



Styre: Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Styresak: 17/ 2014

Møtedato: 08.04.2014

Dato: 31.03.2014

Arkivsaksnr: 2014/2402-LIG

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger – fakultetets høringsuttalelse

Bakgrunn

Universitetsledelsen oppnevnte i september 2013 en arbeidsgruppe med oppdrag å fremme forslag til nytt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger ved UiB. Det nye ansettelsesreglementet skal erstatte «Reglement for vitenskapelig ansatte ved UiB», sist endret i 2006.

Arbeidsgruppen, bredt sammensatt med representanter fra alle fakultetene, leverte sin innstilling 6. februar. Forslaget ble så sendt på høring med svarfrist 1. mai.

Høringsprosessen ved fakultetet

Saken ble oversendt instituttene for uttalelse med svarfrist 28. mars. Samtlige institutt har kommet med innspill til fakultetets høringsuttalelse. Sentrale punkt i reglementet har også vært drøftet i instituttlederforum. Fakultetets informasjons- og drøftingsutvalg får saken til drøfting i forkant av fakultetsstyrets møte.

Høringsuttalelsene fra instituttene følger i sin helhet som i saken.

De fleste kommentarene fra instituttene er omtalt nedenfor. Enkelte kommentarer, som faller utenfor området dette reglementet omhandler, eller går på forhold som er regulert gjennom lover eller forskrifter, er utelatt.

Sentrale punkt i fakultetets høringsuttalelse

På bakgrunn av innspillene fra instituttene, gjennomgang av reglementet i fakultets personalseksjon, drøftinger i fakultetsledelsen og i instituttlederforum, ser vi for oss at følgende punkt bør inngå i fakultetets høringsuttalelse:

Generelle kommentarer

Arbeidsgruppen har levert et godt gjennomarbeidet forslag til reglement som omhandler sentrale punkt i rekrutteringsprosessen. Reglementet tar opp viktige sider ved den sakkyndige komiteens arbeid, arbeidsfordelingen mellom sakkyndig komité, innstillende og tilsettende myndighet. Arbeidsgruppen har også gitt en grundig omtale av spørsmål som gjelder innsyn, offentlighet og åpenhet omkring tilsettingsprosesser. Forslaget ivaretar behovet for effektive og fleksible bedømmelses-, innstillings- og tilsettingsprosesser. Samtidig bærer forslaget preg av at kvaliteten i alle ledd i rekrutteringsprosessen skal sikres.

Sosiologisk institutt mener likevel at forslaget burde ha vært utformet slik at det klarere fremgikk 1) hva som er dagens reglement, 2) hva som er de konkrete endringene som foreslås og 3) hva som er begrunnelsen for endringene. Andre mener forslaget fremstår som oversiktlig.

Høringsprosessen har vist at det ville vært hensiktsmessig med henvisninger til gjeldende lover og forskrifter, slik at det hadde kommet tydeligere frem hvilke forhold som faktisk kan reguleres gjennom et ansettelsesreglement. Det kan uansett være noe å hente på en gjennomgang av strukturen i dokumentet i forbindelse med den endelige versjonen.

Det er også ønskelig å se nærmere på noen av begrepene som benyttes. Begrepet «tjenestemennene» er benyttet flere steder i utkastet, antakeligvis utfra henvisning til tjenestemannsloven. Et mer naturlig begrep i vår virksomhet vil være «representant for fagforeningene». Videre omtales eksternt finansierte prosjekter som «oppdrag», som også er noe misvisende.

Det vil være ønskelig om reglementet blir fulgt opp av felles rutinebeskrivelser, maler og standardiserte prosedyrer på noen punkt i saksbehandlingsprosessen. På denne måten sikres felles forståelse og håndtering av det nye regelverket ved hele UiB.

3.1.3 Ansettelse av dekan

SV-fakultetet har som kjent ordning med valgt dekan. Sosiologisk institutt fremholder at en forutsetning for ordningen med ansatt dekan må være at rekrutteringen skjer på grunnlag av utlysning. Det bør derfor fremgå av reglementet at kalling ikke kan benyttes til denne typen faglig lederstilling.

3.4. Ansettelsessaker som kan bringes inn for universitetsstyret til avgjørelse

Det fremgår her at det er universitetsstyret som skal være ankeinstans dersom et medlem av et ansettelsesorgan ved fakultetet ikke er enig i vedtaket og fremmer skriftlig anke. Selve ordningen følger av Universitets- og høgskoleloven, mens reglementet omtaler hvilket organ som skal være ankeinstans.

Forslaget er i samsvar med dagens reglement for tilsettingsvedtak i fakultetsstyret. For fakultetets tilsettingsutvalg derimot, som i dag ledes av prodekanen, er det fakultetsstyret som er ankeinstans. Arbeidsgruppen foreslår at dekanen skal lede begge de to ansettelsesorganene ved fakultetet. I lys av dette vil det være riktig at universitetsstyret er ankeinstans i alle tilsettingssaker.

Ankemuligheten er i liten grad kjent, og har så vidt vi vet, ikke vært benyttet i ansettelsessaker ved vårt fakultet. Som det fremgår, vurderer enkelte institutt det heller ikke ønskelig at ordningen benyttes. Det er likevel viktig at ordningen, som er lovhjemlet, er kjent og omtales i reglementet.

4.1.3 Ansettelse av instituttleder

SV-fakultetet har i dag ordning med valgte instituttledere. Institutt for økonomi påpeker at både vitenskapelig og administrativt ansatte bør være representert i innstillingsutvalget ved ansettelse av instituttleder.

4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg

Ordningen med ansettelsesutvalg tilsvarer dagens ordning med tilsettingsutvalg ved vårt fakultet. Vårt utvalg ledes i dag av prodekanen, en ordning vi har gode erfaringer med fra flere valgperioder. Vi har likevel ikke innsigelser mot forslaget om at dekanen leder begge

utvalgene. I praksis vil de to dekanene samarbeide om saker som krever grundig forberedelse, bl.a. ut fra det hensynet at prodekan vil være dekanens vararepresentant.

4.3 Administrativ ansettelse

Forslaget innebærer en nedkorting av lengden på såkalt administrativ ansettelse, dvs. ansettelse foretatt av dekanen etter innstilling fra instituttleder. Dagens ordning gir rom for ansettelse i ni måneder, og er foreslått endret til seks måneder. To av instituttene (Institutt for informasjons- og medievitenskap og Institutt for geografi) har kritiske merknader til endringen, og mener dette vil føre til mindre fleksibilitet og mer administrasjon.

Fakultetsledelsen ser at nedkortingene også har fordeler. En seks måneders periode vil gi tilstrekkelig tid til å klargjøre grunnlag for eventuell utlysning. Ansettelse i ni måneder fører i de aller fleste tilfeller til krav om ytterligere forlengelse ut studieåret. I mange tilfeller ender det derved opp med en lengre tilsettingsperiode enn det som kan forsvares når stillingen ikke har vært utlyst.

For å unngå at den nye regelen blir oppfattet som strengere enn nødvendig, foreslås formuleringen "for kortere tid enn seks måneder" omformulert til "inntil seks måneder". Tilsvarende gjelder for formuleringen "for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis".

6.1.3 Fornytt utlysning

Punktet omhandler vilkår som må være tilstede for at en stilling skal kunne lyses ut på nytt. "At det har gått uforholdsmessig lang tid" eller at "forholdene for øvrig har endret seg vesentlig" er nevnt som slike vilkår. Det er likevel uklart hvem som skal avgjøre om dette er situasjonen, og prosedyrene rundt dette kunne derfor med fordel vært omtalt. Skal saken i slike tilfeller legges frem for ansettelsesorganet? Om det har gått lang tid, og det gjelder stillinger av midlertidig varighet, kan også budsjettgrunnlaget for ny utlysning være endret, slik at ny utlysning ikke nødvendigvis vil være mulig. Sosiologisk institutt viser i sin uttalelse til faren for at forsinkelser kan tenkes å gi saken et utfall som ikke nødvendigvis er ønsket.

6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komité

Dette punktet må sees i sammenheng med punkt under kap. 7 for å gi fullstendig oversikt over de foreslåtte kravene til sammensetning av sakkyndige komiteer til ulike typer stillinger. Slike opplysninger bør fremgå ett sted i reglementet.

Det blir foreslått at sakkyndig komité skal ha tre medlemmer ved ansettelse i stillinger fra og med postdoktornivå. Dette avviker fra praksis ved vårt fakultet, der kravet om tre medlemmer bare gjelder de faste stillingene, dvs. at det er tilstrekkelig med to medlemmer ved tilsetting i alle typer rekrutteringsstillinger og i postdoktorstillinger.

Det er enighet om tre medlemmer ved tilsetting i alle faste stillinger, men delte meninger om hvorvidt dette også bør gjelde postdoktorstillingene. Fakultetet har gode erfaringer med kravet om "minst to medlemmer" ved tilsetting i postdoktorstillinger, og mener denne løsningen bør videreføres i det nye reglementet. Krav om tre medlemmer kan gjøre rekrutteringsarbeidet til postdoktorstillingene vanskeligere og mer tidkrevende, uten at man nødvendigvis sikrer bedre rekruttering.

Når det gjelder krav om to eksterne medlemmer ved bedømmelse til førsteamanuensisstillinger, mener to av instituttene at dette vil gi for liten fleksibilitet. Fakultetsledelsen mener at vi vil være tjent med den foreslåtte løsningen med to eksterne medlemmer.

6.2.4 Søkeres rett til å komme med merknader til den sakkyndige bedømmelsen

Sosiologisk institutt mener den sakkyndige komiteen bør ha plikt til å svare på merknader fra søkerne. Etter fakultetsledelsens vurdering vil forvaltningslovens krav til forsvarlig saksbehandling kunne regulere dette, der det er behov for ytterligere begrunnelser fra den sakkyndige komiteen.

6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

Høringsrunden viser at det er ulike synspunkt på hvorvidt det er ønskelig å fravike kravet om sakkyndig bedømmelse ved tilsetning i rekrutteringsstillinger. Dette kan synes rimelig i noen tilfeller, for eksempel i forbindelse med tilsetning i stilling som vitenskapelig assistent. På den annen side er slike stillinger ofte grunnlag for videre rekruttering til stipendiatstillinger, og for mange det første steget til en akademisk karriere. Derfor er det også motforestillinger mot å fravike kravet om sakkyndig bedømmelse. Vi har likevel ikke innvendinger mot forslaget om at fakultetene selv kan avgjøre dette.

6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

Under dette avsnittet kunne det kommet tydelig frem at det er instituttleder som er innstillende myndighet på instituttnivå, selv om dette er forhold som omtales i reglement for fakultetsorganene. Hvordan innstillingsmyndigheten skal ivaretas i situasjoner der instituttleder er inhabil, burde også vært omtalt. Ved vårt fakultet har tilsetningsutvalget i slike tilfeller vært innstillingsmyndighet og fakultetsstyret har sluttbehandlet saken. Denne ordningen kan ikke videreføres dersom dekanen skal lede begge ansettelsesorganene. Slik vi ser det, kan en løsning med vararepresentant for instituttleder (visestyrer) som innstillende myndighet være et alternativ. Dette må i så tilfelle fremgå av reglementet.

I annet avsnitt fremgår det at minst tre kvalifiserte søkere skal innstilles i de tilfellene det er tre eller flere kvalifiserte søkere til en stilling. Denne formuleringen bør justeres slik at den kommer i samsvar med ordlyden i tjenestemannsloven, som sier at "vanligvis tre søkere innstilles" (§4.4.).

6.3.2 Grunnlaget og vurderinger for innstilling

Arbeidsgruppen foreslår at det reglementsfestes at vurdering av søkerens personlige egnethet skal inngå som del av innstillingen, at slik vurdering i stor grad nødvendigvis må være basert på skjønn, men at det skal være et forsvarlig faktisk grunnlag for vurderingen. Høringsrunden har vist at det er tilslutning til dette.

Forslaget går videre ut på at det i tillegg til sakkyndig bedømmelse skal gjennomføres intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning som grunnlag for innstillingen. Ved SV-fakultet er det nå vanlig praksis å benytte prøveforelesning og intervju som grunnlag for innstilling i alle faste vitenskapelige stillinger. Også ved tilsetning i postdoktorstillinger, rekrutteringsstillinger, vikariat og midlertidige stillinger er dette ikke uvanlig.

Sosiologisk institutt og Institutt for sammenliknende politikk viser til at det ikke alltid vil være påkrevd å gjennomføre intervju, referanseinnhenting, prøveforelesning og andre prøver som grunnlag for innstillingen. Dersom de rangerte søkerne er godt kjent av innstillende myndighet og i miljøet, vil det være rimelig å lempe på en slik *skal*-regel.

Når det gjelder referanseinnhenting, anser vi dette som et virkemiddel instituttleder må kunne vurdere. Vi stiller spørsmål ved om det er grunnlag for å stille krav om at det skal gjennomføres referanseintervju. Dette er et virkemiddel som sjeldent er i bruk ved vårt fakultet.

6.3.4. Innsyn i innstillingen

Arbeidsgruppens er delt i sitt forslag om innsyn i innstillingen. Flertallets forslag går i korthet ut på at det skal gis merinnsyn i innstillingen, mens mindretallet foreslår at dette skal vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Det er enighet om at det normalt ikke skal gis innsyn i de delene som inneholder vurderinger av personlig egnethet og at det aldri er aktuelt å gi innsyn i taushetsbelagte opplysninger.

Dagens praksis ved fakultetet når det gjelder innsyn i innstillingen er i samsvar med beskrivelsen i forslaget fra mindretallet og er et resultat av de siste årenes utvikling, der bruk av prøveforelesning og intervju danner et viktig grunnlag for vurderinger også av personlig egnethet. Fakultetet har i denne perioden fått delegert ansvaret for å vurdere forespørsler om innsyn. I dette arbeidet har vi fulgt råd og veiledning fra Personal- og organisasjonsavdelingen.

Spørsmål om innsyn i innstillingen kommer først og fremst fra søkerne og som regel kun i de sakene der rangeringen i innstillingen er endret i forhold til forslaget fra den sakkyndige komiteen. Forespørsler fra søkerne må alltid vurderes i henhold til Forvaltningslovforskriftens bestemmelser om partsinnsyn. Dette innebærer at søkerne ikke får innsyn i vurderinger gjort av innstillende myndighet.

Forespørsler om innsyn fra andre enn søkerne er sjeldne, og kun der rangeringen er endret i forhold til forslaget fra sakkyndig komité. Det er da som regel med utgangspunkt i henvendelser fra det aktuelle fagmiljøet. Slike forespørsler blir vurdert konkret i hvert tilfelle, i henhold til Offentleglova § 11. Det blir foretatt en samlet vurdering av hensynet til offentlighetens interesse opp mot hensynet til forvaltningens behov for å unnlåte å gi innsyn.

Høringsrunden har vist at det er delte meninger om hvorvidt denne praksisen bør endres, slik flertallets forslag legger opp til. Fem av instituttene støtter flertallets forslag, mens to av instituttene støtter mindretallets forslag.

Støtte til flertallets forslag

Følgende fem institutt slutter seg til flertallets forslag: Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap, Institutt for geografi, Institutt for informasjons- og medievitenskap, Institutt for sammenliknende politikk og Institutt for sosialantropologi.

I begrunnelsen vises det til ønske om mest mulig åpenhet og transparente tilsettingsprosesser, med unntak for vurderinger som omhandler personlig egnethet.

Institutt for sammenliknende politikk skriver i sin uttalelse at hovedregelen må være åpenhet og innsyn, med henvisning til Offentleglova §§ 1 og 3. Instituttet fremholder at det er viktig "å sikre at bedømmelses-, innstillings- og tilsettingsprosessene er åpne og gjennomsluttlige for å styrke informasjonsfriheten, den demokratiske deltakelsen, rettstryggheten for den enkelte, tilliten til det offentlige, og kontrollen fra allmennheten".

Institutt for sammenliknende politikk foreslår en løsning der åpenhet kombineres med behovet for å skjerme vurderinger av personlig egnethet: "Når innstillende myndighet kan vurdere søkerens personlige egnethet og innstillingen samtidig skal være offentlig, kan et grep i innstillingen være å lage et vedlegg der personlig egnethet trekkes ut slik at denne type informasjon ikke skal kunne være til hinder for at innstillingen kan være offentlig i det øyeblikket den sendes videre til ansettelsesorganet." Instituttet mener ellers at personlig egnethet ikke nødvendigvis trenger å være noe negativt og belastende, og at god personlig egnethet gjerne kan bli omtalt i innstillingen.

To av instituttene som støtter flertallets forslag mener likevel det er forhold som må avklares. Institutt for informasjons- og medievitenskap ser "behov for vurdering av hva som kommer inn under begrepet personlig egnethet". Institutt for sosialantropologi skriver at de "ser problemene som oppstår mht å ivareta personvern hensyn når subjektive vurderinger om personlig egnethet skal tildeles en avgjørende plass". Instituttet synes det er en vanskelig sak å ta stilling til "da den nedfelles i et skjæringspunkt mellom to ulike regelverk og juridiske hensyn som ligger noe utenfor vår kompetanse".

Støtte til mindretallets forslag

Følgende to institutt gir tilslutning til mindretallets forslag: Institutt for økonomi og Sosiologisk institutt.

Institutt for økonomi mener "kravet om innsyn i innstilling vil kunne bidra til mer tidkrevende ansettelsesprosedyrer uten at det sikrer en mer rettferdig vurdering av søkere. Det vil trolig først og fremst påvirke hvordan man formulerer seg i selve innstillingsbrevet, men ikke føre til endringer i den vurdering som gjøres." Instituttet mener at man må "ha tillitt til at ansettelsesorganet ivaretar søkeres rettssikkerhet, og at regler og prosedyrer følges".

Sosiologisk institutt støtter mindretallets forslag "primært fordi offentlighetskravet kan legge føringer på grundigheten og ærligheten i instituttleders innstilling" og mener at "sladdete tekstdeler om personlige forhold kan gi anledning til spekulasjoner med mulige uheldige konsekvenser for søkere som skal videre i sin karriere". Instituttet utelukker likevel ikke at det kan gis merinnsyn i konkrete ansettelsessaker "når dette vurderes som relevant".

Når det gjelder fakultetsledelsens synspunkt på flertallets og mindretallets forslag, viser vi til avsnittet avslutningsvis.

6.4.1 Ansettelsesmyndighetens kontrollfunksjon

Det fremgår her hvordan prosedyren skal være i de tilfeller ansettelsesorganet er i tvil om hvorvidt den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig. Vi har ikke merknader til denne beskrivelsen av ansettelsesmyndighetens viktige kontrollfunksjon.

Også fakultetsledelsen har en kontrollfunksjon i å se til at ansettelsessakene er tilstrekkelig opplyst før de legges frem for ansettelsesorganet. Reglementet bør omtale hvordan dette ansvaret skal ivaretas.

6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet

Det foreslås her at ansettelser i ansettelsesutvalg kan skje ved at sakene sendes på sirkulasjon, med mindre ett medlem i utvalget krever at det avholdes møte, eller dersom det er dissens. Vi ser at dette kan være en fleksibel løsning som kan korte behandlingstiden i saker det er enighet om.

Fakultetet har ellers gode erfaringer fra behandling av tilsettingssaker i møte i tilsettingsutvalget. Utvalget har ikke funnet det forsvarlig å behandle sakene på sirkulasjon, slik ordningen er ved andre fakultet. Drøfting av sakene i møte, gir rom for å besvare spørsmål og utveksle synspunkt. Møtet gir også muligheter til å ta opp og avklare forhold av mer prinsipiell karakter. Behandlingen av tilsettingssaker i møte kan derfor være en nødvendig kvalitetssikring i en del saker.

På den annen side kan behandling av alle tilsettingssaker i møter forsinke tilsettingsprosessen for saker som gjerne med fordel kunne vært behandlet på sirkulasjon. Den foreslåtte ordningen kan også ha den positive effekten at det vil gi rom for noe ekstra tid

til saksforberedelse der det viser seg nødvendig, uavhengig av oppsatt møteplan. Ordningen vil også kunne bidra til at alle moment som er av betydning for saken er omtalt skriftlig, noe som er viktig i tilsettingssaker.

Fakultetet vil anbefale en fleksibel ordning, der det åpnes for at sakene kan behandles på sirkulasjon.

6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

Her gjelder i all hovedsak de samme merknader og innspill som under pkt 6.3.4.

Fakultetsledelsens vurderinger

Høringsrunden har vist at det med få unntak er tilslutning til arbeidsgruppens forslag til nytt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger. Instituttene har gjort et grundig arbeid med å påpeke enkelte svakheter ved forslaget og foreslår justeringer på noen punkt. Fakultetsledelsen vil anbefale at disse forslagene innarbeides i fakultetets høringsuttalelse, slik det fremgår av fremstillingen i denne saken.

I spørsmål som gjelder merinnsyn i innstillingen og i saksforelegget til ansettelsesorganet er arbeidsgruppen delt i et flertall og et mindretall. Høringsrunden har vist at også instituttene er delt i dette spørsmålet. Et flertall av instituttene støtter flertallsforslaget mens et mindretall av instituttene støtter mindretallet.

Ulike oppfatninger av dette spørsmålet gjør seg gjeldende også i fakultetsledelsen.

Fakultetsdirektørens vurdering

Det antas at ansvaret for å utarbeide en sladdet versjon av innstillingen, som det kan gis merinnsyn i, vil ligge ved fakultetet. Vi vil i den forbindelse være opptatt av en forsvarlig håndtering i samsvar med gjeldende lov- og regelverk. Det er usikkert om det vil være mulig å foreta klare avgrensninger i hva som er å regne som personlig egnethet. Erfaring tilsier at denne typen vurderinger inngår i ulike sammenhenger i forhold til kvalifikasjonskrav i utlysningen. Dersom vurderinger av personlig egnethet skal skilles ut i egne avsnitt, vil det kunne gå på bekostning av kravene til et forsvarlig faktisk grunnlag for vurderingene.

Konsekvent skjerming av alle typer vurderinger av personlig egnethet vil kunne sikre at verken søkerne eller offentligheten får innsyn i slike vurderinger. Det vil likevel bli tydelig at personlig egnethet kan ha vært utslagsgivende for det endelige tilsetningsvedtaket. Dette kan tenkes å være en belastning for de søkerne som er involvert. Det vil kunne bidra til spekulasjoner som uansett ikke kan avkrefte ved hjelp av åpenhet, så lenge deler av dokumentet er skjermet.

Forvaltningslovforskriften regulerer søkerens krav på innsyn. Konsekvensen av merinnsyn i innstillingen vil være at søkerne får innsyn i mer enn de har krav på. Dette synes ikke å være tilstrekkelig utredet.

Det må tas stilling til hvordan regler om merinnsyn skal omtales i utlysning og veiledning til søkerne, ettersom en slik praksis vil avvike fra det som gjelder i øvrig statlig virksomhet.

Dekanens vurdering

Den faglige ledelsen ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet støtter flertallets forslag når det gjelder innsyn i innstillingen. Vi mener prinsippet om rett til merinnsyn etter Offentleglova normalt skal gjelde innstillingen og Likestillingskomiteens uttalelse, men normalt ikke de

delene som inneholder vurderinger av personlig egnethet, og normalt heller ikke referat fra intervju, referanser eller prøveforelesning.

Vi mener at universitetet bør legge stor vekt på de prinsipielle sidene ved Offentleglova, som åpenhet og gjennomsiktighet. Dette er grunnleggende for demokratiske prosesser. Universitetet bør her være et eksempel. Et universitet bør, i kraft av sitt forsknings- og kunnskapsfelt, ha et spesielt ansvar for å ivareta slik åpenhet. Innsikt i instituttleders innstilling vil gi grunnlag for kunnskap om viktige ansettelsesprosesser i offentlige stillinger. I dag praktiseres meroffentlighet knyttet til den sakkyndige komiteen sin vurdering. Når det er meroffentlighet i den faglige bedømmelsen, bør det også være meroffentlighet knyttet til innstillingsprosessen. Søkerne, innstillende myndighet og fakultetsstyret må tåle slik åpenhet. For å unngå at personsensitiv informasjon blir tilgjengelig, må slik informasjon fremgå av egne avsnitt som så kan skjermes mot innsyn. Det må aldri være aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger.

Prinsipper om offentlighet, med utgangspunkt i Offentleglova, må være sentrale for saksbehandlingen ved ansettelse i vitenskapelige stillinger ved Universitetet i Bergen. Slike prinsipper må veie tyngre enn mer praktiske overveielser når det gjelder skjerming av tekst og hensyn til søkere, som allerede er eksponert i den sakkyndige komiteens vurdering. Det er viktig at innstillingen er saklig begrunnet og tåler offentlighetens lys også når det gjelder instituttleders handlingsrom. Så lenge det er meroffentlighet når det gjelder det sentrale dokumentet i ansettelsesprosessen – den sakkyndige komiteens vurdering - bør meroffentlighet også praktiseres når det gjelder innstillingen.

Fakultetsledelsens anbefaling

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

Forslag til vedtak:

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet slutter seg til at avsnittene som er omtalt i denne saken inngår i fakultetets høringsuttalelse.

Fakultetsstyret slutter seg til flertallets forslag til reglementets punkt 6.3.4 og 6.4.4.

Fakultetsledelsen gis fullmakt til å ferdigstille uttalelsen innen høringsfristen.

Knut Helland
dekan

Lise Gundersen
fakultetsdirektør

Vedlegg:
Høringssaken
Høringsuttalelser fra instituttene