norskkurs som gyldig dokumentasjon på norskkompetanse vil etter fakultetets vurdering bidra til enda bedre samsvar mellom ansettelsesreglementet og UiBs språkpolitiske retningslinjer.

6.3.2 Vekting av kvalifikasjoner

Fakultetet støtter formuleringene i det justerte forslaget som slår fast at ansettelser skal bygge på en helhetlig vurdering av kvalifikasjonskravene som tilligger stillingen. Samtidig mener vi at innføringen av begrepet «*personlige kvalifikasjoner*» kan bidra til å skape nye uklarheter.

Tilbakemeldingene vi har fått fra enhetene ved fakultetet viser at begrepet fremstår som uklart både når det gjelder meningsinnhold og hvordan det er tenkt anvendt i rekrutteringsprosesser. Fakultetet deler denne vurderingen.

Det er eksempelvis ikke enkelt å se grensegangene mellom «personlige kvalifikasjoner» og etablerte begreper som allerede benyttes i regelverket og tilgrensende lovverk fremstår som uavklart. Dette gjelder blant annet «*vitenskapelige kvalifikasjoner*», «*utdanningsfaglige kvalifikasjoner*», «*formelle kvalifikasjoner*», «*personlig egnethet*» og «*personlige egenskaper*».

Uklarheten kommer særlig til uttrykk i punkt 6.3.4, hvor det står at «*innstillende myndighet skal foreta en helhetlig vurdering som hensyntar vekting mellom vitenskapelige kvalifikasjoner og personlige kvalifikasjoner*». Etableringen av dette skillet mellom vitenskapelige og personlige kvalifikasjoner gjør det utydelig hvilken rolle andre kvalifikasjoner, for eksempel utdanningsfaglige kvalifikasjoner, skal ha i helhetsvurderingen.

Det kan også være grunn til å stille spørsmål hva «personlig» tilfører begrepsdiskusjonen all den tid at alle kvalifikasjoner nødvendigvis må være personlige i rekrutteringssammenheng.

Fakultetet foreslår at begrepet bør revurderes og erstattes med etablerte begreper med tydeligere meningsinnhold. På de punkter en sikter til personlig egnethet mener vi reglementet bør anvende etablerte begrepet «*personlig egnethet*», som benyttes i statsansatteloven § 3 andre ledd.

Vi foreslår at leddet «inkludert personlige kvalifikasjoner» kan tas ut av 6.3.2 første ledd uten at meningsinnholdet blir forandret.

6.3.3 Rekrutteringskomité

Komiteens sammensetning

Fakultetet er positiv til at rollefordelingen er forsøkt tydeliggjort gjennom etableringen av begrepet «rekrutteringskomité». Vi registrerer likevel at det er gjort flere små justeringer i ordbruk og bruk av modalverb fra det første utkastet som kan få utilsiktede, men like fullt uheldige konsekvenser.

HF støtter intensjonen bak at rekrutteringskomitéen skal ledes av instituttleder, men mener at et absolutt krav vil være for strengt i praksis. Vi forstår at det er først og fremst faste stillinger som har vært hovedfokus for utarbeidelsen av dette forslaget, men det er rekrutteringsstillinger det er flest av ved enhetene. Instituttleder har begrenset kapasitet, og en slik regel vil gå ut over mange av de andre funksjonene og arbeidsoppgavene som er lagt til instituttleder.

Fakultetet håper derfor at det ikke innføres formelle krav som skaper interessekonflikter og som i praksis er umulige å etterleve for ledere av større institutter ved universitetet. Eksempelvis vil det ikke være mulig for en instituttleder av et større institutt å både lede rekrutteringskomiteen for samtlige rekrutteringsprosesser ved enheten og gjennomføre årlige medarbeidersamtaler med faste vitenskapelig ansatte.

At rekrutteringskomiteen skal ha minst én ansatt i en undervisnings- og forskningsstilling med kompetanse innen stillingens fagområde er noe HF allerede etterlever så langt det lar seg gjøre, men det er ikke alltid mulig i praksis. I små fag med få ansatte (HF har for eksempel flere fag med tre ansatte) er det regelen snarere enn unntaket at alle ansatte er inhabile når en stilling lyses ut. Det er derfor behov for at det endelige utkastet til reglement også adresserer hvordan slike situasjoner skal løses.

HF foreslår at reglementet sier at rekrutteringskomitéen *fortrinnsvis* ledes av instituttleder, eller på annen måte gir rom for delegering, og at den *bør* ha med en ansatt i det aktuelle fagområdet. Reglementet *bør* ikke stille krav til hvem som intervjuer referansene. Vi mener også det *bør* stå at begge kjønn skal være representert i rekrutteringskomitéen, og at minst en student skal være med ved rekruttering i faste vitenskapelige stillinger som inneholder undervisningsoppgaver. Studentenes perspektiv har stor verdi ved vurdering av undervisningskompetanse, og fakultetet mener at studentmedvirkning *bør* sikres i det reviderte regelverket.

Rangering av søkere

Forslaget om at rekrutteringskomiteen ikke skal foreta rangering av søkerne vil innebære en radikal endring fra eksisterende praksis. Dette vil ha flere konsekvenser, inkludert svekking av fagmiljøenes medvirkning i rekrutteringsprosessene.

Det er bred enighet om at vitenskapelige kvalifikasjoner ikke bare skal veie tungt, men aller tyngst i rekruttering til faste, delte stillinger. Det er imidlertid en vesentlig forskjell mellom å tydeliggjøre vekten som skal tillegges sakkyndig rapport og å redusere muligheten til å foreta en reell helhetlig vurdering av alle elementene som inngår i en rekrutteringsprosess.

Etter at sakkyndig komite har gjort sin jobb og levert fra seg sin rapport med sin rangering, skal intervju og prøveundervisning supplere sakkyndig komites vurdering. Dersom intervju og prøveundervisning hverken skal veies, rangeres eller skriftliggjøres i form av en rapport, fremstår ikke bare disse elementenes rolle i rekrutteringsprosessen som uklare, men i praksis også som betydelig nedprioriterte sammenlignet med eksisterende praksis.

Fakultetet ser argumentet at formell undervisningskompetanse blir vurdert av sakkyndig komité. I motsetning til vitenskapelige publikasjoner som har blitt vurdert av fagfeller, er det imidlertid søkernes egen evaluering og vurdering som legges til grunn i den utdanningsfaglige mappen. Våre fagmiljøer har lang erfaring med bruk av prøveundervisning ved rekruttering til faste, delte vitenskapelige stillinger. Tilbakemeldingene vi får er at dette elementet ikke har blitt mindre, men derimot enda viktigere i en tid der vi i stadig større grad rekrutterer i et stadig større og mer internasjonalt marked.

Dersom bortfall av rangering og prøveundervisning gir uttrykk for at disse komponentene skal tillegges mindre vekt enn i dag mener vi det vil være svært uheldig. Vi vil gjenta fra første høringsrunde at rekrutteringer til faste vitenskapelige stillinger er blant universitetets viktigste faglige- og økonomiske investeringer. Det er avgjørende for å gjøre vellykkede rekrutteringer at alle komponentene (sakkyndig rapport, prøveforelesning, intervju, referanser) kan tillegges vekt i den endelige vurderingen og rangeringen. Sakkyndig komité vurderer kandidatene opp mot faglige kriterier, mens arbeidsgiver vurderer kandidatene opp mot den konkrete stillingen, og samspillet mellom de to delene utgjør kjernen i en rekrutteringsprosess.

6.3.4 Innstillende myndighet

HF håper formuleringen «*Kun vesentlige forhold ved en søkers personlige kvalifikasjoner gir grunnlag for å endre på en rangering fra sakkyndig komite*» kan endres. Vi mener at formuleringen «*endre på en rangning*» i denne sammenheng fremstår som upresis. Den etterfølgende prosessen etter at sakkyndig komite har levert sin rapport vil aldri kunne endre sakkyndig komites rangering. At en helhetlig vurdering innebærer at den endelige rangeringen blir annerledes betyr således ikke at sakkyndig komites rangering er endret.

Vi vil gjerne også understreke at vurderingene som foretas i prosessene etter den sakkyndige bedømmelsen handler om langt mer enn personlig egnethet i snever forstand. Betydningen av prøveundervisning er omtalt over. Intervju og referanser gir innsikt i kandidatens fremtidsplaner, ambisjoner, rolleforståelse, motivasjon, samarbeidsevne, vilje til å bidra til felles oppgaver og forståelse av stillingens samlede innhold.

Det kan derfor i forbindelse med intervju, prøveundervisning og referanseinnhenting fremkomme forhold som i en helhetsvurdering fører til en annen rangering enn den som er

gitt av sakkyndig komité eller vurderingskomité. Både som arbeidsgiver og ikke minst som arbeidsfellesskap, er vi derfor helt avhengige av et regelverk som gir rom for å la slike forhold inngå som del av den helhetlige vurderingen av kandidater. Skal det være mulig, forutsetter det et handlingsrom for innstillende myndighet. Et slikt handlingsrom inkluderer muligheten for at endelig rangering kan være annerledes enn sakkyndig komites rangering uten at det forutsetter personlig uegnet for stillingen som eneste premiss. Dette er direkte uttalt i tilsvarende reglement ved andre institusjoner i sektoren, blant annet ved UiO.

Utover det ovennevnte mener fakultetet at det er helt uproblematisk, og i samsvar med dagens praksis, at uvesentlige forhold ikke gir grunnlag for at endelig rangering avviker fra den sakkyndige komiteens vurdering.

Vi mener det grunn til å diskutere formuleringen «*Diskvalifisering av kandidater som er funnet godt faglig kvalifisert av sakkyndig komite kan bare skje der det foreligger særlige grunner som gjør kandidaten uegnet for stillingen*». Vi er enig i at terskelen for å ikke innstille noen som sakkyndig komite funnet godt faglig kvalifisert skal være høy, og antar at det er det forslaget sikter til her. Det er likevel ikke snakk om å «*diskvalifisere*» noen fra prosessen, og vi mener at begrepet er uheldig og misvisende.

Avsluttende merknad

Fakultetet vil avslutningsvis bemerke at våre institutter har påpekt at tidspunktet og fristen for denne høringsrunden har vært utfordrende, særlig ettersom begrunnelsen for en ny høring var et ønske om bedre tid til å behandle og å forankre saken. Fakultetet deler vurderingen av at det er uheldig når omfattende og prinsipielt viktige saker sendes på høring i ferieavviklingsperioder, og håper dette kan tas med i vurderingen av fremtidige høringsprosesser.

Med vennlig hilsen

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



Seksjon for arbeidsgiverpolitikk

Dato

13.05.2026

Vår referanse

26/41249

Høringssvar fra Det humanistiske fakultet om endringer i UiBs regelverk for ansettelse og opprykk

Innledende merknader

Det humanistiske fakultet vil innledningsvis uttrykke støtte til universitetsledelsens initiativ til å revidere reglement for ansettelse og opprykk i faste vitenskapelige stillinger, og deler forståelsen av at dette kan bidra til økt klarhet, kvalitet og forutsigbarhet i ansettelsesprosessene.

Fakultetets innspill her er basert på innspill fra instituttene og sentrene, samt drøftinger i fakultetets utvidede ledergruppe.

Høringsnotatet gjelder svært viktige prosesser ved UiB, og det kunne med fordel ha blitt gitt lenger høringsfrist. Dette er også en tydelig tilbakemelding fra enhetene ved fakultetet. Flere melder til fakultetet at de ikke har kunnet involvere hele staben og diskutere saken på en så grundig måte som de skulle ønske.

Fakultetet forstår at det er nødvendig å gjennomgå og vurdere justeringer og presiseringer i kjølvannet av den nye UH-forskriften, men opplever samtidig at deler av forslaget til endringer går lenger uten at det gjøres tydelig rede for hva som skaper dette behovet.

Forholdet til praksis i sektoren

Fakultetet skulle ønske at høringsnotatet inkluderte et tydeligere sideblikk til praksis i resten av UH-sektoren, samt at det kommenteres i hvilken grad UiBs ansettelsesreglement bør harmonere med praksis ved øvrige universiteter i sektoren, særlig innenfor BOTT-samarbeidet. HF mener det er viktig at reglement og prosedyrer for rekruttering i hovedsak oppleves som innholdsmessig sammenlignbare, både av søkere og av eksterne bidragsytere i prosessene.

Dette knytter seg blant annet til at:

- Sakkyndige komiteer i økende grad består av eksterne medlemmer, og mange av disse hentes fra institusjoner med noe ulike retningslinjer og praksiser, herunder særlig UiO.

Postadresse

Universitetet i Bergen
Det humanistiske fakultet
Postboks 7800
N-5020 BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542

Saksbehandler

Arve Sennesvik
Telefon: +47 55584716
Mobil: +47 98877426
E-post: arve.sennesvik@uib.no

- Ulike forventninger til sakkyndig komités rolle kan skape uklarhet i vurderingsgrunnlaget.
- Det kan gi andre universiteter et konkurransefortrinn dersom disse oppleves å ha et større institusjonelt handlingsrom i ansettelsesprosesser.

En nærmere sammenlikning av gjeldende regelverk ved UiB i forhold til tilsvarende regelverk ved UiO, viser at det innenfor dagens system er til dels betydelige forskjeller mellom de to institusjonene, særlig når det gjelder vektingen av sakkyndig vurdering i ansettelsesprosesser. De foreslåtte endringene vil ikke redusere, men snarere forsterke denne ulikheten.

Ved UiB er den sakkyndige rapporten gitt en særlig privilegert posisjon ved at punkt 6.3.2 i dag fastslår at «Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.»

Øvrige elementer i prosessen omtales som tillegg: «Det skal i tillegg gjennomføres intervju, referanseinnhenting, prøveforelesning eller andre prøver som grunnlag for innstillingen.» I forslag til ny formulering har en valgt å fjerne “i tillegg”, men det er fortsatt tydelig at “Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse [...]” før det i neste avsnitt omtales at det skal gjennomføres “intervju, referanseinnhenting, prøveundervisning [...]”.

Ved UiO sidestilles derimot den sakkyndige vurderingen eksplisitt med øvrige deler av prosessen. I § 18.2 heter det at «Vurderingsgrunnlaget [for innstillende myndighet] består av: vurdering fra sakkyndig komite, vurdering av prøveundervisning, intervju, referanseintervjuer». Videre fremgår det av § 17 at «De sakkyndige skal gi en veiledende vurdering av søkerne ...», og av § 23 at «en samlet helhetsvurdering [kan] gjøre at innstillende myndighet kommer til en annen rangering enn sakkyndig komite».

Det er også verdt å merke seg at UiOs regelverk flere steder presiserer at endelig innstilling kan avvike fra sakkyndig rangering. I § 18 heter det at «Innstillende myndighet foretar en helhetlig vurdering av søkerne med utgangspunkt i kravene i utlysningsteksten og foretar en samlet rangering av de best kvalifiserte søkerne. Rangeringen her bygger på hele vurderingsgrunnlaget og kan derfor bli annerledes enn rangeringen fra sakkyndig komite.» Tilsvarende formuleringer finnes også i UiTs regelverk.

Det kan være gode grunner til at UiB har valgt en annen tilnærming enn UiO og UiT. Høringsnotatet gir imidlertid ingen begrunnelse for hvorfor forskjellene er så markante, eller hvorfor UiB nå foreslår å skjerpe kravene til vurderinger fra innstillende myndighet som avviker fra sakkyndig komités rangering.

Balanse mellom sakkyndig vurdering og helhetlig egnethetsvurdering

Innledningsvis vil vi peke på at forslaget flere steder har en uklar begrepsbruk knyttet til begrepet “innstilling”. Den sakkyndige komiteens vurdering omtales flere steder som «innstilling». Dette kan føre til en uheldig sammenblanding av sakkyndig vurdering som gjelder faglig nivå og instituttleders innstilling som gjelder helhetlig egnethet for stillingen.

Det er uomtvistet at innstillingen skal bygge på “kvalifikasjonskravene i utlysningen og en vurdering fra en sakkyndig komite”, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2. Sakkyndig vurdering alene skiller seg i karakter fra arbeidsgivers ansvar for å foreta en helhetlig vurdering av kandidatenes egnethet opp mot den konkrete stillingen.

Fakultetet opplever at høringsforslaget kan leses som om rekrutteringsprosessen ved UiB i større grad snevres inn og lukkes, ved at den i stor grad baseres på to vurderingselementer. Primært den sakkyndige (faglige) vurderingen og sekundært en relativt snever vurdering av personlig egnethet. Sistnevnte synes i hovedsak omtalt som et grunnlag for å avvike fra sakkyndig komités rangering, nærmest som en form for «nødbrems».

Det er en praktisk tilnærming til rekrutteringsprosesser at den sakkyndige komiteen rangerer flere kandidater med liten avstand. Da har intervju og prøveforelesning en særlig viktig plass i rekrutteringsprosessen. I lys av endringsforslaget kan det oppstå usikkerhet om hva som reelt sett inngår i den samlede vurderingen av egnethet, og hvordan denne er ment å operasjonaliseres innenfor regelverket. Vi vil trekke frem hvordan vurderinger knyttet til eksempelvis undervisningsprofil, pedagogisk formidlingsevne, samarbeidsevner og institusjonell rolleforståelse kan vektlegges.

Høringsnotatet trekker frem, og legger stor vekt på, en generell uttalelse fra Sivilombudets årsmelding for 2016 knyttet til hvor stor vekt “personlig egnethet” kan tillegges ved ansettelse. Vi vil legge ved at Sivilombudet har en annen uttalelse om vektlegging av personlig egnethet ved ansettelse i offentlig stilling (2020/1921) som nyanserer denne uttalelsen.

Sivilombudet skriver at *“Ombudsmannen ser at sitatet [fra årsmeldingen 2016], i alle fall når det leses utenfor den konteksten som resten av artikkelen gir, kan gi inntrykk at det rettslig sett er mindre anledning til å vektlegge personlig egnethet enn det som faktisk er tilfelle. Det kan derfor være behov for en generell klargjøring.*

I hvilken grad personlig egnethet kan vektlegges ved en ansettelse, må vurderes konkret i hver sak. Sentralt er hvilke oppgaver som ligger til stillingen, og hvilke personlige egenskaper stillingen krever. Vurderingen må ta utgangspunkt i utlysningen, men likevel slik at det må være saklig sammenheng mellom hvilke krav som stilles til personlige egenskaper og egnethet, og de oppgaver stillingen skal fylle.

Det må også vurderes konkret hvilke type personlige egenskaper det søkes etter, og det er selvsagt ikke slik at ett sett egenskaper eller personlighetstrekk alltid anses som best.

Ved ansettelse i noen type stillinger vil det derfor være fullt i tråd med kvalifikasjonsprinsippet å stille krav om, og legge stor vekt på, en kandidats personlige egnethet. En stilling med mye pasient- eller publikumskontakt vil gjerne stille høye krav til bestemte personlige egenskaper, og det samme kan også gjelde når arbeidet forutsetter utstrakt samarbeid kolleger imellom. I den konkrete sammenlignende vurderingen må arbeidsgiver ta hensyn til hvor stor forskjell det er mellom kandidatenes formelle kvalifikasjoner, betydningen av de personlige egenskapene for stillingen og hvor stor ulikhet det er i vurderingen av kandidatenes egnethet.”

Innstillingskomite

Når det gjelder forslaget om innstillingskomite ser fakultetet at det kan være gode grunner til å nedfelle gjeldende praksis for sammensetning av komiteer for prøveundervisning og intervju i regelverket. Vi vil likevel påpeke at betegnelsen innstillingskomité kan fremstå som misvisende, ettersom innstillingsmyndigheten fortsatt ligger hos instituttleder. Videre kan foreslåtte endringer i punkt 4.1.1 og 6.3.2 gi grunnlag for uklarhet i tolkningen av punkt 6.3.3, der det vises til «uttalelsen fra komiteen». I gjeldende regelverk må dette forstås som den sakkyndige komiteen, mens forslaget åpner for en uklar sammenblanding av roller.

Fakultetet ønsker også en nærmere begrunnelse for kravet om HR-kompetanse i innstillingskomiteen og hva denne kompetansen konkret skal innebære. Vi stiller spørsmål om hvilke ressursmessige konsekvenser kravet vil få. Ved HF har flere institutter i dag en praksis der administrasjonssjefen ivaretar denne rollen. Det fungerer etter fakultetets vurdering godt og bidrar til kontinuitet og kvalitet i prosessene.

Intervju og prøveundervisning

Ved Det humanistiske fakultet utgjør undervisning og studentkontakt en betydelig del av de faste vitenskapelige stillingene. Fakultetet har merket seg forslaget om å reglementsfeste at prestasjoner underprøveundervisningen ikke skal rangeres eller dokumenteres i en egen rapport, men kun omtales og inngå i den samlede vurderingen. Fakultetet stiller seg spørrende til signaler som kan forstås slik at intervjuet og prøveundervisningens selvstendige betydning svekkes.

Fakultetet vil særlig peke på at:

- Prøveundervisning gir innsikt i pedagogisk praksis og formidlingsevne som ikke lar seg vurdere gjennom skriftlig dokumentasjon eller sakkyndig vurdering.
- Den sakkyndige komiteen vurderer om søkerne innfrir kravene til utdanningsfaglig kompetanse og undervisningserfaring basert på det søkeren selv har skrevet i sin søknad. HF mener at dette ikke kan være en uttømmende vurdering av undervisningskompetanse jf. endringsforslaget/ at denne vurderingen bør suppleres.
- Studentdeltakelse representerer en verdifull og relevant ressurs i vurderingen av undervisningskvalitet.
- Intervju gir grunnlag for å vurdere motivasjon, rolleforståelse og samhandling.

Disse vurderingene kan ikke fullt ut fanges opp gjennom skriftlig dokumentasjon alene. Intervju og prøveundervisning er derfor sentrale elementer i vurderingen av søkerne. Ved HF har studentene i dag en viktig rolle som representanter under prøveforelesninger, og vi frykter at foreslåtte endringer kan føre til bortfall av studentmedvirkning i deler av prosessen.

Det bør være tydelig rom for å vurdere:

- Hvordan kandidatene vil fungere i og bidra til fagmiljøet.
- Hvordan kandidatene kan styrke undervisning, studieprogram og faglig utvikling.
- Hvordan kandidatene vil følge opp strategiske og faglige prioriteringer i utlysningsteksten innenfor rammen av kvalifikasjonsprinsippet.

Det er særlig viktig med en grundig helhetlig vurdering i de tilfellene der kandidatene er faglig tett vurdert av den sakkyndige komiteen.

Utlysningsteksten som styringsdokument i ansettelsesprosessen

Utlysningsteksten uttrykker arbeidsgivers behov, prioriteringer og strategiske mål, og danner grunnlaget for vurderingen av hva som utgjør den best kvalifiserte kandidaten. Utlysningsteksten er også fagmiljøenes mulighet til å påvirke inn i en rekrutteringsprosess.

Sakkyndig komite vil i stor grad vurdere søkerens artikler og publikasjoner isolert sett. Det vil alltid være krav fra utlysningen som det ikke vil være naturlig for sakkyndig komite å kommentere. Forhold som undervisningsprofil, formidlingsevne, samarbeid, institusjonell rolleforståelse og strategiske behov må gis reell plass i vurderingen, i tråd med det som etterspørres i utlysningen.

Det er helt tydelig i Universitets- og høyskoleloven § 7-2 at ansettelser gjøres på grunnlag av en innstilling som skal baseres på kvalifikasjonskravene i utlysningen og en vurdering fra sakkyndig komite. Det er derfor viktig at dens betydning ikke svekkes i praksis, og at vurderingen av søkere skjer opp mot hele stillingens innhold – ikke kun dokumenterte vitenskapelige kvalifikasjoner.

Kompetansekrav for opprykk til professor

HF har forståelse for behovet for tydelige krav til omfanget av vitenskapelig produksjon ved opprykk til professor. Samtidig stiller vi spørsmål ved om den foreslåtte formuleringen snarere kan oppfattes som en innskjerping av kravene til vitenskapelig produksjon enn en presisering. Dette kan få betydelige konsekvenser for mange ansatte ved fakultetet.

I gjeldende retningslinjer ved HF heter det at «Kvantitetsmessig forventes det normalt 5–6 større vitenskapelige artikler eller 1–2 vitenskapelige monografier utover doktorgradsavhandlingen.» Dette er en formulering som er vedtatt i UHR Humaniora og derfor nasjonale kriterier. Etter vår vurdering er dette en mer presis formulering enn kravet om at produksjonen «klart overskrider det som svarer til to doktorgradsavhandlinger». Særlig skaper ordet «klart» rom for ulike tolkninger.

Dokumentasjon av norskkrav

HF er positive til en presisering av dokumentasjonskravene til norskkompetanse. I høringsutkastet vises det til at dokumentasjon av B2-kompetanse i norsk kan være bestått Norskprøven eller Bergenstesten. Samordna opptak har tydelige retningslinjer for hva som regnes som B2-kompetanse (<https://www.samordnaopptak.no/universitet-og-hogskole/utdanning-fra-utlandet/norsk-og-engelskkravet/norskkravet.html>). Vi stiller spørsmålet om ikke UiB kan bruke de samme kravene ved vurdering av ansattes norskkompetanse. Som et minimum vil fakultetet understreke viktigheten av at universitetets egen norskeksamen på høyere nivå, bestått trinn 3-eksamen, må inngå som gyldig dokumentasjon.

Til tross for at kravet om norskkompetanse på B2-nivå er allerede fastsatt i forskrift, tilsier erfaringer at det i liten grad følges opp i praksis. Manglende oppnådd kompetanse synes i liten grad å få konsekvenser, heller ikke ved opprykk. Vi ser derfor frem til forslaget til retningslinjer for konsekvens ved manglende oppnådd språkkompetanse, og instituttene bemerker at de ønsker muligheten til å uttale seg gjennom en høringsprosess også for nye retningslinjer her.

Oppsummerende kommentarer

Den viktigste tilbakemeldingen fra Det humanistiske fakultet er at vi fullt og helt støtter initiativet til å revidere reglementet for ansettelse og opprykk i faste vitenskapelige stillinger ut fra formålet om å bidra til at disse prosessene får både økt klarhet, kvalitet og forutsigbarhet.

Vi stiller imidlertid spørsmål ved om enkelte formuleringer i forslagene slik det foreligger nå vil innfri disse ambisjonene eller om de vil kunne resultere i utilsiktede konsekvenser.

Rekrutteringer til faste vitenskapelige stillinger er blant universitetets viktigste faglige- og økonomiske investeringer. Ved HF mener vi det er helt avgjørende at arbeidsgivers ansvar for å vurdere de sterkeste søkerne opp mot hele stillingens innhold, slik dette kommer til uttrykk i utlysningen, forblir tydelig forankret i ansettelsesprosessen. Dette fordrer en god balanse mellom sakkyndig vurdering og institusjonelt ansvar og handlingsrom.

HF mener at UiBs ansettelsesreglement tydelig må kommunisere at sakkyndig vurdering, intervju, prøveforelesning og referanser inngår i en helhetlig vurdering uten at beslutningsmyndighet i for stor grad forskyves fra institusjonen til sakkyndig komité.

Med vennlig hilsen

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Høring om justert forslag til endringer i reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningstillinger [#1]

Fra Skjemaker <no-reply@skjemaker.app.uib.no>

Dato on. 24.06.2026 14:07

Til Mona Viksøy <Mona.Viksoy@uib.no>; Heidi Annette Espedal <Heidi.Annette.Espedal@uib.no>

Innspill/Submission

I see the reasoning behind the new regulations and, given recent controversies, agree with the spirit of them. I have only two brief comments:

First, there is, in my experience, a big difference between situations where the scientific committee sees large differences in the scientific merits of candidates, and a situation in which many roughly equally qualified candidates have applied. In the former case, it should indeed be difficult to change the ranking – in the latter case, the actual ranking of candidates by the scientific experts is often (by necessity) undertaken on minor grounds. More weight could and should therefore be given to other important factors, such as personal fit with the department etc. Perhaps something along those lines could be explicitly added, to make the wiggle room clearer.

Second, the proposed changes do not impact that power ultimately lies only with institute heads. This imbalance can prove challenging where their ideas differ markedly from those of the fagmiljø where the new person is to be employed. I would therefore see it as very positive if, for example, the recommendation written by the institute leaders would have to explicitly comment on differences of opinion within the assessment committee, and whether these are based on applicants' personal qualities or on scientific grounds. It would also be great if all committee members could be informed in advance on how different opinions can be made visible in the common report.

While no process will ever be perfect, I feel these changes would go far in making decisions more consensual and transparent, while maintaining flexibility where appropriate.

Thank you for all your work!

Navn/Name	Daniela Hofmann
E-post/e-mail	Daniela.Hofmann@uib.no

Bergen, 13. august 2026

Høyringsvar frå Fagspråksenteret på *Høring om endringer i UiBs ansettelsesreglement for vitenskapelige stillinger*

Me viser til høyringsbrev frå universitetsleiinga, datert 8. juni 2026, om justert forslag til nye kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse og endringar i *Reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger*.

Fagspråksenteret har som eitt av sine kompetanseområde å formulere forslag til tiltak for å styrke norsk fagspråk i utdanning og arbeidsliv. Me finn det derfor relevant å kommentere forslag til dokumentasjonskrav for norskkompetanse tilsvarande B2-nivå for professor, førsteamanuensis og i heile dosentstigen. UiB foreslår at dokumentasjonen kan bestå av:

- bestått Norskprøven fra Direktorat for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) i alle fire ferdigheter (muntlig, skriftlig, lese, lytte)
- bestått Bergenstest

Fagspråksenteret vil peika på det problematiske ved at bestått eksamen på UiB sitt eige [kurs i norsk språk og kultur for framandspråklege studentar, NOR-U3](#), som dokumenterer norskferdigheiter tilsvarande nivå B2,¹ ikkje er ført opp som mogleg dokumentasjon. Når UiB sjølv tilbyr eit kurs som dokumenterer norskkompetanse tilsvarande dette nivået, bør denne dokumentasjonen kunna reknast som relevant grunnlag for å oppfylle det forskriftsfesta norskkravet.

Forslaget vil kunna gjera vegen fram mot dokumentert B2-kompetanse både vanskelegare, meir tidkrevjande og dyrare for tilsette som treng slik dokumentasjon, men som etter forslaget ikkje kan nytta UiB sitt eige kurs som grunnlag. Det kan òg svekkja norskkurstilbodet ved UiB, ved at institusjonen ikkje får høve til å dokumentera ferdigheitene til tilsette på eit nivå det i ei årrekkje har vore tilbydd undervisning i.

Fagspråksenteret er positivt til at tilsette blir gjorde kjende med andre moglege dokumentasjonsformer for norskferdigheiter på nivå B2. Det bør likevel presiserast at det ved bruk av Norskprøven er resultatet B2 som kan nyttast som dokumentasjon. Bestått Test i norsk høgare nivå, Bergenstesten, er tilstrekkeleg dokumentasjon, ettersom testen måler ferdigheiter på B2- og C1-nivå.

¹ Jf. forklaringa under [fana «Det felles europeiske rammeverket for språk \(CEFR\)»](#) på UiBs nettside.

Konklusjon:

Fagspråksenteret foreslår at bestått eksamen på NOR-U3 blir ført opp som standard dokumentasjon på norskferdigheiter på nivå B2 for tilsette ved UiB.

Bestått Test i norsk høgare nivå (Bergenstesten), og resultatet B2 på alle delprøvene i Norskprøven, bør deretter listast opp som alternative måtar å dokumentera at det forskriftsfesta norskkravet er oppfylt.

Beste helsing

Fagspråksenteret

Marita Kristiansen

Marita Kristiansen

Ann-Kristin H. Gujord

Ann-Kristin Helland Gujord

Leiar

førsteamanuensis i terminologi og fagspråk

Nestleiar

professor i norsk som andrespråk

Synspunkter fra fast ansatte i arkeologi ved AHKR til

Høring om justert forslag til endringer i reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger

1. I det nye forslaget er fortsatt instituttleder den eneste personen som skriver innstilling. I hele prosessen med sakkyndig komite, prøveforelesning og intervju, har det vært komiteer som laget bedømmelser. Men selve innstillingen er det kun instituttleder som skal skrive alene. Hvorfor kan det ikke være rekrutteringskomiteen som skriver innstillingen sammen? På fakultet uten institutter praktiseres dette allerede, se 4.1.2: "For fakultet uten institutter foretas innstillinger, som ellers vanligvis foretas av instituttleder, av et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av fakultetstyret."

2. Rekrutteringskomite (6.3.3). Det er veldig bra at det nå må være en representant i komiteen med kompetanse innen fagfeltet stillingen er utlyst i. Det nevnes imidlertid ikke noe om deltakelse av studentrepresentanter. Det er svært verdifullt å få studentenes syn på undervisningskompetanse etter prøveundervisning og det bør derfor være studentrepresentanter i rekrutteringskomiteen.

Det er motsigende at det først står at "Rekrutteringskomiteen er ansvarlig for å gjennomføre intervju, prøveundervisning og referanseinnhenting", men deretter står at "Leder for Rekrutteringskomiteen innhenter referanser." Så komiteen er ansvarlig for referanseinnhenting, men den får kun gjennomføres av komiteleder? Hvorfor?

En viktig endring for rekrutteringskomiteen er at den ikke skal rangere søkerne. Hvorfor er det så viktig at den ikke gjør det, når informasjon fra prøveundervisning og intervju kan endre rangeringen til den sakkyndige komiteen? Som det står i 6.3.4: "at det under intervju, referanseinnhenting og prøveundervisning kommer frem vurderinger av de personlige kvalifikasjonene som får avgjørende betydning for den endelige innstillingen, slik at den endrer rangeringen til den sakkyndige komiteen."

3. Innstilling. En ny formulering i 6.3.4 kan også få uønskede konsekvenser: "Innstillende myndighet skal foreta en helhetlig vurdering av søkerens kvalifikasjoner som hensyntar vektning mellom vitenskapelige kvalifikasjoner og personlige kvalifikasjoner." Det kan leses som at instituttleder kan vurdere ikke bare personlige, men også vitenskapelige kvalifikasjoner i innstillingen. Innstillende myndighet skal ikke vurdere vitenskapelige kvalifikasjoner, dette har de i utgangspunktet ikke kompetanse til, men se hvis andre kvalifikasjoner kan endre rangeringen sammenliknet med sakkyndig komite. Dette er av stor betydning!

4. Noe som ikke nevnes i det nye forslaget er å ta høyde for avstanden mellom søkerne i sakkyndig bedømmelse. Tidligere retningslinjer ved HF har presisert at ved stor avstand skal det mye til å endre rangeringen basert på undervisnings- eller annen kompetanse, mens prøveundervisning, intervju og referanser får en større betydning hvis det er lite avstand mellom søkerne. Vektning mellom vitenskapelige og andre kvalifikasjoner bør presiseres tydeligere.



Heidi Annette Espedal

Vår referanse

26/41249

Dato

17.08.2026

Høringssvar fra SV-fakultetet - UiBs Reglement for ansettelse og opprykk

Vi viser til høringsbrev datert 8.6.2026 hvor fakultetene anmodes om innspill til justert forslag til kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse og endringer i Reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål.

Høringsnotatet ble sendt til instituttene 11. juni. Fakultetet fikk innspill fra tre institutt, disse er vedlagt.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet støtter ambisjonen om å styrke kvalifikasjonsprinsippet og sikre transparente og etterprøvbare ansettelsesprosesser. Samtidig mener vi at forslaget til endringer i 6.3.2 og 6.3.4 i for stor grad avgrenser instituttets anledning til å vektlegge vurderinger av personlig egnethet, og i for liten grad synliggjør instituttets ansvar for selvstendige faglige vurderinger i ansettelsesprosessen.

Etter fakultetets syn bør reglementet tydeliggjøre at den samlede faglige vurderingen bygger på to komplementære perspektiver. Den sakkyndige komiteens vurdering av dokumenterte vitenskapelige og undervisningsfaglige kvalifikasjoner utgjør et nødvendig fundament for ansettelsesprosessen. Samtidig må instituttene også kunne vurdere hvordan kandidatenes kompetanse kompletterer eksisterende fagmiljøer og bidrar til instituttets langsiktige faglige utvikling. Dette er vurderinger som må gjøres opp mot fagmiljøets undervisningsportefølje, forskningsprofil og fremtidige kompetansebehov. Dette er vurderinger som forutsetter inngående kjennskap til instituttets virksomhet og som derfor ikke kan foretas av den sakkyndige komiteen alene, og er en forutsetning for at instituttet skal kunne ivareta sitt ansvar for langsiktig faglig utvikling og kvalitet.

Skillet mellom faglige kvalifikasjoner og personlig egnethet fremstår for skarpt. I vitenskapelige stillinger vil sentrale kvalifikasjoner ofte komme til uttrykk gjennom forhold som ikke fullt ut kan dokumenteres gjennom publikasjoner og skriftlig materiale alene. Dette gjelder blant annet undervisningskompetanse, formidlingsevne, og evne til å skape gode læringssituasjoner for studentene.

Prøveundervisning bør derfor forstås som en integrert del av den faglige vurderingen. En slik vurdering gir innstillende myndighet et nødvendig grunnlag for å bedømme kandidatens evne til å formidle komplekst fagstoff, strukturere undervisning, engasjere studenter og

Postadresse

Universitetet i Bergen
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Postboks 7800
N-5020-BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542

Saksbehandler

Bjørn Arild Petersen
Telefon: +47 55589372
Mobil: +47 91812034
E-post: bjorn.petersen@uib.no

anvende sin faglige kompetanse i en undervisningskontekst. Fakultetet mener derfor at reglementet bør presisere at prøveundervisning kan inngå i vurderingen av både faglige og personlige kvalifikasjoner, og at resultatene fra slike vurderinger kan tillegges betydelig vekt når dette er saklig begrunnet.

Videre mener vi at den teknologiske utviklingen i samfunnet, herunder økt bruk av kunstig intelligens i forskning og utdanning, gjør vurderingen av både personlige egenskaper og demonstrert undervisningskompetanse enda viktigere. Universitetenes viktigste fortrinn vil fremover være evnen til å tilby læringsmiljøer preget av høy faglig kvalitet, god undervisning og tett faglig samhandling mellom studenter og ansatte. Ansettelsesprosessene må derfor fortsatt gi rom for vektlegging av prøveundervisning, intervju og referanser som viktig supplement til den sakkyndige vurderingen.

På denne bakgrunn anbefaler fakultetet at reglementet tydeliggjør den komplementære arbeidsdelingen mellom sakkyndig komité og rekrutteringskomité, at sistnevntes vurderinger anerkjennes som selvstendige faglige vurderinger, og at prøveundervisning inngår som en del av den samlede faglige vurderingen av søkerens kvalifikasjoner.

Vi mener også at innstillende myndighet, som ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet vil være instituttledere, ikke bør lede eller være del av rekrutteringskomitéer. Det er åpenbart at instituttleder må være til stede på intervjuer og prøveforelesninger, men i kraft av å være innstillende myndighet skal hen gjøre en helhetlig vurdering av vitenskapelige og personlige kvalifikasjoner, og vi mener det vil være lettere å gjøre en objektiv vurdering og vekting av disse hvis instituttleder ikke er del av rekrutteringskomitéen.

Med vennlig hilsen
Synnøve K. S. Bendixsen
dekan

Kirstine Kolsrud
fakultetsdirektør



Til Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Bergen, 2.7.2026

Høringsinnspill til «Justert forslag til nye kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse og endringer i Reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål»

Institutt for politikk og forvaltning takker for muligheten til å komme med ytterligere innspill til revisjonen av reglement for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål.

Instituttet vil uttrykke et ønske om at punkt 6.3.4 i det reviderte reglementsutkastet i noe større grad tydeliggjøre innstillende myndighets adgang til å vektlegge prøveundervisningen i den samlede vurderingen av søkerne. Slik bestemmelsen nå er formulert, fremstår prøveundervisningen primært som et grunnlag for å vurdere personlige kvalifikasjoner. For vitenskapelige stillinger er imidlertid undervisningskompetanse en sentral del av de faglige kvalifikasjonene. Prøveundervisningen gir innstillende myndighet et unikt grunnlag for å vurdere søkerens evne til å formidle faglig innhold, strukturere komplekst stoff og legge til rette for studentenes læring, men også til å utøve faglig skjønn. Denne typen kompetanse er tett knyttet til den vitenskapelige virksomheten ved instituttene.

Instituttet foreslår derfor at bestemmelsen presiserer at prøveundervisningen kan inngå i vurderingen av både vitenskapelige og personlige kvalifikasjoner. Innstillende myndighet bør, når dette er saklig begrunnet, kunne legge vesentlig vekt på denne vurderingen ved den endelige rangeringen. En slik presisering vil være i samsvar med universitetets doble samfunnsoppdrag innen forskning og utdanning. Dette vil gi innstillende myndighet et mer hensiktsmessig handlingsrom til å identifisere den best kvalifiserte kandidaten gitt stillingens doble karakter.

Med hilsen

Anne Lise Fimreite

Instituttleder

From: [Bjørnar Tessem](#)
To: [Bjørn Arild Petersen](#)
Cc: [Kirstine Kolsrud](#); [Synnøve Kristine Nepstad Bendixsen](#); [Espen Dahle](#); [Lars Nyre](#)
Subject: Sv: Justert forslag til nye kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse og endringer i Reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål
Date: torsdag 2. juli 2026 08.10.51

Til SV-fakultetet

Institutt for informasjons- og medievitskap takkar for muligheiten til å komme med innspel til dette forslaget.

Kommentaren frå vår side er knytt til bruk av tilleggspraksisar utover sakkyndig komite i tilsettingar.

Den teknologiske utviklinga og forventta betydning av kunstig intelligens i undervisning vil kreve at universitetet i større grad må vere ein plass for læring saman med kompetente menneskelege undervisarar. Det vil fort vere det eine fortrinnet vi har i konkurranse med KI-baserte utdanningstilbod. Det vil sjølvsagt stille krav til at den einskilde undervisaren ikkje berre har sterk forskingskompetanse, men òg sterk kompetanse i formidling i andre kontekstar enn forelesingar. Slik kompetanse er det vanskeleg å dokumentere, men bruk av prøveforelesingar, intervju og referansar vil kunne gje oss nokre indikasjonar på nødvendige pedagogiske kvalifikasjonar. Dersom universitetet vel å legge sterke avgrensingar på bruken av slike praksisar i tilsettingsprosessen, vil vi redusere muligheiten til å ha kontroll over kvaliteten i det pedagogiske tilbodet. Det er heller grunn til å gje praksisen prøveforelesing ei større rolle ved å endre den til ei prøveundervisning der formidlingsevne og kommunikativ praksis står i sentrum. Dette vil òg kunne avdekke om søkarar i stor grad har levert KI-genererte forskingsresultat og -publikasjonar, noko som fort kan tenkast å bli eit framtidig problem.

Beste helsing,
Bjørnar Tessem
Instituttleiar Infomedia

Frå: Bjørn Arild Petersen <Bjorn.Petersen@uib.no>

Sendt: torsdag 11. juni 2026 09:30

Til: Rannveig Øvrevik Skoglund <Rannveig.Skoglund@uib.no>; Leiv Marsteintredet <Leiv.Marsteintredet@uib.no>; Geir Henning Presterudstuen <Geir.Presterdustuen@uib.no>; Julian Vedeler Johnsen <Julian.Johnsen@uib.no>; Anne Lise Fimreite <Anne.Fimreite@uib.no>; Katharina Sass <Katharina.Sass@uib.no>; Bjørnar Tessem <Bjornar.Tessem@uib.no>

Kopi: Synnøve Kristine Nepstad Bendixsen <Synnove.Bendixsen@uib.no>; Kirstine Kolsrud <Kirstine.Kolsrud@uib.no>; Bjørn Arild Petersen <Bjorn.Petersen@uib.no>

Emne: Justert forslag til nye kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse og endringer i Reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger , rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål

Hei, se vedlagt

Nye lodd og nye gevinster, altså mulighet til å mene noe om siste forslag til kompetansekrav og

ansettelsesreglement.

Vil vil igjen sende høringssvar fra fakultetet, og legge ved eventuelle innspill fra instituttene.

På grunn av ferie og logistikk ber vi om innspill innen 3. juli.

Hilsen Bjørn Arild

Arkivreferanse:#A49FE8597BCA48D29DCC95B3DECF6F3A1100090497#ACOS.WEBSAK#



Bergen, 03.07.2026

Høringsinnspill til forslag om revidert reglement for ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål

Institutt for sosialantropologi har diskutert høringsinnspillet i ledergruppen og innhentet innspill fra hele fast vitenskapelig stab via sirkulasjon.

Instituttet støtter ambisjonen om å styrke kvalifikasjonsprinsippet og sikre transparente og etterprøvbare ansettelsesprosesser som underligger endringsforslaget. Samtidig mener den klare majoriteten av instituttet at de foreslåtte endringene i §§ 6.3.2 og 6.3.4 bygger på en for snever forståelse av hva en faglig vurdering i akademiske ansettelser innebærer.

Slik vi leser forslaget, legges det til grunn at den sakkyndige komiteen foretar den samlede faglige vurderingen av kandidatene, mens rekrutteringskomiteens rolle i hovedsak begrenses til vurdering av personlige egenskaper gjennom intervju og prøveundervisning. Etter vårt syn beskriver dette arbeidsdelingen på en måte som ikke fullt ut gjenspeiler hvordan akademiske ansettelser ved universitetet faktisk foregår.

Instituttet støtter at den sakkyndige komiteens vurdering fortsatt skal utgjøre fundamentet for den videre ansettelsesprosessen. Komiteens uavhengige vurdering av kandidatenes dokumenterte vitenskapelige og undervisningsfaglige kvalifikasjoner er avgjørende for å sikre kvalifikasjonsprinsippet, likebehandling av søkerne og tillit til ansettelsesprosessene. Sakkyndige komiteer utfører et omfattende og arbeidskrevende faglig arbeid, og det er viktig at reglementet fortsatt tydelig signaliserer den sentrale betydningen av denne vurderingen.

Samtidig mener vi at styrkingen av kvalifikasjonsprinsippet ikke bør skje ved å avgrense instituttets rolle til vurderinger av personlig egnethet. Etter vårt syn bør reglementet tydeliggjøre at den samlede faglige vurderingen i en ansettelsesprosess består av to komplementære elementer: den sakkyndige komiteens vurdering av kandidatenes dokumenterte kvalifikasjoner og instituttets vurdering av hvordan disse kvalifikasjonene svarer på den konkrete stillingen, kompletterer den eksisterende faglige kompetansen og bidrar til instituttets langsiktige faglige utvikling. Begge er faglige vurderinger, men de bygger på ulike faglig ekspertise og har, til dels, ulike formål.

Den sakkyndige komiteen vurderer kandidatenes kvalifikasjoner i et disiplinlig og internasjonalt perspektiv. Instituttet har på sin side ansvar for den langsiktige utviklingen av fagmiljøet og må derfor kunne vurdere hvordan kandidatenes kompetanse svarer på instituttets undervisningsportefølje, forskningsprofil, metodiske og regionale bredde, strategiske satsingsområder og fremtidige kompetansebehov. Dette er vurderinger som forutsetter inngående kjennskap til instituttets virksomhet, og som derfor ikke kan foretas av den sakkyndige komiteen alene. Instituttets faglige autonomi er i denne sammenheng ikke først og fremst et organisatorisk hensyn, men en forutsetning for at instituttet skal kunne ivareta sitt ansvar for langsiktig faglig utvikling og kvalitet.

Denne forståelsen har også betydning for § 6.3.4. Etter instituttets syn etablerer forslaget et for skarpt skille mellom faglige kvalifikasjoner og personlig egnethet. Akademisk egnethet kan vanskelig forstås som en generell personlig egenskap løsrevet fra den faglige konteksten den skal utøves i. Vurderingen av en kandidats egnethet vil ofte omfatte faglige forhold som ikke fullt ut kan dokumenteres gjennom publikasjoner og annen skriftlig dokumentasjon alene, eksempelvis undervisningskompetanse, formidlingsevne, spesialisert metodekompetanse, språk- eller regionkompetanse, eller hvordan kandidaten kompletterer instituttets samlede faglige profil.

Dette gjelder særlig prøveundervisning. I kombinerte undervisnings- og forskningsstillinger er undervisning en integrert del av den faglige kompetansen som stillingen krever. Prøveundervisningen gir instituttet anledning til å vurdere sider ved kandidatens faglige kompetanse som den sakkyndige komiteen ikke har mulighet til å vurdere. Etter instituttets syn bør reglementet derfor ikke formulere prøveundervisning utelukkende som et grunnlag for vurdering av personlige egenskaper, men tydeliggjøre at den inngår som en del av instituttets samlede faglige vurdering av kandidatens kvalifikasjoner.

Instituttet vil også understreke at kvalifikasjonsprinsippet ikke bare handler om likebehandling av søkerne, men også om universitetets langsiktige faglige utvikling. Ansettelser i vitenskapelige stillinger er blant de viktigste strategiske beslutningene et institutt foretar. Reglementet bør derfor utformes slik at den faglige vurderingen skjermer ansettelsesprosessene mot at kortsiktige operative hensyn, som for eksempel akutte undervisningsbehov, produksjon av studiepoeng eller midlertidige kapasitetsutfordringer, får for stor betydning på bekostning av instituttets langsiktige faglige utvikling.

På denne bakgrunn vil Institutt for sosialantropologi anbefale at §§ 6.3.2 og 6.3.4 justeres slik at det tydelig fremgår:

- at den samlede faglige vurderingen består av både den sakkyndige komiteens disiplin-faglige vurdering og instituttets vurdering av hvordan kandidatens kompetanse svarer på den konkrete stillingen, kompletterer den eksisterende faglige kompetansen og bidrar til instituttets langsiktige faglige utvikling,
- at instituttets vurdering forstås som en selvstendig faglig vurdering og ikke utelukkende som en vurdering av personlig egnethet,
- at prøveundervisning inngår som en del av denne faglige vurderingen,
- og at arbeidsdelingen mellom sakkyndig komité og institutt forstås som komplementær og gjensidig understøttende, slik at både kvalifikasjonsprinsippet og instituttets ansvar for å utvikle sterke fagmiljøer ivaretas.

For Institutt for sosialantropologi,



Geir Henning Presterudstuen (Instituttleder)



Geir Henning Presterudstuen
Førsteamanuensis, Instituttleder / Associate
Professor, Head of Department
Institutt for Sosialantropologi / Department of Social
Anthropology
University of Bergen
Phone: +47 55583893

[Geir Henning Presterudstuen | UiB](#)

verden
**TRENGER
TANKENE
DINE**



Heidi Annette Espedal

Vår referanse

26/41249

Dato

17.08.2026

Justert forslag til nye kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse og endringer i Reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål - høringssvar fra UM

UM takker ledelsen ved UiB for invitasjonen til å gi innspill i forbindelse med justert forslag til nye kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse, og endringer i Reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskerstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål datert 8. juni 2026 (ref. 26/41249).

Det justerte forslaget er tydelig på de ulike rollene i ansettelsesprosessen og vektlegging av ulike kvalifikasjoner. UM har kun få kommentarer til de justerte endringer som er foreslått:

4.1.1.

UM støtter at Instituttleder nedsetter og leder en rekrutteringskomite som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveundervisning, jfr. pkt. 6.3.3. Det er sentralt at den faglige ledelsen på instituttnivå ved instituttleder sørger for at prosess og saksgang blir håndtert på forsvarlig måte. Det er også bra at det presiseres at det er leder av rekrutteringskomite/instituttleder som henter inn referanser.

6.3.2 Vekting av kvalifikasjoner og 6.3.3 Rekrutteringskomite: sammensetning og oppgaver

UM mener at disse punktene tydeliggjør roller og ansvar i tilsettingsprosessen, og stiller seg positive til de foreslåtte endringene. Det kunne imidlertid blitt presisert hva som ligger i vitenskapelige kvalifikasjoner. Er dette utelukkende skriftlige arbeider som er vurdert av sakkyndig komité?

UM mener setningen om at rekrutteringskomiteen skal være til stede under prøveundervisningen er unødvendig da det står lenger opp i samme punkt at

Postadresse
Universitetet i Bergen
Universitetsmuseet i Bergen
Postboks 7800
N-5020-BERGEN

E-post:
post@uib.no

Organisasjonsnummer
874 789 542

Saksbehandler
Wenche Karin Førre
Telefon: +47 55589164
Mobil: +47 41294058
E-post: wenche.forre@uib.no

rekrutteringskomiteen står ansvarlig for å gjennomføre intervju, prøveundervisning og referanseinnhenting.

I reglementet nyttes både prøveforelesning og prøveundervisning. Er det hensiktsmessig å bruke begge begrepene?

Med vennlig hilsen
Kari Loe Hjelle
museumsdirektør

Wenche Karin Førre
underdirektør

Høringssvar fra Forskerforbundet ved Universitetet i Bergen

Til: Universitetsledelsen v/Heidi Annette Espedal

Sak: Justert forslag til nye kompetansekrav for professor- og dosentkompetanse og endringer i Reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål

Vår referanse: 26/41249

Dato: 17.08.2026

Innledning

Forskerforbundet ved Universitetet i Bergen takker for anledningen til å uttale seg på nytt, og for at høringsfristen er forlenget. Vi har merket oss at flere av innspillene fra første runde er fulgt opp i det justerte forslaget.

Vi viser til vårt høringssvar fra første runde, og bygger i det følgende videre på de prinsippene vi der gjorde rede for.

Åpenhetsproblemet er fortsatt ikke løst

Det vi ser på som det viktigste problemet ved det justerte forslaget, er at åpenhetsproblemet ikke er løst. Det at så store deler av beslutningsgrunnlaget er unntatt offentlighet også for søker, gir i praksis innstillende myndighet stor makt.

Den sakkyndige komiteens rapport er offentlig tilgjengelig og etterprøvbar. Det som skjer etter den sakkyndige fasen – intervju, referanseinnhenting, komiteens notat og den endelige innstillingen – er i praksis helt lukket. Hvis man bruker elementer fra den lite transparente delen av prosessen til å endre rangeringen som følger av den sakkyndige komiteens rapport, er det lite søker eller andre kan gjøre for å etterprøve eller argumentere mot det som har skjedd.

Vi ber om at UiB utreder ett eller flere av følgende tiltak:

- Søkerne bør gis innsyn i rekrutteringskomiteens notat og den endelige innstillingen, inkludert de konkrete vurderingene som er lagt til grunn. Det som formidles av referansepersoner kan unntas.
- Det bør vurderes om en uavhengig part gis innsyn i prosessen etter den sakkyndige fasen, med mandat til å påpeke prosedyrefeil eller manglende saklighet.
- Som et minimum bør reglementet kreve at begrunnelsen for å avvike fra sakkyndig komité's rangering er skriftlig, etterprøvbar og tilgjengelig for søkerne det gjelder.

Åpenhet er ikke bare et rettssikkerhetsspørsmål for den enkelte søker, men enda viktigere også et tillitsspørsmål for institusjonens omdømme som arbeidsgiver i et internasjonalt forskningsmarked. Vi kunne ønske oss enda mer radikale åpenhetstiltak enn det som beskrives her, men innser at personvern hensyn kan sette grenser.

Endringer vi støtter

Forskerforbundet er positive til følgende justeringer som er gjort i det nye forslaget:

- At det nå presiseres at rekrutteringskomiteen **ikke skal foreta en samlet vurdering eller egen rangering** av søkerne, men referere og vurdere intervju, prøveundervisning og referanser slik at dette inngår i innstillende myndighets helhetsvurdering. Dette er i tråd med vårt forslag fra første runde.
- At reglementet fastholder at **vitenskapelige kvalifikasjoner skal veie tyngst**, og at det skal foreligge vesentlige forhold ved en søkers personlige kvalifikasjoner for å endre en rangering fra sakkyndig komité.
- At regelen om at godt faglig kvalifiserte kandidater bare kan utelates der det foreligger særlige grunner som gjør kandidaten uegnet, videreføres.
- At det skjerpes at vitenskapelig ansatte fra fagmiljøet skal være representert i komiteen.

Disse presiseringene bidrar til å verne om den sakkyndige vurderingens stilling, som etter vårt syn må være selve navet i rekrutteringsprosessen ved et forskningsuniversitet.

Andre forhold som fortsatt bør styrkes

Selv om forslaget er forbedret, mener Forskerforbundet at enkelte sentrale punkter fra vårt første innspill ikke er tilstrekkelig fulgt opp.

1. **Terskelen for å vektlegge personlig egnethet.** Vi merker oss at andre høringsinstanser har vist til at uttalelsen fra Sivilombudets årsmelding 2016 er nyansert i senere uttalelser. Forskerforbundet fastholder likevel at terskelen for å la personlig egnethet overstyre faglig rangering bør ligge høyt ved en forskningsinstitusjon, og at en eventuell vektlegging må være saklig begrunnet, dokumentert og relevant for stillingens innhold slik den fremgår av utlysningen.
2. **Kriterier for oppnevning av sakkyndige komiteer.** Dersom den sakkyndige vurderingen skal veie tyngst, må den også holde høy kvalitet. Vi gjentar derfor forslaget om at sakkyndige komiteer oppnevnes etter klare kriterier som sikrer faglig bredde og uavhengighet, og at sammensetningen offentliggjøres tidlig i prosessen.

Øvrige merknader

Forskerforbundet støtter at intervju, referanseinnhenting og prøveundervisning gjøres obligatorisk av hensyn til likebehandling, men understreker at obligatorisk gjennomføring ikke må forveksles med økt vektlegging.

Kravet om fysisk oppmøte som hovedregel er fornuftig, men bør ikke praktiseres så rigid at det hindrer rekruttering av internasjonale kandidater. Med et stort antall søkere kan det for eksempel være klokt med en digital runde med førstegangsintervjuer, mens intervjuene for de mest aktuelle kandidatene er fysiske.

Norskravet på B2-nivå er i tråd med forskriften. Vi etterlyser fortsatt konkrete støttetiltak fra UiB for å hjelpe nyansatte med å oppfylle kravet innenfor fristen, slik at byrden ikke ensidig legges på den enkelte ansatte eller på de lokale fagmiljøene.

Avslutning

Forskerforbundet ber om at de endelige formuleringene drøftes med de tillitsvalgte før vedtak, i samsvar med Hovedavtalen i staten og lokale særavtaler.

Med vennlig hilsen

Forskerforbundet ved Universitetet i Bergen
Kjell Erik Lommerud, hovedtillitsvalgt