



Fakultetene
Universitetsmuseet i Bergen
Forhandlingsutvalget

Dato

08.06.2026

Vår referanse

26/41249

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

Innledning/bakgrunn

Ny Forskrift til universitets- og høyskoleloven (UH-forskrift) trådte i kraft 1.8.2024. Styresak 54/25 i juni 2025 sikret at UiBs reglement var i henhold til ny forskrift. Det åpnes for at institusjonene kan fastsette kvalifikasjonskrav utover det som følger av forskriften, med hjemmel i samme forskrift § 3-10. UiB har så langt ikke benyttet denne hjemmelen til å vedta slike kvalifikasjonskrav på institusjonsnivå. Det har derfor vært behov for å vurdere hvordan slike krav eventuelt skal utformes ved UiB, samt gjennomgå og vurdere justeringer eller presiseringer i reglene for rekrutteringsprosessen i UiB sitt Reglement for ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål.

Ulike aspekter av temaet har vært drøftet gjennom flere dekanmøter i 2026.

Rekrutteringer til de faste vitenskapelige stillingene er de viktigste avgjørelsene universitetet tar. Det er vesentlig for et internasjonalt forskningsuniversitet at meritteringskriteriene er transparente og at vitenskapelig kvalitet vektles tyngst.

Sak om reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskerstillinger har vært på høring i organisasjonen ved høringsbrev til fakultetene av 16.04.2026, med 11.05.2026 som høringsfrist.

Høringsinnspillene er tilgjengelige på: [Høring om forslag til endringer i reglement for ansettelse og opprykk i faste undervisnings- og forskningsstillinger | Universitetssamfunnet - universitetspolitiske prosesser | UiB](#)

Postadresse

Universitetet i Bergen
Universitetsleiinga
Postboks 7800
N-5020 BERGEN

E-post:

post@uib.no

Organisasjonsnummer

874 789 542

Saksbehandler

Heidi Annette Espedal
Telefon: +47 55586555
Mobil: +47 98803681
E-post: heidi.annette.espedal@uib.no

Universitetsledelsen takker for innspillene, og vi merker oss behovet for et ønske om forlenget tid, og sender derfor forslaget til reglement ut på en ny høring i universitetssamfunnet, med **frist 17. august**.

I nærværende høringsnotat opprettholdes noen av forslagene i det første høringsbrevet, mens det legges frem, etter den første innspillsrunden, et justert forslag til justeringer og presiseringer i reglene for rekrutteringsprosessen ved ansettelse i faste undervisnings- og forskningsstillinger ved UiB.

Forslagene som er uendret fra den første høringsrunden:

Dokumentasjonskrav - norskkompetanse

Kravet i forskriften er norskkompetanse tilsvarende B2-nivå for professor, førsteamanuensis og i hele dosentstigen. Kompetanse i svensk eller dansk er likestilt med norsk. Kravet skal være oppfylt innen 3 år etter ansettelse. Ved opprykk må kravet være oppfylt når en søker om opprykket.

Det foreslås at dokumentasjon kan bestå av:

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

Kompetansekrav - Førstelektor

Forskriften krever:

«Relevant yrkes- eller undervisningserfaring. Bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.»

Det foreslås å ta inn følgende tilleggsformulering:

«Det kreves forskningsarbeider og/eller bidrag til utviklingsarbeid på høyt nivå som i omfang og kvalitet tilsvarer en doktorgrad innen relevant fagområde/yrkesfelt.»

Justeringer i forslag til reglement etter den første høringsrunden.

Følgende områder og retningslinjer har blitt justert og presisert etter den første høringsrunden:

- Justert forslag til krav til professorkompetanse og et nytt krav til dosentkompetanse i tråd med innspill og behov for utfyllende beskrivelse av dosentkompetansen.
- Spørsmål om vekting av kvalifikasjoner ble adressert i høringsinnspillene. Et nytt avsnitt søker å tydeliggjøre vektingen.
- I høringsrunden ble også forholdet mellom *innstillende myndighet* og *innstillingskomite* tematisert. For å tydeliggjøre de ulike rollene, foreslås tittelen *innstillingskomite* endres til *rekrutteringskomite*. Slik vil man tydeliggjøre hvor ansvaret for den helhetlige vurderingen er plassert.
- Det er presisert at rekrutteringskomiteen ikke skal foreta en samlet vurdering av kvalifikasjonene, men referere og vurdere intervju, prøveundervisning og referanser slik at dette kan inngå i innstillende myndighets helhetlige vurdering. Det er videre fastsatt at det er leder av rekrutteringskomiteen som skal innhente referanser. Det er også skjerpet at vitenskapelige ansatte fra fagmiljøet *skal* være representert i rekrutteringskomiteen.
- Når det gjelder vekting av kvalifikasjonene, pekte noen av innspillene i høringsrunden på at det de opprinnelige formuleringene kunne gi inntrykk av at det nærmest ikke var et handlingsrom for å gjøre vurderinger som avvek fra den sakkyndige komites rangering, med mindre søkeren var personlig uegnet og dermed ikke kvalifisert. Det nye forslaget søker å klargjøre betydningen av den samlede vurderingen, men fortsatt slik at de vitenskapelige kvalifikasjonene skal veie tyngst. Instituttleder som innstillende myndighet foretar de samlede vurderingene av kvalifikasjoner. Siden vitenskapelige kvalifikasjoner skal vektes tyngst, skal det være vesentlige forhold ved en søkers personlige kvalifikasjoner som gir grunnlag for å endre på en rangering fra sakkyndig komite.
- Når det gjelder adgangen til å utelate kandidater som er funnet godt faglig kvalifisert av sakkyndig komite, foreslår vi å videreføre regelen og formuleringen i dagens regelverk som påpeker at dette bare kan skje der det foreligger særlige grunner som gjør kandidaten uegnet for stillingen

Forslagene til endringer etter den første høringsrunden

Det foreslås følgende endringer vedrørende kompetansekravene:

Det foreslås en justering i reglementet hva angår til krav til professorkompetanse:

«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 foreslås et nytt punkt i UiBs reglement med krav til dosentkompetanse:

«Det kreves vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyeste nivå, gjerne rettet mot yrkesfelt/utdanning, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet. Arbeidet skal være systematisk.

Faglig utviklingsarbeid er systematisk arbeid utledet av eksisterende kunnskap, oppnådd gjennom forskning eller praktisk erfaring, innføre nye prosesser, systemer og tjenester, eller mot å forbedre substansielt de som allerede finnes.»

Det foreslås følgende endringer i Reglement for ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål:

Nytt 4.1.1, 4. avsnitt:

Instituttleder nedsetter og leder en rekrutteringskomite som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveundervisning, jfr pkt 6.3.3. Rekrutteringskomiteens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

Nytt 4.1.2, andre setning:

Ved Det juridiske fakultet fungerer innstillingsutvalget som rekrutteringskomite.

Nytt pkt 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.

For lektor og dosentstillinger vektes utdanningsfaglig kompetanse tyngre enn andre kvalifikasjoner, med mindre annet følger av utlysningsteksten. Bidragene til faglig utviklingsarbeid vektes utfra relevans for stillingen.

Innstillende myndighet skal gjøre en avsluttende vurdering av de samlede kvalifikasjonene.

Nytt 6.3.3 Rekrutteringskomite: sammensetning og oppgaver

Rekrutteringskomiteen er ansvarlig for å gjennomføre intervju, prøveundervisning, referanseinnhenting, som en del av kunnskapsgrunnlaget for innstillende myndighet for en vurdering av personlige kvalifikasjoner.

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. Rekrutteringskomiteen bør inneholde en administrativt ansatt, fortrinnsvis med kompetanse på HR-feltet. Hovedregelen er at intervjuene gjennomføres ved fysisk oppmøte.

Rekrutteringskomiteen skal også være til stede under prøveundervisningen.

Leder for Rekrutteringskomiteen innhenter referanser.

Leder av rekrutteringskomiteen må også påse at det fremlegges et notat der det som kommer frem om kandidatene under intervju, referanser og prøveundervisning redegjøres for, og hvordan dette er relevant for vurderingen av søkerens personlige kvalifikasjoner. Det må skilles tydelig mellom hva som er fakta kommet frem under intervjuet og hva som er vurderingen av søkeren. Hvis en vektlegger noe hos en av søkerne, er en forpliktet til også å vurdere dette ved de andre søkerne.

Rekrutteringskomiteen skal ikke foreta en rangering av søkerne.

Det gjelder særskilte krav for innkalling til intervju for kvalifiserte søkerne som oppgir å ha en funksjonsnedsettelse, har innvandrerbakgrunn eller oppgir å ha fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring, jf. Forskrift til lov om statens ansatte mv. §§ 4, 4a og 4b.

Nytt 6.3.4 Innstillende myndighet

Innstillende myndighet skal foreta en helhetlig vurdering av søkerens kvalifikasjoner som hensyntar vektning mellom vitenskapelige kvalifikasjoner og personlige kvalifikasjoner.

Kun vesentlige forhold ved en søkers personlige kvalifikasjoner gir grunnlag for å endre på en rangering fra sakkyndig komite. Dersom innstillende myndighet finner 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, skal dette saklig og skriftlig begrunnes opp mot utlysningen. Personlige kvalifikasjoner som vektlegges skal ha en saklig begrunnelse knyttet til angitte personlige kvalifikasjoner i utlysningen.

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

Med vennlig hilsen
Margareth Hagen
rektor

Tore Tungodden
universitetsdirektør

Lovspeil nytt reglement

Jan Frode Knarvik

Kathrine Brosvik Thorsen

Vedlegg:

Tabell som speiler gjeldende Reglement for ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål med forslag til revidert versjon av samme reglement.