**Universitetet i Bergen**
Det medisinsk-odontologiske fakultet

| | |
|---|---|
| | Styresak: 26/16 |
| Sak nr.: 2016/1669 | Møte: 16.03.2016 |

# Retningslinjer for bruk av innstegsstillingar ved Det medisinsk-odontologiske fakultet

## Grunnlagsdokument i saka

Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår, fastsatt av Kunnskapsdepartementet 24.03.2015:

Retningslinjer for bruk av innstegsstillingar ved Universitetet i Bergen,

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger, ved Universitetet i Bergen

## Kva saka gjeld

Kunnskapsdepartementet vedtok Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår våren 2015. Det føl av forskrifta § 1 at «*Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen».*

Styret ved Universitetet i Bergen vedtok overordna retningslinjer for bruk av innstegsstillingar i møte 11.2.2016. Fakultetsstyret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet vert i denne saka bedd om å vedta framlagt utkast til retningslinjer for fakultetet.

## Fakultetsdirektørens merknader

Fakultetet starta arbeidet med å utvikle eigne retningslinjer våren 2015. Innretning og avgrensing av retningslinjene i forhold til forskrifta vart drøfta i fleire møte i dekanens leiargruppe der fylgjande utfordringar og hovudpremissar vart vektlagde:

- Fakultetet har over tid hatt utfordringar med å rekruttere vitskapeleg personale på høgt nivå med profesjonsfagleg bakgrunn. Det er difor ynskje om å nytte innstegsstillingar som eit verkemiddel for å auke slik rekruttering.
- Det er ynskjeleg å avgrense ordninga til å gjelde tilsetjing av førsteamanuensis for kvalifisering for professorat.
- Avsetnad av ressursar til innstegsstillingar bør avgjerast av fakultetsstyret. Desse bør allokerast frå tilgjengelege rekrutteringsstipend tildelt av UiB
- Utlysinga bør normalt skje breitt på fakultetsnivå for å sikre dei beste kandidatane.

- Fakultetsstyret er tilsetjingsorgan.

Basert på desse premissane utvikla fakultetet i løpet av hausten 2015 utkast til eigne retningslinjer. Desse vart drøfta med rektor og universitetsdirektør. Dette la grunnlaget for at styret ved Universitet i Bergen i februar vedtok å etablere overordna retningslinjer på institusjonsnivå. Retningslinjene for universitetet legg til rette for at fakultetstyret kan vedta eigne tilpassa retningslinjer.

Fakultetet har særlige vurderingskriterier for tilsetting i professorat gjennom nasjonale normer. Disse gir grunnlag for fast tilsetting etter åremålsperioden.

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret vedtek framlagde retningslinjer for bruk av innstegsstillingar ved Det medisinsk-odontologiske fakultet.

Inger Hjeldnes Senneseth
fakultetsdirektør

Gerd Johannessen
seksjonsleder

10.03.2016

**Vedlegg:**

1. Utkast til retningslinjer for bruk av innstegsstillingar ved Det medisinsk-odontologiske fakultet

**UTKAST til Retningslinjer for bruk av innstegsstillingar ved Det medisinsk-odontologiske fakultet for vedtak i fakultetsstyret 16.03.2016**

Heimel:

«*Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår*» - fastsett av Kunnskapsdepartementet 24.03.2015 med heimel i lov 1. april 2005 nr 15 om universiteter og høgskoler (universitets- og høgskoleloven) §6-4 første ledd punkt k.

## 1. Føremål

Tilsetjing på innstegsvilkår ved Det medisinsk-odontologiske fakultet har som føremål å legge til rette for rekruttering av talentfulle kandidatar med profesjonsfagleg bakgrunn i medisin, odontologi, farmasi, klinisk ernæring og helsefag. Fakultetet ynskjer å nytte desse stillingane til å rekruttere personar med slik profesjonsbakgrunn til faste hovudstillingar. Ordninga skal bidra til å rekruttere dei beste kandidatane til professorat i faste hovudstillingar og forplikte både institutt og fakultetet til å vidareutvikle kompetansen til den tilsette innan undervisning, forsking, formidling og innovasjon. Stillingane skal bidra til fagleg styrking og nivåheving ved fakultetet over lang tid. Krava til profesjonsbakgrunn kan likevel unntaksvis fråskrivast dersom det er spesielle behov for oppbygging av nye fagområde. Den som vert tilsett skal få høve til å kvalifisere seg for fast tilsetjing som professor gjennom eit langvarig tilsetjingsforhold (åremål), med god og tett oppfølging frå både fakultetet og instituttet vedkomande vert tilsett ved.

## 2. Ressursar

Ressursar allokert til innstegsstillingar skal årleg avgjerast av fakultetsstyret i samband med årsbudsjettet. Ressursavsetnad skal sjåast i samanheng med og bør allokerast frå tilgjengelege rekrutteringsstipend for postdoktor/stipendiatar i åremålsperioden. Instituttet som vedkomande vert tilsett ved er pliktig til å allokere ressursar for fast professorat etter åremålsperioden.

I særskilte høve, på fagområde der det er stort behov for ny-rekruttering og ved oppbygging av nye fagområde, kan instituttet allokere ekstraressursar allereie i åremålsperioden. Slik allokering av ressursar på instituttnivå skal fremjast for handsaming i instituttrådet og deretter fremjast for godkjenning hos fakultetsstyret.

## 3. Tilsettingsprosedyre

Reglane for tilsetting i førsteamanuensis/professorstilling i «*Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger*» vert lagt til grunn ved tilsetting i innstegstillingar med desse tilføyingane:

- For å støtte opp under føremålet med ordninga skal innstegsstillingar lysast ut opent innanfor alle fakultetets fagområde eller med stor fagleg breidde på tvers av fagmiljø. Unntak kan gjerast ved spesielle behov for ny-rekruttering, for å bygge opp nye fagområde eller styrke kritiske fagområde.
- Stillinga må lysast ut breitt nasjonalt og internasjonalt.
- Fakultetstyret vedtek utlysingstekst. Utlysingstekst skal godkjennast i dekanens leiargruppe med instituttleiarane og fremjast av fakultetsdirektør for styret.
- Innstegsstilling ved Det medisinsk-odontologiske fakultet skal normalt lysast ut som førsteamanuensis i 80-100% stilling for ein åremålsperiode på opptil 6-7 år.
- Det skal normalt ikkje ha gått meir enn 5 år sidan den som vert tilsett har avlagt doktorgraden. Søkjar kan få tillegg i tid for permisjon knytt til fødsel eller adopsjon.
- Den som vert tilsett må vidare ha norsk autorisasjon i relevant helseprofesjon. Vedkommande kan ha opptil 40% klinisk stilling. Dersom kandidaten er under klinisk spesialisering, kan det leggjast til rette for 50% klinisk stilling i delar av åremålsperioden, eventuelt inntil eitt års permisjon for å fullføre spesialitet. Total stillingsprosent ved UiB og anna verksemd kan ikkje overstige 120%. Perioden kan totalt ikkje utvidast ut over 7 år.
- Utlysinga må også innehalde nødvendige krav til søkjarane, som føl av punkt 5 nedanfor.
- Fakultetsstyret vedtek oppnemning av sakkunnig nemnd etter forslag frå prodekan for forsking, eller den dekanen delegerer oppgåva til. Samansetnad av sakkunnig nemnd føl retningslinjene for utlysing av stilling som fast tilsett førsteamanuensis i tråd med «Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger» 23.07.2010.
- Sakkunnig nemnd sender skriftleg uttale til prodekan for forsking, eller annan person dekanen måtte ha delegert fullmakta til. Sistnemnde opprettar intern innstillingsutval og innstiller kandidatar for vedtak om tilsetjing i fakultetsstyret.
- Kandidat vert fremja for tilsetting ved fagrelevant institutt.

## 4. Professorstilling

Ved tilsetting i ein førsteamanuensisstilling får kandidaten høve til å kvalifisere seg for fast tilsetting i ein professorstilling i løpet av åremålsperioden. Den vanlege ordninga med å søkje personleg opprykk etter kompetanse gjeld ikkje for perioden vedkommande er åremålstilsett på innstegsvilkår. Åremålsperioden er seks til sju år.

## 5. Arbeidsavtalen

### 5.1 Krav til den som vert tilsett

Arbeidsavtalen, saman med utlysingstekst og stillingsomtale, fastset resultata, krava og kriteriene den tilsette skal oppfylle i løpet av åremålsperioden for å få fast tilsetjing som professor.

I tillegg til krava som følgjer av «*Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger»* skal fylgjande krav vere oppfylte for å få fast tilsetjing:

a) Forsking: Kunne vise til god progresjon i utvikling av eiga forskarkarriere. Evne til sjølvstendig forsking, tverrfagleg samarbeid og forskingsleiing. Dokumentert sampublisering med andre forskarar i høgt rangerte internasjonale tidsskrift. Dokumentere aktiv deltaking og innlegg på nasjonale- og internasjonale forskingskonferansar. Ha rettleia minst ein ph.d.-kandidat fram til fullført doktorgrad. Ha godt omdømme som forskingsrettleiar.

b) Undervisning: Ha delteke i ordinær undervisning, rettleiing og eksamensavvikling. Ha oppnådd tilfredsstillande studentevaluering av eiga undervisning i løpet av åremålsperioden.

c) Formidling: Kunne vise til både profesjonsretta og allmennretta formidling av eiga forsking gjennom artiklar, foredrag, kronikkar og andre virkemiddel.

d) Akademisk leiing: Ha delteke aktivt i instituttets, fakultets og universitetets akademiske utviklingsarbeid. Kunne vise til gode kommunikasjons- og samarbeidsevner og til deltaking i ulike forvaltningsorgan, sakkunnige nemnder, andre organ i sektoren og til samarbeid med andre relevante institusjonar. Kunne vise til oppdrag med fagfellevurdering av forskingspublikasjonar.

e) Internasjonalt samarbeid: Aktiv deltaking i internasjonalt samarbeid, gjennomføring av samarbeidsprosjekt og publikasjonar med internasjonalt medforfattarskap.

f) Evne til å tiltrekkje seg sjølv og forskingsgruppa si ekstern finansiering: Ha oppnådd nasjonal eller internasjonal konkurranseutsett finansiering til eiga forsking. Delteke aktivt i søknader til EU som partnar eller koordinator.

g) Andre særlege vilkår: Arbeidsavtalen vil i tillegg kunne bli tilpassa vilkår som gjeld for verksemda ved det instituttet vedkomande vert tilsett ved.

**5.2 Krav til arbeidsgivar**

a) Tid til fagleg utvikling inkludert støtte og rettleiing: Institutt og fakultet skal peike ut to faglege mentorar for kandidaten for dei første 4 åra av perioden. Den eine mentoren skal vere kandidaten sin overordna forskingsleiar.

b) Rettleiing og oppfølging: Mentorane skal assistere kandidaten i å utarbeide ein karriereutviklingsplan for å oppnå måla i arbeidsavtalen. Planen skal vere utvikla og levert institutt og fakultet innan 3 månader frå tilsettingsdato. Fram til midtvegsevalueringa skal mentorane gi kandidaten fagleg rettleiing, opplæring og råd for å byggje ei akademisk

karriere. I desse første åra har kandidaten rett på månadlege faglege rettleiingsmøter med mentorane samt to medarbeidarsamtalar per år med overordna forskingsleiar.

I første del av perioden skal instituttet ha eit særleg ansvar for oppfølging og rettleiing. I siste del av perioden, det vil seie etter midtvegsevalueringa, skal kandidaten følgjast opp på same måte som andre fast tilsette førsteamanuensar.

c) Infrastruktur og forskingsgruppe: Instituttet skal legge til rette for at kandidaten får nytte tilgjengelege forskingsressursar på like vilkår med andre vitskapleg tilsette.

d) Søknadsstøtte: Fakultetet skal tilby kandidaten rådgivingsstøtte til søknader om ekstern forskingsfinansiering. Instituttet skal gi støtte til budsjettering av søknader og tilrettelegging for drift av slike prosjekt.

## 6. Midtvegsevaluering

Fakultetet skal gjennomføre ei formell midtvegsevaluering som skal vere avslutta før kandidaten har vore tilsett i fire år. Evalueringa skal gjennomførast med utgangspunkt i krava i arbeidsavtalen, jf. pkt. 5 ovanfor. Fakultetsstyret skal fastsetje nærmare kriterium for midtvegsevalueringa:

a) Fakultetsstyret v/dekanen fastset sakkunnig nemnd. Minst to av medlemmane må ha bakgrunn innan kandidatens fagområde. Minst eitt medlem skal vere eksternt og helst ha delteke sakkunnig nemnd ved tilsetjing. Begge kjønn skal om mogeleg vere representert. Prodekan for forsking, eller den dekanen gir fullmakt, innstiller for vedtak i fakultetsstyret etter forslag frå institutt.
b) Fakultetsstyret v/dekanen fastset sakkunnig nemnd seinast innan tre år frå tilsetjingsdato. Samstundes fastset fakultetsstyret fristar for innlevering av arbeid, tidspunkt for intervju og frist for levering av rapport frå sakkunnig nemnd. Dette skal straks etter vedtaket kunngjerast for kandidat og institutt.

c) Kandidaten skal skriftleg levere inn dokumentert arbeid som viser progresjon i samsvar med krava i arbeidsavtalen. I tillegg skal kandidaten levere ei skriftleg sjølvevaluering av resultata som er oppnådd så langt i åremålsperioden. Kandidaten skal også rapportere i kva grad fakultet og institutt har innfridd i forhold til tilrettelegging og plikter nedfelt i arbeidsavtalen. Sjølvevalueringa skal vere på maks 5 sider.

d) Instituttet skal til same fristen levere skriftleg rapport over kandidatens oppnådde resultat samt ei evaluering over tilrettelegging og støtte som er gitt kandidaten.

e) Som ledd i evalueringsrapporten (som skal innehalde rapport frå sakkunnig nemnd, sjølvevaluering samt evalueringa frå instituttet) skal kandidat, institutt og fakultet skriftleg få rettleiing på kva som må forbetrast i siste del av åremålsperioden for å oppfylle krava om fast tilsetjing som professor, jf. pkt.7. Fakultetsstyret skal orienterast om utfallet av midtvegsevalueringa.

## 7. Sluttevaluering

Før utløpet av åremålsperioden skal fakultetet vurdere om krava som vart fastsett i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderinga av kandidaten sin forskingskompetanse og forskingspotensial skal gjerast av ei sakkunnig nemnd innanfor kandidaten sitt fagområde og etter fakultetet sine reglar for vurdering av professorkompetanse.

For å få fast tilsetjing som professor ved Institutt for klinisk odontologi (jamfør §2 «Forskrift om om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger» 23.07.2010) etter avslutta åremålsperiode, skal kandidaten gjennom ei sluttevaluering ha oppnådd gjeldande krav til professorkompetanse som godkjent av Det nasjonale dekanmøtet i odontologi og vedteke fakultetsstyret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet.

For  å få fast tilsetjing som professor ved dei andre institutta ved Det medisinsk-odontologiske fakultet (jamfør i §2 «Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger» 23.07.2010) etter avslutta åremålsperiode, skal kandidaten gjennom ei sluttevaluering ha oppnådd gjeldande krav til professorkompetanse som godkjent av Det nasjonale dekanmøtet i medisin og vedteke i fakultetsstyret ved Det medisinsk-odontologiske fakultet.

Den sakkunnige nemnda skal ha tre medlemmer, og minst eitt medlem frå ein utanlandsk institusjon. Berre eitt medlem kan vere tilsett ved  Universitetet i Bergen. Begge kjønn skal om mogeleg vere representert. Prodekan for forsking, eller den dekanen gir fullmakt, innstiller for vedtak i fakultetsstyret etter forslag frå instituttet.

Innan 12 månader før åremålet tek slutt skal fakultetsstyret ha oppnemnd sakkunnig nemnd og fastsett fristar for innlevering av arbeid frå kandidaten og nemnda. Kandidaten skal ha beskjed om fristar og sakkunnig nemnd så snart dette er vedteke.

Kandidaten skal ha beskjed om utfallet av sluttevalueringa seinast 6 månader før utgangen av åremålet. Kandidaten kan kome med merknader til evalueringa og det kan gis tilleggsfråsegn til dei delane av evalueringa.

## 8. Rett til fast tilsetting

Prodekan for forsking, eller den dekanen gir fullmakt, set ned innstillingsutval som vurderer kandidaten opp mot tilleggskrava for å oppnå fast tilsetjing, slik desse er nedfelt i arbeidsavtalen. Utvalet innstiller for vedtak om fast tilsetjing/avslag for fakultetsstyret.

Med utgangspunkt i sluttevalueringa avgjer fakultetsstyret om kandidaten skal få fast tilsetjing i stilling som professor.

Er fakultetsstyret i tvil om sluttevalueringa er adekvat og forsvarleg, skal fakultetsstyret foreta det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere ei slik usemje, men ikkje sjølv foreta ei evaluering.

Ut over dette skjer sakshandsaming i fakultetsstyret i samsvar med «*Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger*», punkt 6.4.3.

## 9. Permisjonar og forlenging av tilsetjingsperioden

Permisjonar kandidaten har krav på etter lov eller tariffavtale, skal ikkje reknast med ved utrekning av tilsetjingsperioden. Det skal givast forlenging av tilsetjingsperioden for redusert arbeidstid etter arbeidsmiljølovas §10-2 fjerde ledd på grunn av omsorg for barn og nær familie.

Avgjerd på søknad om permisjonar av andre årsaker og om forlenging av tilsetjingsperioden, skal takast av fakultetsstyret. Andre permisjonar enn dei som er lovfesta kan ikkje samla utgjere meir enn eit år.

## 10. Retningslinjene trer i kraft frå 1.4.2016