



**Styre:** Universitetsstyret

**Styresak:** 32/19

**Møtedato:** 11.04.2019

**Dato:** 03.04.2019

**Arkivsaksnr:** 2019/2080

---

## Innstegsstilling, forsert sluttevaluering

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [Styresak 21/16 Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen](#)
- [Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen](#)
- [Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår](#)

### Saken gjelder:

Det ble i september 2017 tilføyd en ny bestemmelse om tidlig sluttevaluering i Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår §9. Universitetsstyret må avgjøre om det ved UiB skal være anledning for ansatte på innstegsvilkår å be om tidlig sluttevaluering. I tillegg må styret ta stilling til om det skal gis mulighet for ny evaluering dersom den forserte sluttevalueringen ender negativt. Styret må også avklare om det skal kreves en minste ansettelsestid før ansatte kan be om sluttevaluering.

### Bakgrunn for tilføyelsen om tidlig sluttevaluering

Flere institusjoner, blant annet UiO og NTNU, mente det kunne være problematisk å vente til åremålsperioden var gjennomført før det ble foretatt en sluttevaluering når den ansatte får tilbud om fast ansettelse som førsteamanuensis/professor ved en annen institusjon lenge før åremålsperioden er gjennomført. Det vil da være mindre attraktivt å bli værende i åremålsstillingen ved "innstegsinstitusjonen" i flere år før det gjennomføres en sluttevaluering som avgjør om vedkommende er kvalifisert for fast ansettelse.

### HR-avdelingens vurdering

Kunnskapsdepartementet skriver i sitt høringsbrev at ordningen ble opprettet for å gi de unge langvarige forutsigbare ansettelsesforhold, og peker på faren for at tidlig sluttevaluering kan å gjøre ordningen mer attraktiv for andre grupper – sitat: «*Gjøres ordningen mer attraktiv for andre grupper må de unge gjennom en lengre prekvalifiseringsperiode i midlertidige stillinger for å kunne konkurrere seg inn i ordningen.*»

Departementet overlater imidlertid til institusjonene selv å avgjøre hva som skal vektlegges sterkest og skriver videre i høringsbrevet: «*Institusjoner som ønsker å vektlegge ordningen som en mulighet til å rekruttere unge talent framfor kandidater som alt har, eller er nær ved å oppnå, den kompetanse som kreves for fast ansettelse må kunne la være å ta i bruk forserte sluttevalueringer.*»

Kvalifisering til fast professorstilling er hovedregelen ved bruk av innstegsstillinger ved UiB, og det enkelte fakultet må søke rektor om å få fravike hovedregelen. Institutt for økonomi var de som i sin tid ba om unntak fra hovedregelen og det er også de som har meddelt HR-avdelingen at det vil være viktig for dem at ansatte på innstegsvilkår får søke om tidlig sluttevaluering. Deres begrunnelse er nettopp faren for å miste ansatte på innstegsvilkår til andre institusjoner før åremålsperioden utløper.

UiB har tidligere gitt sin tilslutning til NTNU sitt hørings svar og når Institutt for økonomi ønsker at det åpnes for tidlig sluttevaluering, mener HR-avdelingen at det er gode grunner for universitetsstyret til å gi tillatelse til tidlig sluttevaluering etter søknad fra den ansatte. Det kan imidlertid vurderes om tillatelsen skal begrenses til de som er ansatt på innstegsvilkår i postdoktorstilling. Men ordningen kan også være aktuell for de som er ansatt på innstegsvilkår i førsteamanuensisstilling, spesielt siden de etter forskriften er avskåret fra muligheten til å søke opprykk til professor. Det må videre vurderes om det skal være en minste ansettelsesperiode før det kan søkes om tidlig sluttevaluering, f.eks. etter minimum tre år i stillingen.

Dersom UiB gir ansatte på innstegsvilkår tillatelse til å be om en forsert sluttevaluering, må vi også avgjøre om kandidatene kan få be om ny sluttevaluering dersom den forserte bedømmingen ender med negativt resultat for vedkommende. Departementet ønsket som utgangspunkt ikke å åpne for at det skal kunne gjennomføres flere sluttevalueringer. De begrunnet det med at ordningen ville bli mer uoversiktlig og mindre forpliktende, og at det vil medføre kostnader ved flere bedømmelser. Etter høringsrunden har de overlatt til institusjonene å avgjøre spørsmålet.

Institutt for økonomi gir klart uttrykk for at kandidatene må kunne be om en ny sluttevaluering. Forskerforbundet ved UiB deler instituttets oppfatning og de er begge enig om at ny evaluering ikke kan skje før det har gått minst to år. HR-avdelingen mener det i slike tilfeller vil være naturlig å vente med ny sluttevaluering til åremålsperiodens utløp. Ved å velge en løsning med mulighet for ny sluttevaluering og at den skal skje ved åremålsperiodens utløp, slipper UiB å ta stilling til hvilke konsekvenser et negativt resultat ved den forserte sluttevalueringen får for den resterende åremålsperioden. Den ansatte kan da enten selv si opp stillingen eller fortsette ut åremålsperioden og få en ny sluttevaluering.

#### **Universitetsdirektøren sine kommentarer**

Universitetsdirektøren mener at det er en reell fare for at ansatte på innstegsvilkår søker faste stillinger hos andre institusjoner før åremålsperioden på seks til syv år utløper. En slik situasjon bør unngås, og det kan skje ved at UiB legger til rette for at ansatte kan søke om forsert sluttevaluering. Ved å åpne for en slik mulighet kan vi unngå å miste talentfullt faglig personale som vi allerede har investert mange ressurser i ved ansettelse i innstegsstilling. De samme grunner tilsier at UiB må åpne for ny sluttevaluering om den forserte ender med negativt resultat.

Det bør imidlertid settes krav om en minste ansettelsesperiode før den ansatte på innstegsvilkår kan søke om forsert sluttevaluering, og universitetsdirektøren er enig i HR-avdelingens forslag om tre år.

#### **Forslag til vedtak:**

Ansatte på innstegsvilkår kan søke om forsert sluttevaluering etter minst tre års ansettelse i stillingen. Ved negativt resultat vil den ansatte kunne få en ny sluttevaluering ved åremålsperiodens utløp, jf. punkt 7 i retningslinjene.

Kjell Bernstrøm  
universitetsdirektør

03.04.2019/Jan Frode Knarvik