

Arkivkode: 201

Sak nr.: 13/5145

Styresak: 41

Møte: 28.05.2014

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB

Bakgrunn

Våren 2013 ble et forslag til reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger sendt på høring i organisasjonen. Det nye reglementet skulle erstatte «Reglement for vitenskapelig ansatte ved UiB», som sist ble endret i 2006. Høringsuttalelsene i denne første runden var entydig i forhold til at reglementsforslaget krevde ytterligere bearbeiding. I brev av 10.09.13 oppnevnte universitetsledelsen derfor en arbeidsgruppe for å fremme et nytt forslag til reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/ administrative lederstillinger. Arbeidsgruppen ble ledet av instituttleder, professor Nils Erik Gilhus ved Det medisinsk-odontologiske fakultet.

Arbeidsgruppen ble gitt følgende mandat for arbeidet:

- Universitetets reglement skal bygge på universitets- og høyskolelovens bestemmelser og ta utgangspunkt i delegasjoner universitetsstyret har gitt til fakultetene.
- Reglementet skal bidra til å sikre høyest mulig kompetanse og kvalitet ved universitetet og spesielt vektlegge sakkyndig vurdering av kompetanse ved rekruttering til vitenskapelige stillinger.
- Arbeidsgruppen bes om å vurdere om den ønsker spesifikke bestemmelser i reglementet for ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger.
- Gruppen bes om å vurdere forslaget til endring i UH-loven vedrørende hjemmel for midlertidighet i innstegsstillinger.
- Forslaget skal inkludere vurderinger av hvilke konsekvenser bestemmelsene i offentleglova om rett til innsyn, skal gi for håndtering av dokumenter i tilsettingsprosessen i vitenskapelige stillinger.
- Vurdere om det trengs endringer i andre reglementer, og eventuelt å redegjøre for dette.

Arbeidsgruppen ble bedt om å vurdere følgende forhold spesielt:

- Ansvarsdeling mellom sakkyndig komité, innstillende myndighet og tilsettingsmyndighet.
- Alternative modeller for innstillingsmyndighet.
- Åpenhet i tilsettingsprosesser, i samsvar med offentleglova.
- Likestillingskomiteens rolle i tilsettingsprosesser.
- Hvilke formelle krav som bør stilles til dokumenter i en tilsettingssak.

Arbeidsgruppen ferdigstilte sitt arbeid 6.februar. Deretter ble forslaget fra arbeidsgruppen sendt ut på høring i organisjonen, til fagforeningen og Studentparlamentet, med høringsfrist 1. mai 2014. Som en del av høringsprosessen har forslaget også vært drøftet på eget møte med fakultetsdirektører og dekaner.

Sammendrag av høringsuttalelsene

Samtlige fakulteter samt Universitetsmuseet, Universitetsbiblioteket, Likestillingskomiteen og Akademikerne UiB har gitt uttalelser i saken. Det har ikke kommet høringsinnspill fra Studentparlamentet, NTL UiB, Parat UiB eller Forskerforbundet.

Høringsinstansene er relativt samstemte i sine innspill, med unntak av spørsmålet om innsyn.

Nedenfor følger et *sammendrag* av hovedpunktene fra høringsuttalelsene i saken. Kommentarer av mer regelteknisk eller språklig art er ikke inkludert. For uttalelsene *i sin helhet*, vises det til vedlegg i saken.

Generelle kommentarer til forslaget

Jevnt over kommenterer høringsinstansene at arbeidsgruppen har levert et godt gjennomarbeidet forslag til reglement som omhandler sentrale punkt i rekrutteringsprosessen. Instansene bemerker at et nytt reglement på dette området er viktig og nødvendig, og trekker frem som positivt forslagets grundige gjennomgang av innsyn, offentlighet og åpenhet.

Det matematisk-naturvitenskapelige mener sammensetningen av utvalget gjenspeiler en undervurdering av juridiske og administrative elementer som må ivaretas ved utforming av et reglement og tilhørende saksbehandlingsregler, og dette ville vært bedre ivaretatt om Personal- og organisasjonsavdelingen hadde vært representert i utvalget. Fakultetet anbefaler at faglige og administrative lederstillinger trekkes ut av reglementet, og at et eget reglement utarbeides for tilsetting i disse stillingene.

Det juridiske fakultet slutter seg til arbeidsgruppens vurderinger og grensedragninger for ansvaret til de ulike aktørene i tilsettingsprosessen, men oppfordrer til en tydeliggjøring av kompetansefordelingen mellom innstillingsutvalg og sakkyndig komité, samt en begrunnelse for ansvarsdelingen mellom disse i forslaget. Fakultetet mener også det bør komme tydeligere frem hvilke kriterier sakkyndig komité og innstillingsutvalg skal legge vekt på, og hvordan disse skal veies mot hverandre.

Det humanistiske fakultet påpeker at kunstneriske kvalifikasjoner må innarbeides som sidestilt med vitenskapelige kvalifikasjoner.

Likestillingskomiteen bemerker at reglementet oppleves som mangelfullt når det gjelder ivaretagelse av likestillingshensyn i tilsettingsprosessen. Komiteen mener det er nødvendig for UiB å arbeide for en styrking av likestillingsarbeidet i alle deler av tilsettingsprosessen fra utlysing til tilsetting.

Et flertall av høringsinstansene ønsker tydelige henvisninger i regelverket til lovverk og sentrale bestemmelser, slik at det kommer frem hvilke forhold som faktisk kan reguleres gjennom et ansettelsesreglement.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet uttrykker ønske om at reglementet blir fulgt opp av felles rutinebeskrivelser, maler og standardiserte prosedyrer på noen punkt i saksbehandlingsprosessen, for å sikre felles forståelse og håndtering av det nye regelverket ved hele UiB. Flere instanser etterspør også klarere og mer konsekvent begrepsbruk, for eksempel en klargjøring eller uniformering av begrepene «tilsetting» og «ansettelse».

Spesielt etterspørres en klargjøring av begrepene «egnethet» og «personlig egnethet», jf. forslaget punkt 6.3.4 om innsyn i innstillingen.

Kommentarer til del 1. Virkeområdet for reglementet

Akademikerne bemerker her at slik de leser forslaget, inngår ansettelse av kliniske lærere i odontologi i dette virkeområdet. Det eksisterer et tilsetningsreglement for kliniske lærere i personalreglement/regelsamlingen for UiB som trenger å oppdateres mot nåværende organisasjonsform – eller eventuelt at foreslåtte reglement også blir gjeldende reglement for denne kategorien ansatte. *Universitetsbiblioteket* bemerker at etter det de kan se, er ikke førstebibliotekar- og universitetsbibliotekarstillinger regulert i eller i medhold av Universitets- og høyskoleloven, og viser til personalreglementet for UiB der disse stillingene er spesielt nevnt under punkt 14.2. Biblioteket ber om at det vurderes hvorvidt stillingene skal reguleres av det foreslåtte reglementet.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet foreslår som nevnt at UiB i første omgang utarbeider et reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og holder faglige og administrative lederstillinger utenfor. Dette begrunnes med at tilsetningsprosessene for lederstillingene er så varierende og avvikende fra vitenskapelige stillinger for øvrig, at det er forvirrende og kompliserende å inkludere disse. Fakultetet foreslår å utarbeide et eget reglement for ansettelse i lederstillinger, hvor andre kriterier ligger til grunn. Dette innebærer at flere av punktene i det foreslåtte reglementet i følge fakultetet bør tas inn i et slikt eget reglement.

Kommentarer til del 2. Overordnede prinsipper for rekruttering

Til punktets tredje ledd bemerker *Det juridiske fakultet* behovet for klargjøring og et tydelig skille mellom det som er kvalifikasjoner og det som er dokumentasjon på kvalifikasjoner i forbindelse med ansettelsesprosessen. Videre ber fakultetet om en avklaring på hvilke kvalifikasjoner som kan sies å være «vitenskapelige». Også *Akademikerne* bemerker at formuleringen «andre formelle kvalifikasjoner» enten bør spesifiseres og eksemplifiseres, eller strykes.

Likestillingskomiteen og *Det juridiske fakultet* viser til formuleringen «det skal arbeides aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger», og stiller spørsmålsteget ved avgrensingen av likestillingsbegrepet. Det foreslår at det utarbeides en formulering som inkluderer likestilling og mangfold, i henhold til det utvidede likestillingsbegrepet. *Det humanistiske fakultet* foreslår at følgende tekst legges til siste avsnitt: «Søkere skal ikke diskrimineres i ansettelsesprosessen på grunn av kjønn, funksjonsevne, etnisitet, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller andre forhold».

Det juridiske fakultet ser det som ønskelig at kompetanse og ferdigheter innen undervisning og formidling framheves i betydelig større grad enn tilfellet er i forslaget. Fakultetet etterspør også at krav til habilitet i alle ledd i prosessen, blir nedfelt som sentral retningslinje.

Kommentarer til del 3 Universitetsstyrets funksjon i ansettelsessaker

Til punkt 3.1.3 Ansettelse av dekan

I *Det samfunnsvitenskapelige fakultets* høringsinnspill bemerkes det 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.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet mener fakultetsstyret bør få oppnevne minst ett av medlemmene som skal innstille ved dekanutsetting, og at dersom dagens regler beholdes bør dette inn som en justering. Fakultetet mener det er uklart hvem som er leder innstillingsutvalget, og hvem som oppnevner denne. Det bør også tydeliggjøres i reglementet hvilken rolle rektor har ved utsetting av dekaner.

Til punkt 3.1.5 Ansettelse av faglige ledere for senter mv.

Det humanistiske fakultet ber om at særskille prosedyreregler for de tverrfakultære sentrene utarbeides fra sentralt hold for å sikre at prosedyrene for de tverrfakultære sentrene blir like.

Til punkt 3.2 Kalling

Det samfunnsvitenskapelige fakultet er enig i at kalling kun bør skje dersom det er særlige grunner for det. Det bør fremgå av reglementet at det skal være tungtveiende *faglige* grunner for å kunne bruke kalling. Samtidig påpeker fakultetet at kalling er et viktig strategisk virkemiddel i konkurransen om de fremste forskerne, og at reglementet ikke bare bør omtale begrensningene ved ordningen.

Likestillingskomiteen viser til punktets første og tredje ledd. Det er uenighet i komiteen rundt hvorvidt likestillingshensyn alene ved kalling kan være i strid med likestillingsloven, slik for eksempel ved øremerking av stillinger for det ene kjønn. Komiteen tar utgangspunkt i at faglige grunner alltid skal veie tyngst ved kalling, men likestillingshensyn kan tas i svært mannsdominerte fagmiljøer og ved rekruttering til spesielle stillingskategorier, som II-stillinger. Til punktets første ledd foreslår komiteen at likestillingshensyn skal omfatte det utvidede likestillingsbegrepet, og at dette inkluderes i formuleringen.

Kommentarer til del 4. Ansettelser på fakultetsnivå

Til punkt 4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Det humanistiske fakultet viser til punktets annet ledd og stiller spørsmål om hvorvidt dette innebærer at ansettelsesutvalget ved fakultetet også kan tilsette i alle andre stillinger inkludert faste stillinger som for eksempel universitetslektorer og forskere. Til punktets fjerde ledd foreslår fakultetet at instituttet må kunne nedsette to grupper for vurdering av henholdsvis intervju og prøveforelesning. Dette vil sikre at representanter fra fagmiljøet er med på prosessen, studenter er sikret plass i komiteen for prøveforelesning og komitéuttalelsene følger saken videre. Fakultetet ser positivt på at referanseinnhenting kommer inn som en normal, men ikke obligatorisk del av vurderingen av søkere, men påpeker at dette fordrer tydelige retningslinjer for hvordan dette skal gjennomføres.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet bemerker som positivt at det presiseres at innstilling foretas av instituttleder selv, men kommenterer at det må være anledning til å oppnevne ulike grupper/komiteer for å vurdere for eksempel prøveforelesning og intervju, altså ikke nødvendigvis «en gruppe». Fakultetet mener videre at det bør være mulig for fakultetsstyret å delegere også ansettelse i førsteamanuensis og professorater til et ansettelsesutvalg.

Det medisinsk-odontologiske fakultet bemerker at for stillinger knyttet til fakultetsnivået bør dekanen (ved tilsatt dekan) eller fakultetsdirektøren kunne delegere innstillingsmyndighet til tjenlig ledernivå.

Til punkt 4.1.3 Ansettelse av instituttleder

I den interne høringsrunden ved *Det samfunnsvitenskapelige fakultet* ble det påpekt at både vitenskapelig og administrativt ansatte bør være representert i innstillingsutvalget ved ansettelse av instituttleder.

Til punkt 4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet bemerker her at det bør være åpning for å delegere også ansettelse i førsteamanuensis og professorater til et ansettelsesutvalg.

Til punkt 4.3 Administrativ ansettelse

Det samfunnsvitenskapelige fakultet bemerker at det internt på fakultetet har vært kritiske merknader til forslaget om forkortelse av lengden på administrativ ansettelse, om at dette vil

føre til mindre fleksibilitet og mer administrasjon. Samtidig gir fakultetet uttrykk for at nedkortingene også kan ha fordeler.

Til punktets annet ledd bemerker *Det humanistiske fakultet* at dersom dette betyr at midlertidige tilsetninger på ett år eller mer må behandles av fakultetsstyret, innebærer dette en begrensning av den myndighet ansettelsesutvalgene har i dag til å tilsette i midlertidige stillinger utover ett år. Fakultetet mener at en slik begrensning innsnevrer ansettelsesutvalgenes mandat i for stor grad, og at valg av ordlyd "kortere tid enn ett år" er uheldig.

Kommentarer til del 5 Ansettelse i styrer med særskilt ansettelsesmyndighet

Til punkt 5.2.1 Ansettelsesmyndighet

Universitetsbiblioteket kommenterer her at det er naturlig om stillingen som direktør for Universitetsbiblioteket håndteres av universitetets ledelse, slik som i dag.

Kommentarer til del 6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren

Det medisinsk-odontologiske fakultet sier seg enige i at instituttleder bør ha innstillingsmyndighet overfor tilsettingsorganet i stillinger knyttet til eget institutt. For vitenskapelige stillinger foretar instituttleder endelig innstilling basert på en samlet vurdering av I) sakkyndig bedømmelse, II) rapport fra et innstillingsutvalg som gjennomfører intervju og prøveforelesning, og III) uttalelse fra oppgitte referanser. Instituttleder oppnevner innstillingsutvalg, og kan selv lede utvalget dersom dette er mest tjenlig. Utvalget kaller inn til intervju og prøveforelesning på bakgrunn av sakkyndig bedømmelse i tråd med UH-loven og tilhørende forskrifter. Fakultetet mener videre det vil være en fordel om universitetet utvikler noen overordnede retningslinjer for hvordan intervju, prøveforelesning og innhenting av referanser skal foretas.

Til punkt 6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet påpeker at det normalt er instituttleder som utformer utlysningsteksten, og etterlyser også en beskrivelse av innholdet i denne. Fakultetet bemerker også at dette området er gjenstand for mye diskusjon, og ansvaret må legges til ansvarlige ledere som har besluttende myndighet. *Det juridiske fakultet* mener også det må være ansettelsesorganet som har det overordnede ansvaret for utforming av teksten, og det må ligge til ansettelsesorganet å beslutte hvordan dette organiseres. *Det humanistiske fakultet* viser for øvrig til foreslått søknadsfrist på tre uker, og mener en søknadsfrist på fire uker bør være normalordning for å rekruttere internasjonalt, for å sikre et best mulig rekrutteringsgrunnlag og ta hensyn til internasjonal rekruttering.

Til punkt 6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komité

Det samfunnsvitenskapelige fakultet bemerker at dette punktet må ses i sammenheng med punkt under del 7 i forslaget for å gi en fullstendig oversikt over de foreslåtte kravene til sammensetning av sakkyndige komiteer til ulike typer stillinger, og mener slike opplysninger bør fremgå ett sted i reglementet. Til forslaget om at sakkyndig komité skal ha tre medlemmer ved ansettelse i stillinger fra og med postdoktornivå, kommenteres at dette avviker fra praksis ved fakultetet, der kravet om tre medlemmer bare gjelder de *faste* stillingene. Fakultetet mener denne løsningen bør videreføres i det nye reglementet.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet etterspør også klarhet i krav til sammensetning av sakkyndig komité til ulike stillinger, da spesielt i forhold til punkt 7.4 om stipendiatstillinger. Fakultetet ønsker ikke en innskjerping i forhold til tidligere *Utfyllende bestemmelser til retningslinjer for tilsetting som stipendiat ved UiB*, hvor det het at et av medlemmene «så langt som mulig bør være utenfor instituttet». Fakultetet er positive til muligheten for å i særlige tilfeller benytte postdoktorer i komiteer. Fakultetet etterspør også utfyllende retningslinjer for habilitet. For eksternt finansierte stillinger er det ønsket at fakultetet ønsker at prosjektleder kan være med i sakkyndigkomiteen.

Ved *Det juridiske fakultet* settes i dag krav om minst ett eksternt medlem, og fakultetet ønsker rom for å opprettholde denne praksisen.

Akademikerne viser til formuleringen «begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig», og påpeker at selv om dette i enkelte miljø kan innebære vanskeligheter eller uforholdsmessige forsinkelser i saksbehandlingen, kan de ikke se at det i UH-loven åpnes opp for unntaksbestemmelser. Til siste ledd foreslås det at det utarbeides et standardisert skjema som sakkyndige må rapportere på, i henhold til de faktorer som vurderes av betydning for habilitet.

Til punkt 6.2.3 Mandat for sakkyndig komité

Det psykologiske fakultet bemerker her at hva som skal utgjøre «relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og veiledning», og hvordan dette kan vurderes og rangeres, trenger videre utdypelse. *Det humanistiske fakultet* understreker at det nye reglementet bør presisere at den sakkyndige komiteen også skal bedømme relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og søkerens faglig-administrative kvalifikasjoner. Fakultetet stiller seg positivt til forslaget om at bedømmelse og rangering skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, og at det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater.

Fakultetet fremhever også som positivt at det presiseres at den sakkyndige komiteen ikke skal uttale seg om spørsmål om likestilling, personlig egnethet o.a. som ikke gjelder søkerens samlede dokumenterte faglige kvalifikasjoner, samt at komiteen må gjøre greie for den faglige avstanden mellom de kvalifiserte.

Til punkt 6.2.5 Innsyn i den sakkyndige bedømmelse og merknader

Det humanistiske fakultet mener det er viktig at det foretas en kvalitetskontroll i forbindelse med at saksforelegget til fakultetsstyret/tilsettingsrådet utformes, og mener det bør åpnes for merinnsyn først når dekanen har godkjent saksforelegget. *Det medisinsk-odontologiske fakultet* fraråder at det gis offentlig innsyn før tilsettingsorganet har gjort sitt vedtak.

Til punkt 6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

Det humanistiske fakultet mener det bør presiseres om muligheten til å fravike kravet om sakkyndig bedømmelse gjelder for den enkelte sak, eller om fakultetsstyret kan beslutte dette for én eller alle de nevnte stillingene. I følge forslaget må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetente til det doktorgradsprogram som ansettelsen gjelder. Fakultetet spør om forslaget innebærer at søkerne skal få innsyn i innstillende myndighets vurderinger etter samme modell som for sakkyndige uttalelser fra komiteer (jf. punkt 6.2.4).

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet bemerker som positivt at det åpnes for at fakultetsstyret kan fravike kravet om sakkyndig bedømmelse for blant annet stipendiater.

Til punkt 6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

Det samfunnsvitenskapelige fakultet bemerker at det kunne kommet tydeligere frem at det er instituttleder som er innstillende myndighet på instituttnivå – uavhengig av om fakultetene har ordning med ansatte eller valgte instituttledere. Hvordan innstillingsmyndigheten skal ivaretas i situasjoner der instituttleder er inhabil, mener fakultetet også burde vært omtalt. Ved fakultet har tilsettingsutvalget i slike tilfeller vært innstillingsmyndighet og fakultetsstyret har sluttbehandlet saken – men denne ordningen kan ikke videreføres dersom dekanen skal lede begge ansettelsesorganene. Fakultetets anbefaling vil være at visestyrer i slike

situasjoner kan tre inn som innstillende myndighet. Fakultetet bemerker at dette i så fall må fremgå av reglementet.

Universitetsmuseet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet mener kravet om at innstillingsmyndigheten må innstille minst tre søkere ikke er tjenlig. Det vises til bestemmelsen i tjenestemannsloven, hvor det heter «Er det flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning». Formuleringen «vanligvis» er av stor betydning for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet som i 60 % av alle vitenskapelige tilsetninger rekrutterer fra utlandet. Dersom en søker peker seg ut som særskilt godt kvalifisert, kan det være hensiktsmessig å foreta en grundig og rask vurdering av denne kandidaten, selv om det finnes flere potensielt kvalifiserte blant søkerne. Det samfunnsvitenskapelige fakultet mener kravet vil kunne gjøre det unødig vanskelig for instituttene å vektlegge hensyn til deres langsiktige rekrutteringsbehov.

Akademikerne viser til punktets tredje ledd, og understreker at Likestillingskomiteen bør vurdere dette punktet spesifikt og i henhold til definisjonen av kjønnsbalanse i lovverket (ett kjønn representert i <40 % av tilsvarende stilling), og at det er viktig at dette praktiseres innenfor hvert fagområde. Akademikerne foreslår at dette spesifiseres ved følgende endring i teksten: «Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifisert, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er underrepresentert **med <40 % i tilsvarende stilling i vedkommende fagområde. Informasjon om kjønnsbalansen i fagområdet skal være tilgjengelig for innstillende myndighet og for Likestillingskomiteen**». *Det juridiske fakultet* kommenterer at i punkt 6.1.1 Utlysning blir likestillingshensyn gjort gjeldende ved underrepresentasjon av ett kjønn innen «den aktuelle stillingskategori», mens under gjeldende punkt vektlegges underrepresentasjon «på det enkelte fagområde». Begrepsbruken bør her være lik.

Det humanistiske fakultet viser til samme tredje ledd, og mener det her bør vises til Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen, og at det må være samsvar mellom ordlyden i reglementet og i avtalen, jf. avtalens pkt. 9. Her vises det til at basis for moderat kjønnskvotering som hovedregel er det enkelte fakultet, men at det ikke kan foretas tilsetting etter moderat kjønnskvotering dersom det er kvinnedominans i stillingsgruppen ved instituttet hvor tilsetningen skal skje. Tilpasningsavtalen viser altså ikke til fagområde, men bare til stillingsgruppe på instituttet.

Til punkt 6.3.2 Grunnlaget og vurderinger for innstilling

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet viser til første setning i første avsnitt og påpeker at denne kan virke misvisende, da sakkyndigbedømmelsen kun utgjør en del av grunnlaget for innstilling. Setningen bør reformuleres for å unngå tvil om sakkyndigkomiteens rolle. *Det juridiske fakultet* foreslår også at det tydeliggjøres i formuleringen at innstillingsutvalget skal gjøre en helhetsvurdering.

Det juridiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet mener at det ikke alltid vil være påkrevd å gjennomføre intervju, referanseinnhenting, prøveforelesning og andre prøver som grunnlag for innstillingen, eksempelvis når de rangerte søkerne er godt kjent av innstillende myndighet og i miljøet. *Det samfunnsvitenskapelige fakultet* mener at innhenting referanser bør være virkemiddel instituttleder kan vurdere. Også *Det humanistiske fakultet* bemerker at referanseinnhenting bør være en kan-regel og ikke en skal-regel.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det humanistiske fakultet og Akademikerne, mener begrepet «personlig egnethet» er uklart. Av utlysningsteksten må det fremgå hvilke personlige egenskaper som etterspørres. *Det humanistiske fakultet og Akademikerne* mener at «egnethet» omfatter forhold og egenskaper utover det rent faglige og er et tilstrekkelig

begrep. Det juridiske fakultet mener det er behov for rutiner som ivaretar kravet til kvalitet ved vurderingen av personlig egnethet i tilsettingsprosessen.

Til samme tredje ledd bemerker *Universitetsmuseet* at selv om alle vurderinger basert på skjønn kan åpne for momenter som burde være saken utedkommende, er det like fullt ut fra en samlet vurdering helt avgjørende for hvorvidt en søker vil utgjøre en vitenskapelig styrking av et fagmiljø eller ei (jf. museets kommentarer til punkt 6.4.2 nedenfor).

Til punkt 6.3.4 Innsyn i innstillingen

Høringsinstansene er her delt i synet på innsyn. *Det juridiske fakultet*, *Det humanistiske fakultet*, *Det samfunnsvitenskapelige fakultet*, *Universitetsmuseet*, *Akademikerne* og *Likestillingskomiteen* støtter flertallets forslag. *Det psykologiske fakultet*, *Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet* og *Det medisinsk-odontologiske fakultet* slutter seg til mindretallets forslag. *Det juridiske fakultet* mener likevel at den enkelte enhet ved UiB selv må kunne ta stilling til spørsmålet om merinnsyn.

Det juridiske fakultet ønsker mest mulig åpenhet i tilsettingssaker, og for egen del ønsker de som hovedregel offentlighet og merinnsyn i innstillinger. Fakultetet ser imidlertid at en praksis der søkere gis fullt innsyn også i egnethetsvurderinger i enkelte tilfeller kan få uheldige, utilsiktede konsekvenser, som for eksempel at man «mister» eventuelle søkere. På dette grunnlaget foreslår fakultetet at den enkelte enhet ved UiB må få vurdere i hvilken grad det gis innsyn i innstillingen og ansettelsesorganets vurderinger og vedtak.

Det humanistiske fakultet bemerker også noe intern uenighet, men støtter samlet sett flertallets syn. Fakultetet viser til offentlighetsloven, og bemerker at vitenskapelige ansettelser kan ha offentlig interesse. Åpenhet i ansettelsesprosessene vil også medvirke til bredere kunnskap om og styrking av dette arbeidet ved universitetet. Fakultetet presiserer at rett til merinnsyn ikke skal gjelde rapportene fra prøveforelesning, intervju og referanser, samt personsensitiv informasjon eller vurderinger av personlig egnethet. Fakultetet mener også det er nødvendig at det foretas en kvalitetskontroll i forbindelse med utforming av saksforelegget fakultetsstyret/tilsettingsrådet, og mener derfor at det bør åpnes for merinnsyn først når dekanen har godkjent saksforelegget.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet bemerker at dagens praksis ved fakultetet er i samsvar med mindretallets forslag, og at det er delte meninger internt på fakultetet om hvorvidt dagens praksis bør endres. Argumentene for flertallets forslag dreier seg blant annet om ønsker om mest mulig åpenhet og transparente prosesser – med unntak av vurderinger som omhandler personlig egnethet. Støtte til mindretallets forslag begrunnes blant annet med at krav om innsyn i innstilling kan legge føringer på grundigheten og ærligheten i instituttleders stilling, føre til mer tidkrevende ansettelsesprosedyrer og at sladdede tekstdeler kan gi grunnlag for spekulasjoner. Fakultetsstyret ga tilslutning til arbeidsgruppens flertall.

Universitetsmuseet støtter flertallets forslag, og legger til at offentligheten vil innebære et disiplinerende moment for alle parter.

Likestillingskomiteen bemerker at transparens i tilsettingssaker kan bidra til en mer likestilt rekrutteringsprosess, og heller mot å støtte flertallets forslag – samtidig som komiteen ser utfordringene ved å praktisere utvidet merinnsyn og samtidig ivareta personvern hensyn.

Det psykologiske fakultet støtter mindretallets forslag. Fakultetet viser til at søkere i følge forvaltningslovforskriften § 19 har rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt, rangering og eventuelle dissenser, men at dette partsinnsynet ikke gjelder dokumenter som inneholder vurderinger foretatt av innstillingsmyndigheten – noe som taler mot at offentligheten kan ha et generelt krav på merinnsyn utover hva søkerne har. Det

understrekes at hensynet til søkerens personvern må veie tungt i denne vurderingen. Videre påpekes det blant annet at det vil være uheldig om UiB innfører en form for meroffentlighet som avviker fra UH-sektoren for øvrig, og at meroffentlighet potensielt vil kunne føre til at søkere kan velge å avstå fra å søke UiB til fordel for andre institusjoner. Fakultetet foreslår at dersom man likevel går for en utvidet offentlighet i innstillingen, bør det legges opp til en forsøksperiode der de fakulteter som ønsker å praktisere meroffentlighet får anledning til dette, etterfulgt av en evaluering.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet støtter også mindretallets forslag, og mener UiB ikke har hjemmel for å legge seg på en slik praksis for merinnsyn som flertallet legger opp til. Dersom merinnsyn i instituttleders innstilling blir en hovedregel vil det føre til økt oppmerksomhet rundt tilsettingssaker der vurdering av personlig egnethet er utslagsgivende, noe som vil kunne være belastende for involverte søkere. I likhet med Det psykologiske fakultet, anser fakultetet det som svært uheldig om UiB legger seg på en praksis som skiller seg fra de øvrige universitetene, og mener en slik praksis vil videre føre til at innstillende myndighet blir mer forsiktig i sine formuleringer når det gjelder sammenlikning og vurdering av søkere. Fakultetet frykter at mer offentlig oppmerksomhet rundt tilsetting i vitenskapelige stillinger vil kunne gjøre det vanskeligere å finne medlemmer til sakkyndigkomiteer. I tillegg nevnes at flertallets forslag vil føre til betydelig merarbeid for saksbehandlere og ledere i å måtte vurdere hvilke deler av de gjeldende dokumentene som det ikke kan gis innsyn i, og som må sladdes før innsyn gis. Fakultetet mener det er uklart om flertallet virkelig mener at det skal praktiseres merinnsyn også for lederstillingene som er inkludert i forslaget til reglementet, det vil si ved blant annet universitetsdirektør-, dekan- og instituttledertilsettinger – og går i så fall sterkt imot en slik praksis. Både *Det matematisk-naturvitenskapelige* og *Det psykologiske fakultet* stiller spørsmålsteget ved at tilsvarende regler ikke skal gjelde ved tilsetting i tekniske og administrative stillinger.

Det medisinsk-odontologisk fakultet støtter mindretallets forslag, og fraråder at det gis offentlig innsyn i innstilling fra innstillende myndighet. Også her vektlegges personvern, praksis i UH-sektoren og internasjonalt, fare for å miste potensielle søkere og vansker med å rekruttere medlemmer til sakkyndig-komiteé, samt fare for at offentlighetskravet vil kunne legge begrensninger på innstillende myndighets omtale av søkerne. Fakultetet er bekymret for at denne praksisen kan svekke UiBs konkurransekraft i forhold til å tiltrekke seg de beste søkerne. Fakultetet mener sladding ikke vil kunne løse disse utfordringene.

Likestillingskomiteen mener tredagersfristen komiteen har til å komme med merknader i tilsettingssaker er en utfordring. Den korte fristen fører til at komiteen må delegere beslutningsmyndighet til lederen, noe som kan svekke komiteens legitimitet. Komiteen foreslår at den innenfor tredagersfristen får anledning til å be en tilsettingsmyndighet om utsatt frist, slik at saken kan behandles på en forsvarlig måte. *Akademikerne* foreslår at Likestillingskomiteens får en frist på 6 dager til å komme med uttale. Akademikerne foreslår videre følgende tillegg til kapittel 6.3.4 «*Likestillingskomiteen ved UiB sendes gjenpart av innstillingen og de sakkyndiges uttalelse, og skal avgi standardisert uttalelse innen 6 virkedager. Uttalelse fra komiteen skal følge saken til ansettelsesorganet.*»

Til punkt 6.4.1 Ansettelsesmyndighetens kontrollfunksjon

Det humanistiske fakultet bemerker som positivt at det skisseres opp hvordan ansettelsesorganet skal gå frem dersom de er i tvil om den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig.

Det juridiske fakultet etterspør en avklaring på hvordan man forholder seg dersom ansettelsesorganet ønsker å endre på rekkefølgen i innstillingen.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet kommenterer at også fakultetsledelsen har en kontrollfunksjon i å se til at ansettelsessakene er tilstrekkelig opplyst før de legges frem for

ansettelsesorganet, og mener reglementet også bør omtale hvordan dette ansvaret skal ivaretas.

Til punkt 6.4.2 Anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet

I forlengelsen av sin kommentar til punkt 6.3.2 ovenfor, foreslår *Universitetsmuseet* at første ledd i dette punktet uttrykker viktigheten av en samlet vurdering eksplisitt:

"Ansettelsesorganet skal ansette den søker som **ut fra en samlet vurdering** er best kvalifisert for den ledige stillingen". *Det humanistiske fakultet* viser til sine kommentarer under punkt 6.3.1.

Til punkt 6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet

Det samfunnsvitenskapelige fakultet viser til forslaget om at ansettelser i ansettelsesutvalg kan skje ved at sakene sendes på sirkulasjon, og bemerker at dette kan være en fleksibel og tidsbesparende løsning.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ønsker ikke at avstemningsresultatet, dersom det ikke er enstemmighet, skal framkomme av den offentlige protokollen. Dersom det likevel skulle bli vedtatt at stemmeresultatet gjøres offentlig, mener fakultetet det bør være tilstrekkelig at stemmetallet framkommer, ikke hva det enkelte medlem av ansettelsesorganet har stemt. Fakultetet mener videre at eventuelle protokolltilførsler ikke bør være offentlige.

Til punkt 6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

De fleste instansene viser her til tidligere kommentarer vedrørende innsyn (jf. punkt 6.4.3). I tillegg kommenterer *Det humanistiske fakultet* at det ikke er ønskelig at det skal skrives drøftingsreferat fra fakultetsstyrets behandling. *Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet* støtter mindretallets forslag, men sammenholder det med punkt 6.4.3 der det presiseres at det av protokollen skal framkomme hvordan den enkelte har stemt, noe fakultetet stiller seg svært skeptisk til.

Kommentarer til punkt 7.1 Midlertidige bistillinger ved UiB

Det juridiske fakultet viser til punktets annet ledd, og stiller spørsmål ved hvorvidt denne regelen er ønskelig og mulig å praktisere. Det kan være vanskelig å kontrollere om vilkåret er oppfylt til enhver tid. Ordlyden utelukker å kunne tilsette i bistilling der vedkommende eksempelvis er selvstendig næringsdrivende eller pensjonist. Fakultetet foreslår å heller sette som forutsetning at bistilling ikke skal være hovedvirksomhet eller at den som ansettes er klart best kvalifisert.

Det humanistiske fakultet kommenterer at krav til stillingsprosent i hovedstillingen bør presiseres.

Kommentarer til punkt 7.2 Kombinerte stillinger

Det humanistiske fakultet kommenterer at ettersom vitenskapelige stillinger ved UiB som hovedregel er stillinger som er en kombinasjon av undervisning og forskning, er det uheldig at de spesielle stillingene det vises til i reglementet kalles kombinerte stillinger. *Det medisinsk-odontologiske fakultet* mener arbeidsgruppens forslag under dette punktet ikke er tilstrekkelig utredet, og bør utredes nærmere.

Kommentarer til del 7. Særskilte regler for vitenskapelige ansettelsesforhold

Til punkt 7.3 Eksternt finansierte oppdrag

Det psykologiske fakultet viser til formuleringen «Det skal alltid foretas utlysning for stillinger som har varighet over tre år», og påpeker at ettersom man ofte i eksternt finansierte oppdrag har en person som er påtenkt stillingen, vil det være mot sin hensikt å ha en snevrere unntaksregel ved UiB enn hva som følger av unntaksregelen i tjenestemannsforskriften. *Det medisinsk-odontologiske fakultet* setter spørsmålstegn ved grensen på tre års tilsetting uten utlysning for eksternt finansierte oppdrag, og argumenterer for at det bør åpnes for tilsetting

uten utlysning i perioder ut over dette. Det vises blant annet til fakultetets stipendiater/postdoktorer/forskere i delstillinger (kombinerte stillinger) i samarbeid med helseforetakene, samt store omfang bistillinger av fulltidsansatte i helseforetakene.

Det humanistiske fakultet viser til formuleringen «For utlyste stillinger kan innstilling foretas av instituttleder, eller etter delegasjon av utnevnt prosjektleder ansatt ved UiB», og kommenterer at ettersom instituttleder har arbeidsgiver- og økonomiansvar ved instituttet, bør innstillingsmyndigheten ikke delegeres videre til prosjektleder med mindre arbeidsgiveransvaret er delegert.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ønsker klarhet i hvorvidt forskriften til tjenestemannsloven også omfatter bidragsstillinger. Fakultetet etterspør også en klargjøring av eventuelle forskjeller som eksisterer mellom oppdrags- og bidragsstillinger når det gjelder mulighet for tilsetning uten utlysning. Fakultetet ønsker at reglementet også åpner for tilsetning uten utlysning knyttet til bidragsprosjekt dersom det er særlige grunner som gjør det aktuelt, for eksempel om en søker har deltatt i utformingen av et eksternt finansiert prosjekt, der tilsetning av vedkommende er vesentlig for å kunne gjennomføre prosjektet.

Til punkt 7.5 Postdoktorstillinger

Det medisinsk-odontologisk fakultet mener det bør være tilstrekkelig med krav om minimum to medlemmer i sakkyndige komiteer også for postdoktorstillinger.

(Se også kommentarer til punkt 6.2.2)

Ansettelsesreglement, gjennomgang av høringsuttalelsene

Personal- og organisasjonsavdelingen (POA) har gjennomgått alle innkomne kommentarer til de enkelte punkt i reglementsforslaget og vurdert om noen av disse gir grunnlag for endringer i forslaget. Det er her viktig for POA å understreke at reglementsforslaget er forankret i lov, forskrifter, forarbeider og andre reglement. Ordlydene er derfor ikke tilfeldig valgt og det er ikke nødvendigvis mulig å foreta alle ønskede endringer uten at man samtidig beveger seg bort fra gjeldende lovverk etc. Blant annet heter det i universitets- og høyskoleloven (uhl.) § 6-3 (3) at ansettelse skjer på grunnlag av innstilling og at innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter den stillingsbeskrivelse som er gitt i utlysning og betenkning. Dette kan vi derfor ikke endre på i reglementet, men det betyr ikke at innstilling og ansettelse ikke også skal skje på grunnlag av andre momenter. Intervju, referanseinnhenting etc. bør i denne sammenheng ikke være valgfritt. Disse momentene er der nettopp for å sikre at den best kvalifiserte kandidaten ansettes. Det samme gjelder i forhold til sammensettingen av sakkyndig komité. Også ved ansettelse i postdoktor-stillinger skal sakkyndig komité etter reglementsforslaget bestå av tre medlemmer. Dette fordi vi mener disse stillingene er på et så høyt nivå, og ofte på nivå med mellomstillinger, at det er lite ønskelig å åpne for mindre kvalitetssikring av de faglige kvalifikasjonene ved ansettelse i disse stillingene.

Endringer kan også medføre større uklarheter, og sammenhenger i reglementet kan bli borte. Disse aspektene, samt de ovennevnte hensyn til lovverk etc, har vi lagt til grunn ved vår vurdering av de ulike endringsforslagene som er fremkommet i høringsuttalelsene.

Flere av kommentarene vil innebære en større detaljering av bestemmelsene i forslaget og vår vurderinger er at slik detaljering medfører et mer uklart reglement, og bidrar ikke til en mer oversiktlig og effektiv ansettelsesprosess. Dette gjelder f.eks. i forhold til forslag om utdyping/tydeliggjøring av begrep og ulike roller. Her kan nevnes punkt 4.1.2 «Alminnelig ansettelsesprosedyre for fakultet uten institutter». Dette er en unntaksbestemmelse fra hovedregelen ved UiB om at fakultet har institutter, og punktet gir et innstillingsutvalg ved slike fakultet (i dag bare Det juridiske fakultet) den samme posisjonen som instituttleder har i

ansettelsesprosesser. Det fremstår som lite hensiktsmessig å gjenta dette på alle aktuelle steder i reglementet. Nærmere utdyping/tydeliggjøring kan også skje ved veiledninger til f.eks. sakkyndig komité.

Innholdet av vurderingen av søkerens personlige egnethet er vanskelig å regelfeste fordi den etter sin karakter i stor grad må bygge på skjønn. Sivilombudsmannen har imidlertid gitt visse standarder for egnethetsvurderingen, som er oppsummert i reglementsforslaget. POA oppfatter Sivilombudsmannens anvisninger som retningsgivende minimumskrav til de personlige egnethetsvurderinger som må foretas av innstillende myndighet. Høringsuttalelsene endrer ikke noe på vår oppfatning om dette.

Flere av endringsforslagene mener vi også allerede fremgår av den eksisterende teksten og vi stiller oss uforstående til disse forslagene. Det er f.eks. ikke noe i punkt 6.1.3 Fornyet utlysning - som begrenser den handlefrihet ansettelsesorganet i dag har til å stoppe en ansettelsesprosess. At instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju etc. medfører heller ikke at det kan være ulike personer som deltar henholdsvis ved intervju og ved prøveforelesning. Det er heller ikke etter POA's mening ønskelig med utstrakt bruk av lovhenvisninger i reglementet. Etter vår oppfatning blir reglementet da mindre anvendelig og kanskje mer til hinder enn til hjelp i ansettelsesprosessen.

Flere har også kommentert at reglementsforslaget kun gir uttrykk for at det gjennom ansettelser skal arbeides for likestilling mellom kjønnene, og foreslår inntatt bestemmelser også i forhold til de øvrige diskrimineringsgrunnlagene, jf. Handlingsplan for likestilling 2012-2015. Til dette vil POA påpeke at reglementet på dette området er forankret i bestemmelsene om likestilling i universitets- og høyskoleloven men at Likestillingskomiteen ikke er gitt noen slik begrensning ved sine uttalelser i den enkelte ansettelsessak, jf. punkt 6.3.4. På denne måten sikrer reglementet at Likestillingskomiteen til enhver tid kan uttale seg om relevante likestillings- og mangfoldsperspektiv i tilsettingssaker uten at reglementet stadig må endres som følge av f.eks. nye handlingsplaner. Uttalelsesfristen på tre dager mener vi POA er tilstrekkelig til at leder for komiteen, eventuelt likestillingsrådgiver, får anledning til å gi tilbakemelding til ansettelsesorganet om det er forhold ved ansettelsessaken Likestillingskomiteen ønsker å uttale seg nærmere om. Dersom ansettelsesorganet til tross for tilbakemeldingen velger å foreta ansettelse før komiteens uttalelse foreligger, må det være ansettelsesorganets ansvar å ta den risikoen.

Habilitetsvurderinger og utfyllende regler om dette er også foreslått inntatt flere steder enn under punkt 6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komité. POA er ikke enig i disse forslagene. Habilitetsreglene er saksbehandlingsregler som alle offentlige tjenestemenn må forholde seg til når de tilrettelegger grunnlaget for en avgjørelse eller treffer avgjørelse i forvaltningssaker, herunder ansettelsessaker. Sakkyndig komité kommer her i en særstilling i forhold til forvaltningsloven, i motsetning til de andre sentrale aktørene i ansettelsesprosessen. Det er derfor nødvendig å ta inn bestemmelser om habilitet for medlemmene av komiteen, mens andre aktører må forholde seg til reglene om habilitet i forvaltningsloven i ansettelsessaker som i andre saker ved UiB selv om dette ikke er nedfelt i et reglement.

Det fremkom også i høringsrunden ord og uttrykk man mente var lite konsistent brukt i reglementsforslaget. Noen av disse har POA rettet mens andre må stå slik de gjør i forslaget da det er en bevisst forskjell mellom det som tilsynelatende kan se likt ut. Her kan nevnes ansettelsesorgan og ansettelsesmyndighet. Myndighet er en tildelt kompetanse mens organ er der myndigheten utøves. Noen steder var dette likevel misvisende fremstilt og er korrigert.

Høringsuttalelsene har også vist at det er behov for ny gjennomgang av reglementsteksten i forhold til noen stillingsgrupper. Bibliotekstillingene er fjernet da disse, som påpekt av biblioteket, allerede er inntatt i personalreglementet. De kliniske lærerstillingene i odontologi

hører også hjemme der og inngår ikke i vedlagte reglement. Omstillingsprosessen ved Universitetsmuseet kan også medføre endringer i reglementet punkt 5.1.

Når det gjelder punktene 7.1 Midlertidige bistillinger ved UiB og 7.3 Eksternt finansierte oppdrag mener vi det ikke er fremkommet noe i høringsuttalelsene som gir grunnlag for endring av reglementsteksten. Grensen på tre år for ansettelse uten utlysning er satt for å hindre at personer som ikke har vært gjennom en ordinær ansettelsesprosedyre og den kvalitetssikring en slik ansettelse innebærer, skal få fast ansettelse etter fireårsregelen. Selvstendig næringsdrivende eller pensjonister har ikke hovedstilling hos annen arbeidsgiver og omfattes ikke av bestemmelsene i punkt 7.1. Disse kan likevel ansettes midlertidig i deltidsstilling dersom det er grunnlag for det, eventuelt motta pensjonistavlønning.

De administrative lederstillingene som omfattes av uhl. mener POA naturlig hører hjemme i reglementet. Ansettelser i stillinger etter tjenestemannsloven omfattes av Personalreglement for Universitetet i Bergen og det er naturlig og mest hensiktsmessig at samme struktur følges for stillinger etter uhl., ved at disse samles i ett ansettelsesreglement. Felles for disse stillingene er at ansettelse foretas av universitetsstyret, eller etter styrets beslutning av underordnet organ eller ett eller flere ansettelsesutvalg. I tillegg til stilling som universitetsdirektør, omfatter uhl. de lederstillinger som faller inn under kap. 11 i loven.

Administrasjonens oppgave ved utarbeidelse av utlysningstekst, punkt 6.1.2, mener POA er nødvendig, og viser et viktig skille mellom den faglige og administrative funksjonen i denne del av ansettelsesprosessen. Vi mener også at kallingsreglene avviker såpass mye fra de ordinære ansettelsesprosedurene at det er nødvendig at de reglene står som et eget punkt i reglementet og ikke som et underpunkt av 3.1. Avslutningsvis kan vi nevne at prøvetidsbestemmelsene ikke hører hjemme i et slikt reglement.

Universitetsdirektørens kommentarer

Rekruttering til vitenskapelige stillinger er det viktigste strategiske virkemiddelet for å innfri universitetets ambisjoner om å være et internasjonalt anerkjent universitet som skal konkurrere om de beste hodene. Arbeidsgruppens forslag til reglement er etter Universitetsdirektørens vurdering et godt bidrag til å styrke arbeidet med å rekruttere de beste kandidatene til vitenskapelig stilling ved UiB. Det er ikke minst viktig at myndighetsforholdet mellom sakkyndig komité og innstillende myndighet nå er tydeliggjort i det nye reglementet.

Reglementet skal også bidra til effektivitet i tilsettingsprosesser. Særlig er dette viktig med hensyn til midlertidige stillinger. Det er derfor tatt inn spesifikke bestemmelser som gjelder stipendiat- og postdoktorstillinger som skal legge til rette for mer fleksible og effektive bedømmelsesordninger.

Likestillingskomiteens rolle foreslås videreført, men som det ble orientert om i sak 27d/14 til styret skal Likestillingskomiteens mandat evalueres i løpet av høsten 2014.

I utformingen av reglementsteksten er det lagt vekt på at forslaget kun skal inkludere forhold som direkte er knyttet til rekrutteringsprosessen. Andre forhold som har betydning for vitenskapelig ansattes arbeidsforhold, som sidegjøremål, opprykk og forskningstermin, vil bli innarbeidet i ulike deler av universitetets regelsamling.

Som høringsinnspillene viser er det stor tilslutning til hovedtrekkene i forslaget til nytt reglement. Innspillene fra fakultetene viser likevel at det kan være behov for oppfølging av reglementet i form av utfyllende rutinebeskrivelser og opplæring av ledere med ansvar i rekrutteringsprosesser. En reglementstekst vil ikke kunne gi uttømmende beskrivelser av de ulike stegene i en tilsettingsprosess.

MN-fakultetet anbefaler en ny gjennomgang og revisjon av reglementet.

Universitetsdirektørens vurdering er at høringsuttalelsene samlet ikke gir grunnlag for en slik utsettelse. UiB sitt gjeldende reglement er fra 1990 og er utdatert. Samtidig har det vært en svært lang og krevende prosess med å utforme nytt reglement. Det vil derfor være svært uheldig med ytterligere forsinkelser i dette arbeidet.

På punktet som vedrører åpenhet og innsyn var det ikke full enighet i arbeidsgruppen. Høringsuttalelsene spriker dessuten betydelig mellom fakultetene. Det er også forskjeller i vurderingene internt ved enkelte av fakultetene.

Både flertallet og mindretallet ønsker å videreføre dagens praksis med merinnsyn i sakkyndig bedømmelse.

Flertallsforslaget innebærer at det gis innsyn i uttalelse fra Likestillingskomiteen. Videre innebærer forslaget at det gis innsyn i innstillingen, både for søkere og for andre som ber om innsyn. Det vil gis innsyn i faktaopplysninger om søkerne, begrunnelsen som innstillingsmyndigheten gir for rangeringen, men ikke i vurderinger av personlig egnethet. Flertallet vil videre gi innsyn, både for søkere og andre interesserte, i eventuelle skriftlige vurderinger gjort av tilsettingsmyndigheten, men ikke i vurderinger av personlig egnethet.

Mindretallet gir ikke søkerne eller andre innsyn i begrunnelsen for rangeringen, men søkerne gis innsyn i de deler av innstillingen som inneholder nye faktiske opplysninger og anførsler av betydning for saken, samt rekkefølgen på de som er innstilt og informasjon om eventuell dissens. For saksframlegget for tilsettingsorganet vil tilsvarende gjelde.

Universitetet i Bergen har lang tradisjon for åpenhet i vitenskapelige tilsettingssaker og har praktisert større grad av åpenhet enn andre norske universitet. Spørsmålet om åpenhet og innsyn i vitenskapelige tilsettingsprosesser har blitt behandlet ved Universitetet i Bergen flere ganger siden tidlig på 1990-tallet, sist i Det akademiske kollegium i 2002. Det er over lengre tid praktisert merinnsyn i sakkyndig bedømmelse. En enkel kartlegging ved universiteter det er naturlig å sammenligne seg med understreker at UiB skiller seg ut som en mer åpen institusjon i vitenskapelige tilsettingsprosesser

Ved Universitetet i Oslo synes spørsmålet om merinnsyn for allmennheten kun å omhandle den sakkyndige vurderingen. Åpenhet i sakkyndige vurderinger praktiseres ved flere fakultet, men ikke alle. Enkelte fakultet gir innsyn i sakkyndig bedømmelse kun ved faste vitenskapelige tilsetninger. Andre dokumenter i tilsettingssakene vil være unntatt fra innsyn, både for partene og offentligheten generelt.

Ved NTNU har spørsmålet om åpenhet i vitenskapelige tilsettingssaker i liten grad blitt problematisert. Ut over forvaltningsforskriftens bestemmelser om partsinnsyn gir personalreglement søkerne innsyn i sakkyndig bedømmelse. Spørsmålet om åpenhet for allmennheten i sakkyndig bedømmelse eller andre dokumenter i tilsettingssaken er ikke regulert og praksis ved fakultetene kan variere.

Aarhus universitet er underlagt dansk offentlighetslovgivning, som i spørsmål knyttet til ansettelser og personalsaker er mer restriktiv enn den norske loven. Denne loven gir ikke rett til innsyn i saker om ansettelse og det er ikke noe krav til offentlige søkerlister. Aarhus universitet gir verken søkere eller offentligheten innsyn i dokumentene i vitenskapelige tilsettingssaker. En søker til en vitenskapelig stilling gis innsyn i den faglige bedømmelsen som omhandler en selv, men det gis ikke allment innsyn i den faglige bedømmelsen eller andre dokumenter i tilsettingssaken.

I Sverige er derimot saker om offentlige ansettelser underlagt offentlighetsprinsippet og ved Lunds universitet er både søknad og sakkyndig vurdering offentlige som følge av dette.

Universitetet i Bergen har vært i en særstilling med hensyn til å ivareta åpenhet og innsyn vitenskapelige rekrutteringsprosesser. Ingen av høringsinstansene tar til orde for en innskjerping i forhold til innsyn i sakkyndig bedømmelse, men tre av fakultetene ønsker å følge innstillingen fra mindretallet i arbeidsgruppen. De tre andre fakultetene følger flertallets innstilling, men Det juridiske fakultet åpner for at fakultetene selv kan vurdere håndteringen av merinnsyn.

Høringsuttalelsene viser at det er ulike vurderinger blant fakultetene i forhold til hvilke konsekvenser større grad av åpenhet vil gi i forhold til muligheter for å rekruttere de beste hodene.

Det viktigste argumentet for åpenhet kan være at det sikrer økt legitimitet i tilsettingsprosessen. UiB har lang tradisjon for å praktisere merinnsyn i sakkyndig bedømmelse og et reglement som eventuelt legger opp til at deler av prosessen er åpen og andre deler er lukket kan bidra til å svekke legitimiteten.

Det viktigste argumentet for å lukke tilsettingsprosessen kan være at det sikrer et best mulig søknadsgrunnlag, ved at fremragende søkere som ikke ønsker offentlighet rundt sitt kandidatur vil la være å søke stilling ved UiB dersom tilsettingsprosessen er åpen.

Det er ikke empirisk grunnlag for å slå fast at økt åpenhet vil svekke UiB i konkurransen om de beste kandidatene. På den annen side kan det heller ikke utelukkes at økt åpenhet også kan ha uheldige konsekvenser i en rekrutteringsprosess ved at noen personer vil kunne la være å søke fordi de ikke ønsker å bli eksponert.

Universitetsdirektøren vurderer det som viktig å legge til rette for åpne og transparente tilsettingsprosesser der håndtering av innsyn i utgangspunktet behandles likt både i forhold til sakkyndig bedømmelse, innstilling og tilsettingsmyndighet. Dette blir særlig viktig når det nye reglementet gir innstillende myndighet større ansvar for en samlet vurdering av søkerens kvalifikasjoner og dermed åpner for å endre på rangeringen gitt i sakkyndig bedømmelse. Samtidig er det i dag lite kunnskap om de faktiske konsekvensene valg i forhold til åpenhet i tilsettingsprosesser kan gi i forhold til konkurranse om de beste søkerne. Dette gjør det vanskelig å konkludere entydig på spørsmål om åpenhet i tilsettingsprosesser.

Universitetsdirektøren vil derfor, i samsvar med høringsuttalelsen fra Det juridiske fakultet, foreslå en hovedmodell som følger flertallet i arbeidsgruppens forslag til et reglement som sikrer økt åpenhet i tilsettingsprosessen. Ordningen skal evalueres etter to år. Samtidig foreslås det at fakulteter som ønsker å følge modellen anbefalt av mindretallet, etter behandling i fakultetsstyret, også kan velge dette som en prøveordning. Valg av modell må i så fall gjelde for alle institutter ved fakultetet.

Universitetsdirektøren legger frem følgende forslag til

Vedtak:

1. Styret vedtar reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglig/administrative lederstillinger.
2. Styret slutter seg til flertallet i arbeidsgruppens innstilling om at økt åpenhet i tilsettingsprosesser skal være hovedmodell ved UiB. Ordningen skal evalueres etter utløp av en prøveperiode på to år.
3. Fakulteter som etter vedtak i fakultetsstyret ønsker å følge mindretallets innstilling får anledning til det i prøveperioden

19.05.2014, Tore Tungodden/Silje Nerheim/Jan Frode Knarvik/Maud Hansen/Arne R. Ramslien

Vedlegg:

1. Høringsbrev m/vedlegg
2. Høringsuttalelse fra fakultetene
3. Høringsuttalelse fra Akademikerne
4. Høringsuttalelse fra UB
5. Høringsuttalelse fra Universitetsmuseet
6. Høringsuttalelse fra Likestillingskomiteen
7. Forslag til reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB

A handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal stroke followed by a series of loops and a final upward stroke.



Fakultetene
Universitetsmuseet
Universitetsbiblioteket
Organisasjonene

Referanse
2013/5145-MAUHA

Dato
19.02.2014

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB – høring

I brev av 10. september 2013 oppnevnte universitetsledelsen en arbeidsgruppe for å fremme et forslag til reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/ administrative lederstillinger. Det nye reglementet skal erstatte «Reglement for vitenskapelig ansatte ved UiB», som sist ble endret i 2006.

Arbeidsgruppen har bestått av:
Instituttleder, professor Nils Erik Gilhus, Det medisinsk-odontologiske fakultet
Professor Tove Ingebjørg Fjell, Det humanistiske fakultet
Personalsjef Astrid Breivik, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
Prodekan, professor Inger Hilde Nordhus, Det psykologiske fakultet
Postdoktor Brita Ytre-Arne, Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Professor Steinar Vagstad, leder av Forskerforbundet ved UiB

Sekretariatsfunksjonen har blitt ivaretatt av personaldirektør Line Rye og avdelingsdirektør Tore Tungodden, Universitetsdirektørens kontor.

Arbeidsgruppen ble gitt følgende mandat for arbeidet:

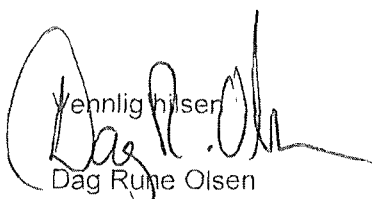
- Universitetets reglement skal bygge på universitets- og høyskolelovens bestemmelser og ta utgangspunkt i delegasjoner universitetsstyret har gitt til fakultetene.
- Reglementet skal bidra til å sikre høyest mulig kompetanse og kvalitet ved universitetet og spesielt vektlegge sakkyndig vurdering av kompetanse ved rekruttering til vitenskapelige stillinger.
- Arbeidsgruppen bes om å vurdere om den ønsker spesifikke bestemmelser i reglementet for ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger.
- Gruppen bes om å vurdere forslaget til endring i UH-loven vedrørende hjemmel for midlertidighet i innstegsstillinger.

- Forslaget skal inkludere vurderinger av hvilke konsekvenser bestemmelsene i offentleglova om rett til innsyn, skal gi for håndtering av dokumenter i tilsettingsprosessen i vitenskapelige stillinger
- Vurdere om det trengs endringer i andre reglementer, og eventuelt å redegjøre for dette

Arbeidsgruppen ble bedt om å vurdere følgende forhold spesielt:

- Ansvarsdeling mellom sakkyndig komité, innstillende myndighet og tilsettingsmyndighet
- Alternative modeller for innstillingsmyndighet
- Åpenhet i tilsettingsprosesser, i samsvar med offentleglova
- Likestillingskomiteens rolle i tilsettingsprosesser
- Hvilke formelle krav som bør stilles til dokumenter i en tilsettingssak

Arbeidsgruppen ferdigstilte sitt arbeid 6.2. Arbeidsgruppens forslag til reglement følger vedlagt. Med dette sendes forslaget fra arbeidsgruppen på høring i organisasjonen med høringsfrist **1. mai 2014**. Som en del av høringsprosessen vil universitetsledelsen også invitere til et høringsmøte for å drøfte forslaget. Leder av arbeidsgruppen, Nils Erik Gilhus, vil også delta på dette møtet. Nærmere innkalling følger senere.


Y vennlig hilsen
Dag Rune Olsen
rektor


Kjell Bernstrøm
Fung. universitetsdirektør

Kopi: Personal- og organisasjonsavdelingen

Vedlegg:

- 1 Forslag fra arbeidsgruppen til nytt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative stillinger
- 2 Notat fra Personal- og organisasjonsavdelingen «Informasjon om offentlighet og merinnsyn»
- 3 Notat fra Dokumentsenter 1 «Forslag til innsyn i vitenskapelige stillinger»

Rektor,
Universitetet i Bergen

Bergen 6. februar 2014

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB – innstilling fra arbeidsgruppe

Bakgrunn og mandat

I brev av 10. september 2013 oppnevnte Universitetet i Bergen ved Rektor en arbeidsgruppe for å fremme et forslag til reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger. Det nye reglementet skal erstatte «Reglement for vitenskapelig ansatte ved UiB», som sist ble endret i 2006.

Arbeidsgruppen har bestått av:

Instituttleder, professor Nils Erik Gilhus, Det medisinsk-odontologiske fakultet

Professor Tove Ingebjørg Fjell, Det humanistiske fakultet

Personalsjef Astrid Breivik, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Prodekan, professor Inger Hilde Nordhus, Det psykologiske fakultet

Postdoktor Brita Ytre-Arne, Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Professor Steinar Vagstad, leder av Forskerforbundet ved UiB

Sekretariatsfunksjonen har blitt ivaretatt av personaldirektør Line Rye og avdelingsdirektør Tore Tungodden.

Arbeidsgruppen ble gitt følgende mandat for arbeidet:

- Universitetets reglement skal bygge på universitets- og høyskolelovens bestemmelser og ta utgangspunkt i delegasjoner universitetsstyret har gitt til fakultetene.
- Reglementet skal bidra til å sikre høyest mulig kompetanse og kvalitet ved universitetet og spesielt vektlegge sakkyndig vurdering av kompetanse ved rekruttering til vitenskapelige stillinger.
- Arbeidsgruppen bes om å vurdere om den ønsker spesifikke bestemmelser i reglementet for ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger.
- Gruppen bes om å vurdere forslaget til endring i UH-loven vedrørende hjemmel for midlertidighet i innstegstillinger.
- Forslaget skal inkludere vurderinger av hvilke konsekvenser bestemmelsene i offentliglova om rett til innsyn, skal gi for håndtering av dokumenter i tilsettingsprosessen i vitenskapelige stillinger
- Vurdere om det trengs endringer i andre reglementer, og eventuelt å redegjøre for dette

Arbeidsgruppen ble bedt om å vurdere følgende forhold spesielt:

- Ansvarsdeling mellom sakkyndig komité, innstillende myndighet og tilsettingsmyndighet
- Alternative modeller for innstillingsmyndighet

- Åpenhet i tilsettingsprosesser, i samsvar med offentleglova
- Likestillingskomiteens rolle i tilsettingsprosesser
- Hvilke formelle krav som bør stilles til dokumenter i en tilsettingssak

Gruppens arbeid

Arbeidsgruppen ble samlet til første møte 03.10.13 og har i alt hatt 8 møter. I samsvar med oppnevningbrev ble dekaner og fakultetsdirektører innkalt til et orienteringsmøte om gruppens arbeid 18.11.13.

Som en del av arbeidet har arbeidsgruppen fått utarbeidet notater og presentasjoner fra Personal- og organisasjonsavdelingen, Likestillingskomiteen ved likestillingsrådgiver og universitetets dokumentcenter.

Punktet i mandatet om innstegsstillinger ble håndtert særskilt i forbindelse med høringsfristen internt og arbeidsgruppen valgte etter interne drøftinger å gi følgende uttalelse 14.10.13:

Det vises til mandat for gruppen som skal utarbeide reglement for vitenskapelige stillinger. Her ble gruppen invitert til å komme med innspill til høringen om innstegsstillinger. Gruppen var ikke fulltallig ved denne drøftingen og har ikke ønsket å gi noen samlet uttalelse om saken nå. Dersom ordningen med innstegsstillinger tas i bruk må ordningen innarbeides i UiBs reglement på et senere tidspunkt etter at lov og forskrift er kommet på plass.

I arbeidet har gruppen hatt som et hovedmål å sikre at UiB får et ansettelsesreglement som på en forsvarlig og effektiv måte sikrer at universitetet ansetter den best kvalifiserte slik at vi får høyest mulig kvalitet i forskning og utdanning. Etter vår mening vil en avklaring og tydeliggjøring av rollene for hvert enkelt ledd i tilsettingsprosessen medvirke til å fremme dette målet. Det må foretas betydelig omtanke og strategisk vurdering før utlysning og i utarbeidelse av stillingsomtale for vitenskapelige stillinger. Utlysninger skal avspeile de strategier som er vedtatt i de relevante besluttende organer.

Arbeidsgruppen har hatt grundige drøftinger av ansvarsdeling mellom sakkyndig komité, innstillende myndighet og tilsettingsmyndighet. Vår anbefaling er at sakkyndig komité skal vektlegge vurderingen av søkerens dokumenterte kvalifikasjoner slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse. Komiteen skal ikke uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens dokumenterte faglige kvalifikasjoner. Etter arbeidsgruppens vurdering er det viktig at innstillende myndighet har en tydelig rolle i den samlede vurderingen av hvem som er best kvalifisert til vitenskapelige stillinger. Tilsettingsmyndigheten har et klart ansvar for å kvalitetssikre tilsettingsprosessen og fatte riktig vedtak. Arbeidsgruppen vil anbefale at det gis gode arbeidsbeskrivelser og opplæring til de ulike aktørene i tilsettingsprosesser.

Det er et mål å redusere tiden det tar fra man har vedtatt utlysning til den vitenskapelig tilsatte er på plass samtidig som prosessene er godt kvalitetssikret. Det er vektlagt å utforme et reglementsforslag som støtter effektivitet i rekrutteringsprosesser.

Likestillingskomiteens rolle har vært gjenstand for drøfting i utvalget. Arbeidsgruppen ønsker at Likestillingskomiteen fortsatt skal få oversendt innstillingen (inkludert uttalelsen fra sakkyndig komité) og at deres eventuelle uttalelse følger saken. Likestillingskomiteen skal gi sin uttalelse på bakgrunn av gjeldende mandat - det utvidete likestillingsbegrepet.

Arbeidsgruppen har valgt å ta inn noen spesifikke bestemmelser i reglementet for ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger. Disse bestemmelsene skal legge til rette for mer fleksible og effektive bedømmelsesordninger.

Arbeidsgruppen har nokså omfattende diskutert hvordan åpenhet best kan ivaretas i tilsettingsprosessen for vitenskapelige stillinger. Synspunkter knyttet til grad av offentlighet har vært noe ulike i arbeidsgruppen, og tilsvarende uenighet ble også reflektert i drøftingene med dekaner og fakultetsdirektører. Den sakkyndige bedømmelsen skal være offentlig tilgjengelig. Komitéens flertall anbefaler som en hovedregel at også innstillingen fra instituttleder er offentlig tilgjengelig. For å belyse diskusjonen om meroffentlighet vedlegges to notater som komitéen har innhentet fra henholdsvis Dokumentsenter 1 og Personal- og organisasjonsavdelingen.

Arbeidsgruppen vil understreke at punkt 6.4.3 i forslag om saksbehandling i ansettelsesorganet er forskjellig fra tilsvarende regler for ansettelse i teknisk/administrative stillinger som fremgår av «Personalreglement ved Universitetet i Bergen». Dette reglementet ble vedtatt av universitetsstyret 23.02.11 og er senere godkjent av departementet.

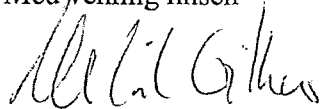
I utformingen av reglementet har arbeidsgruppen vektlagt at forslaget kun skal inkludere forhold som direkte er knyttet til rekrutteringsprosessen. Det medfører at andre forhold som har betydning for de vitenskapelige ansattes arbeidsforhold som for eksempel sidegjøremål, forskningstermin og opprykk må innarbeides i andre deler av universitetets regelsamling som en oppfølging av dette arbeidet.

Oppsummering

Arbeidsgruppen takker for et interessant oppdrag. I det foreliggende reglementsforslaget har arbeidsgruppen forsøkt å understøtte målet om en offensiv rekruttering av de best egnede personene til vitenskapelige stillinger. Det har på noen punkter vært en utfordring å tilpasse alle elementer i et komplisert regelverk og reglement til et slikt overordnet mål. I det videre arbeid blir det derfor viktig å tilpasse øvrige deler av universitetets regelverk og administrative saksbehandlingsrutiner til dette målet.

Vedlagte forslag til reglement fremmes av enstemmig arbeidsgruppe med unntak av punkt 6.3.4. Innsyn i innstillingen og pkt. 6.4.4. Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak. Flertallet består av Gilhus, Fjell, Nordhus, Ytre-Arne og Vagstad. Breivik utgjør mindretallet.

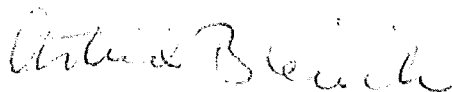
Med vennlig hilsen



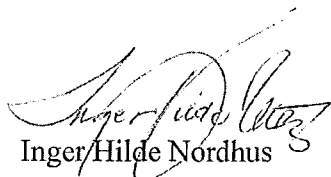
Nils Erik Gilhus



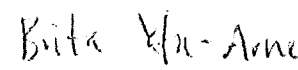
Tove Ingebjørg Fjell



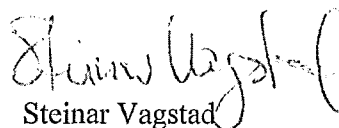
Astrid Breivik



Inger Hilde Nordhus



Brita Ytre-Arne



Steinar Vagstad

Vedlegg:

Forslag til nytt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger

Notat fra Personal- og organisasjonsavdelingen «Om informasjon om offentlighet og merinnsyn i tilsettingssaker».

Notat fra Dokumentsenter 1 med «Forslag til innsyn i vitenskapelige stillinger».

REGLEMENT FOR ANSETTELSE I VITENSKAPELIGE STILLINGER OG FAGLIGE/ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

1. Virkeområdet for reglementet

Reglementet gjelder ved Universitetet i Bergen (UiB) for alle ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger, åremålsstillinger og ansettelser med særskilte ansettelsesbestemmelser, som er regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven.

Reglementet gjelder i tillegg til bestemmelser som finnes i annet formelt regelverk, som lover, forskrifter, sentrale avtaler eller Personalreglementet for Universitetet i Bergen og andre interne regelverk.

2. Overordnede prinsipper for rekruttering

Den best kvalifiserte søker til en ledig stilling skal ansettes.

Kvalifikasjonsprinsippet bygger på den alminnelige saklighetsnorm som gjelder ved ansettelse i statlige stillinger. Avvik fra prinsippet må ha hjemmel i lov eller forskrift.

I stillinger basert på vitenskapelige kvalifikasjoner kreves vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. De viktigste elementene i vurderingen av hvem som er best kvalifisert er: utdanning, andre formelle kvalifikasjoner, vitenskapelig produksjon, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen.

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse skal dokumenteres på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Det skal arbeides aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger.

3. Universitetsstyrets funksjon i ansettelsessaker

3.1 Ansettelse i universitetsstyret

3.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Universitetsstyret, eller rektor etter fullmakt, utlyser stillinger når ansettelse skal foretas av universitetsstyret.

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av styret. Dersom rektor er medlem i innstillingsutvalget, avgis forslag til tilsetting.

For stillinger som krever vitenskapelig kompetanse skjer innstilling ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Innstillingsutvalget skal gjennomføre intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger, eller andre prøver for å vurdere egnethet til stillingen.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

3.1.2 Ansettelse av universitetsdirektør

Universitetsstyret ansetter selv universitetsdirektør i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre. Åremålsperioden er seks år, ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.3 Ansettelse av dekan

Rektor foretar utlysning av stilling som dekan. Innstilling gis av et innstillingsutvalg med leder og fire medlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis ha tilknytning til fakultetet. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene.

Universitetsstyret ansetter dekanen etter at fakultetsstyret har hatt anledning til å uttale seg. Dekanen settes på åremål med åremålsperiode på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.4 Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen

Direktør for Universitetsmuseet i Bergen settes i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg. Åremålsperioden er på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.5 Ansettelse av faglige ledere for senter mv

Når det skal foretas ansettelse i universitetsstyret for stilling som faglig leder for senter mv. foretas ansettelsen etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, eventuelt med tillegg av særskilte prosedyreregler fastsatt i reglene for enheten.

3.2 Kalling

Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta ansettelse av kvalifiserte personer uten forutgående kunngjøring (kalling) i undervisnings- og forskerstillinger, samt i stillinger som leder for avdeling og grunnenhet.

Universitetsledelsens forslag om kalling skal som hovedregel skje på anmodning fra fakultetsstyret med klare og entydige anbefalinger fra institutt og fakultet.

Av likestillingshensyn kan kalling benyttes for å rekruttere kvalifiserte personer fra sektoren, forskningsinstitusjonene, næringsliv og forvaltning mv.

Kalling kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette.

3.3 Delegasjon av universitetsstyrets myndighet i ansettelsessaker

3.3.1 Delegasjon av myndighet

Styret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av lov at styret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere.

Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn styret, treffes etter delegasjon fra styret og på styrets ansvar.

3.3.2 Utøvelse av delegert myndighet

Innstillings- og tilsettingsorganer som har fått delegert styrets avgjørelsesmyndighet, anses som egne forvaltningsorganer. Organet eller dets medlemmer kan ikke instrueres i enkeltsaker i spørsmål som ligger innenfor organets myndighetsområde.

3.4 Ansettelsessaker som kan bringes inn for universitetsstyret til avgjørelse

Når et annet organ enn universitetsstyret er ansettelsesorgan, kan følgende saker bringes inn for styret til avgjørelse:

- Hvis innstillingsorganet ikke vil innstille en søker etter henvendelse fra ansettelsesorganet iht. tjenestemannsloven § 4 nr. 5 tredje punktum, skal saken avgjøres av universitetsstyret.

Bare én av dem som er innstilt, eller den som ansettelsesorganet vil tilsette, kan da tilsettes. Den som er innstilt av et mindretall i et innstillingsorgan, regnes også som innstilt.

- Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. tjenestemannsloven § 5 nr. 3 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

Universitetsstyret kan da bare velge mellom de søkere som noen av ansettelsesorganets medlemmer vil ansette.

4. Ansettelser på fakultetsnivå

4.1 Ansettelse i fakultetsstyret

4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Fakultetsstyret er ansettelsesmyndighet for alle ansatte i undervisnings- og forskerstillinger og åremålsstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

Fakultetsstyret skal selv ansette instituttledere og i faste stillinger som førsteamanuensis- og professorstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

Fakultetsstyret kan delegere til dekanen å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der fakultetsstyret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

4.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre for fakultet uten institutter

For fakultet uten institutter foretas innstillinger, som ellers vanligvis foretas av instituttleder, av et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av fakultetsstyret.

4.1.3 Ansettelse av instituttleder

Innstilling til instituttlederstilling foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Ansettelse av instituttleder skjer på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som instituttleder i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg

Fakultetsstyret kan opprette et ansettelsesutvalg.

Fakultetsstyret kan innenfor sitt myndighetsområde beslutte hvilke ansettelsessaker utvalget skal avgjøre, med unntak for de stillinger hvor fakultetsstyret ikke kan delegere ansettelsesmyndigheten.

Ansettelsesutvalget skal ha dekanen som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Dekanen foretar utlysning og oppnevner sakkyndig bedømmelseskommité i ansettelsessaker der ansettelsesutvalget har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved grunnenheter tilknyttet fakultetet nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

4.3 Administrativ ansettelse

Dekanen kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse, og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den midlertidige stillingen vært utlyst offentlig, kan det etter innstilling fra instituttleder foretas ansettelse i ansettelsesutvalg for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Når arbeidets karakter tilsier det, kan forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere ansettes administrativt i inntil seks måneder i mindre enn 37,5 prosent av full stilling. Den midlertidige ansettelse skjer av fakultetsdirektør etter forslag fra instituttleder.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

5. Ansettelse i styrer med særskilt ansettelsesmyndighet

5.1 Universitetsmuseet i Bergen

5.1.1 Ansettelsesmyndighet

Styret for Universitetsmuseet i Bergen har ansettelsesmyndighet for alle vitenskapelige stillinger som er knyttet til museet.

Museets direktør ansettes av universitetsstyret iht. pkt. 3.1.4, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg.

5.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Styret for Universitetsmuseet i Bergen kan delegere til museets direktør å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der styret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved enheter ved Universitetsmuseet i Bergen foretar innstilling i ansettelsessaker i styret. Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling av den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

5.1.3 Administrativ ansettelse

Museets direktør kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelige vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den ledige stillingen vært utlyst offentlig, kan ansettelse foretas i styret for Universitetsmuseet i Bergen for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

5.2 Universitetsbiblioteket

5.2.1 Ansettelsesmyndighet

Styret for Universitetsbiblioteket har ansettelsesmyndighet for førstebibliotekar – og universitetsbibliotekarstillinger.

Direktør for Universitetsbiblioteket ansettes av Det sentrale tilsettingsrådet for administrative stillinger ved UiB, etter innstilling av styret for Universitetsbiblioteket.

5.2.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Styret for Universitetsbiblioteket kan delegere til direktør for biblioteket å foreta utlysning og oppnevne bedømmelseskomité i ansettelsessaker der styret har ansettelsesmyndighet.

Sammensetning av bedømmelseskomiteen og kravene til vitenskapelige kvalifikasjoner tilpasses stillingens karakter.

Direktør for Universitetsbiblioteket foretar innstilling i ansettelsessaker i styret. Før direktøren foretar formell innstilling, nedsettes en gruppe som utarbeider forslag til innstilling.

5.2.3 Administrativ ansettelse

Direktør for Universitetsbiblioteket kan etter forslag fra nedsatt gruppe på tre personer foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førstebibliotekar- og universitetsbibliotekarstillinger, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig kompetanse for stillingen.

Har den ledige stillingen vært utlyst offentlig, kan ansettelse foretas i styret for Universitetsbiblioteket for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førstebibliotekar- og universitetsbibliotekarstillinger, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig kompetanse for stillingen.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren

6.1 Utlysning

6.1.1 Ledig stilling skal som hovedregel utlyses offentlig

Det er ansettelsesorganene som har myndighet til å utlyse ledige undervisnings- og forskerstillinger. Utlysning skal skje i henhold til statlige og interne retningslinjer.

Før utlysning skjer skal ansettelsesmyndigheten, eller den som har fått delegert slik myndighet, kontrollere at utlysningstekst og stillingsbeskrivelse:

- er i overensstemmelse med enhetens forsknings- og rekrutteringsstrategi
- har tilstrekkelig dekning i budsjetter
- har et innhold som gjør at utlysningsteksten sammen med stillingsbeskrivelsen danner de nødvendige rammer for ansettelsesprosessen, og kan inngå som en del av arbeidsavtalen
- har lovhjemmel for ansettelse i midlertidige stillinger
- er i overensstemmelse med lov og avtaleverket

- inneholder spesiell invitasjon til å søke, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde
- er sendt til de hovedtillitsvalgte ved UiB som orientering om den lønn stillingen vil bli utlyst med, og at merknadsfristen på tre dager er utløpt.

6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst

De faglige krav og beskrivelser av den ledige stillingen utarbeides i samarbeid med det fagmiljøet der stillingen skal plasseres. Administrasjonen må sørge for standardmessig utforming av de deler av utlysningsteksten som sammen med stillingsbeskrivelsen skal inngå som en del av arbeidsavtalen, og som har betydning for overholdelse av lov og avtaleverk.

Søknadsfrist er normalt 3 uker.

6.1.3 Fornyet utlysning

Kvalifikasjonskrav fastsatt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kan ikke fravikes ved ansettelse i stillingen.

Dersom det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere, kan ansettelse ikke skje før etter ny utlysning. Stillingen lyses også ut på nytt dersom:

- det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst, eller
- forholdene for øvrig har endret seg vesentlig.

6.1.4 Unntak fra utlysning

Utlsning kan unnlates ved administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder for stillinger nevnt under pkt. 4.3, 5.1.3 og 5.2.3, samt ved ansettelse i eksternt finansierte oppdrag etter pkt. 7.3.

6.1.5 Innsyn i søkerliste og utvidet søkerliste

Det skal snarest etter at søknadsfristen er gått ut settes opp en offentlig søkerliste iht. offentleglova. Listen skal inneholde navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune for hver søker.

Begjæringer fra søkere om å unntas fra offentlig søkerliste skal undergis en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

En søker har rett til å gjøre seg kjent med utvidet søkerliste. Denne skal inneholde samtlige øvrige søkers navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet, jf. forvaltningslovforskriften.

6.2 Sakkyndig bedømmelse

6.2.1 Den sakkyndige bedømmelsens funksjon i ansettelsesprosessen

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse. Ordningen med sakkyndig bedømmelse er begrunnet i behov for

uavhengig faglig vurdering og kvalitetssikring, samtidig som det understreker faglig autonomi som fundamentalt element ved forskning, undervisning og formidling.

6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komité

Oppnevning av sakkyndig komité og mandat avgis av fastsatt myndighet.

Den sakkyndige komité skal bestå minst av tre medlemmer.

Komiteen skal sammensettes slik at den har kompetanse til å vurdere alle søkerne som oppfyller vilkårene i utlysningen og stillingsbeskrivelsen. Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. For vurdering av søkere til professor- og førsteamanuensisstillinger kan bare en av de sakkyndige være ansatt ved UiB. På de fagområder hvor det er hensiktsmessig skal det så langt det er mulig være minst en sakkyndig fra utlandet. For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger bør minst en sakkyndig være ansatt utenfor UiB.

For sakkyndig bedømmelse av søkere til professorstillinger skal de sakkyndige ha professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet. For førsteamanuensisstillinger skal minst en av de sakkyndige ha professorkompetanse, og de øvrige minst førsteamanuensiskompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet.

For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger, postdoktorstillinger og stipendiatstillinger oppnevnes sakkyndige med professor- eller førsteamanuensiskompetanse, avhengig av stillingens vitenskapelige nivå. I særlige tilfelle kan en postdoktor med kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet benyttes. UiB-ansatte postdoktorer uten pliktarbeid kan ikke benyttes.

I tillegg til de ordinære sakkyndige kan det i særlige tilfelle utpekes én eller flere spesialsakkyndige til å vurdere deler av det materiale søkerne har sendt inn. Eventuelle spesialsakkyndige avgir individuelle vurderinger til veiledning for de ordinære sakkyndige.

Sakkyndige må ikke være i slekt med eller ha slik tilknytning til søkere at de er inhabile etter forvaltningslovens regler. Heller ikke må det foreligge andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den sakkyndiges upartiskhet; blant annet skal det legges vekt på om den sakkyndige bedømmelsen kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for den sakkyndige selv eller noen som den sakkyndige har nær personlig tilknytning til.

6.2.3 Mandat for sakkyndig komité

Den sakkyndige komité skal på bakgrunn av innsendt materiale og dokumenterte forhold foreta en bedømming og rangering av:

- Søkernes vitenskapelige kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige kvalifikasjonskrav for den ledige stillingen slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.
- Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og veiledning.

- Andre dokumenterte kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.

Det må fremkomme av bedømmelsen hvem som er kvalifisert, og den faglige avstanden mellom de kvalifiserte må beskrives i tillegg til rangering. Bedømmelsen skal være mest omfattende for de best kvalifiserte søkerne. Bedømmelse og rangering skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, og det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater.

Dersom det i utlysningsteksten er åpnet for midlertidig ansettelse i kvalifiseringsstilling med sikte på kvalifisering og fast ansettelse, skal den sakkyndige komité uttale seg om søkere har faglige forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av fastsatt midlertidig ansettelsesperiode.

Komiteen skal ikke uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens samlede dokumenterte faglige kvalifikasjoner.

De sakkyndige skal normalt arbeide som komité, men i enkelte tilfelle kan det bestemmes at de sakkyndige skal avgi individuelle vurderinger. Er det dissens i komiteen, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter fremgå av uttalelsen.

Den sakkyndige bedømmelse skal normalt foreligge innen tre måneder etter de oppnevnte har mottatt nødvendige materiale mv. Dersom bedømmelsen ikke kan leveres innen denne fristen, skal dette innberettes til fakultetet og begrunnes.

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

Bedømmelseskomiteens vurdering sendes til søkeren så snart den foreligger. Det er ikke adgang til å påklage de sakkyndiges uttalelse, men søkeren kan komme med innsigelser mot saksbehandlingen eller merknader til de sakkyndiges uttalelse innen to uker etter at uttalelsen er sendt til søkeren. Merknader til de sakkyndiges uttalelse legges fram for bedømmelseskomiteen for eventuell tilleggsuttalelse før den sakkyndige bedømmelse med merknader og eventuell tilleggsuttalelse sendes til innstillende myndighet.

6.2.5 Innsyn i den sakkyndige bedømmelse og merknader

Det praktiseres merinnsyn i sakkyndig bedømmelse med merknader og eventuelt tilleggsuttalelse når disse er sendt til innstillende myndighet.

6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

Fakultetsstyret kan beslutte å fravike kravet til sakkyndig bedømmelse for stipendiater, vitenskapelige assistenter og spesialistkandidater.

Når det er gjort fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram eller den plan for spesialistutdanning som ansettelsen gjelder.

6.3 Innstilling

6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

Innstilling foretas av innstillingsutvalg eller den som har innstillingsmyndighet.

Er det tre eller flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal minst tre kvalifiserte søkere innstilles i den rekke følge de bør komme i betraktning. Er det to kvalifiserte søkere, skal begge innstilles.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er underrepresentert på vedkommende fagområde.

6.3.2 Grunnlaget og vurderinger for innstilling

Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Det skal i tillegg gjennomføres intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger eller andre prøver som grunnlag for innstillingen. Instituttleder eller stillingens nærmeste overordnede skal delta ved intervju. Ved prøveforelesninger eller andre prøver bør samme myndighetsperson delta.

I innstillingen skal det blant annet foretas en vurdering av søkerens personlige egnethet. Vurderingen av personlig egnethet for den aktuelle stillingen må i stor grad bygge på skjønn. Dersom personlig egnethet skal kunne tillegges avgjørende vekt ved rangeringen av ellers kvalifiserte søkere, må innstillingsmyndigheten sørge for at den har et forsvarlig faktisk grunnlag for vurderingen. Dette innebærer at det må gjennomføres intervju og at aktuelle referanser innhentes. Det bør i tillegg gå klart frem av innstillingen hvilke egenskaper ved en ellers godt kvalifisert søker som tilsier at vedkommende sin personlige egnethet for stillingen er dårligere. I alle fall må saken være tilstrekkelig opplyst med hensyn til dette kriteriet. Egenskapene som vektlegges må ha relevans for arbeidet som skal utføres.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

6.3.3 Utforming av innstilling

Innstillingen skal være en skriftlig uttalelse om søkerens utdanning, vitenskapelige og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen på bakgrunn av:

- krav i utlysning og stillingsbeskrivelse
- opplysninger i søknadene
- uttalelse fra sakkyndig komité med eventuelle merknader
- opplysninger fra intervju, referanser, prøveforelesninger eller andre prøver mv.

Innstillingen skal også inneholde merknader om særlige forhold som er kommet frem under ansettelsesprosedyren og som kan ha betydning for vurderingen av ansettelsen.

6.3.4 Innsyn i innstillingen

Flertallets forslag

En søker gis normalt innsyn i innstillingen og i Likestillingskomiteens uttalelse, men ikke de delene som inneholder vurderinger av personlig egnethet. En søker har etter forvaltningslovforskriften rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i. En søker har også rett til å gjøre seg kjent med om det foreligger dissens blant medlemmene av vedkommende innstillingsmyndighet, og i tilfelle hvor mange stemmer hver av de innstilte søkerne har fått.

En søker kan ha krav på innsyn i deler av referat fra intervju, prøveforelesninger e.l. i henhold til forvaltningslovforskriften § 18. En søker har rett til å gjøre seg kjent med skriftlig referat som gjengir hva søkeren selv har sagt i intervju eller annen samtale med tjenestemann som deltar i forberedelsen av ansettelsessaken.

En søker har rett til å gjøre seg kjent med søknadene fra søkere som er innstilt til eller tilsatt i stillingen, og vedlegg til disse søknadene, jf. forvaltningslovforskriften § 17.

Likestillingskomiteen ved UiB sendes gjenpart av innstillingen og de sakkyndiges uttalelse, og gis anledning til uttalelse innen 3 virkedager. Uttalelse fra komiteen skal følge saken til ansettelsesorganet.

Det gis normalt merinnsyn etter offentleglova i innstillingen og i Likestillingskomiteens uttalelse, men ikke de delene som inneholder vurderinger av personlig egnethet. Det gis normalt ikke merinnsyn i referat fra intervju, referanser eller prøveforelesning.

Det gis merinnsyn i innstillingen og Likestillingskomiteens uttalelse når innstillingen sendes ansettelsesorganet.

Det er aldri aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger.

Mindretallets forslag

En søker har etter forvaltningslovforskriften rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i. En søker har også rett til å gjøre seg kjent med om det foreligger dissens blant medlemmene av vedkommende innstillingsmyndighet, og i tilfelle hvor mange stemmer hver av de innstilte søkerne har fått.

En søker har ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dette gjelder likevel ikke deler som inneholder nye faktiske opplysninger eller anførsler av betydning for saken.

En søker kan i tillegg til innstillingen ha krav på innsyn i deler av referat fra intervju, prøveforelesninger e.l. i henhold til forvaltningslovforskriften § 18.

Likestillingskomiteen ved UiB sendes gjenpart av innstillingen og de sakkyndiges uttalelse, og gis anledning til uttalelse innen 3 virkedager. Uttalelse fra komiteen skal følge saken til ansettelsesorganet.

Ved begjæring om innsyn fra offentligheten skal merinnsyn vurderes konkret. Det er aldri aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger.

6.4 Ansettelse

6.4.1 Ansettelsesmyndighetens kontrollfunksjon

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling. Ansettelsesmyndigheten må vurdere om innstillingen bygger på et forsvarlig, saklig grunnlag ut fra de kvalifikasjonskrav og behov som fremgår av utlysning og stillingsbeskrivelse, sakkyndig bedømmelse og personlig egnethet mv.

Dersom ansettelsesorganet vil ansette en søker som ikke er innstilt, skal ansettelsesorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsorganet. Også et mindretall i ansettelsesorganet kan be om slik uttalelse. Hvis innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende og tilsettingsorganet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av universitetsstyret iht. pkt. 3.4.

Er ansettelsesorganet i tvil om den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig, skal ansettelsesorganet foreta det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse, men ikke selv foreta en sakkyndig bedømmelse. Dette kan skje ved at ansettelsesorganet:

- ber om en tilleggsuttalelse fra den sakkyndige komiteen
- oppnevner en komité som foretar en gjennomgang av selve bedømmelsen for å vurdere om denne er bygget på en riktig bedømmelsesnorm
- oppnevner flere sakkyndige eller en ny sakkyndig komité

6.4.2 Anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet

Ansettelsesorganet skal ansette den søker som er best kvalifisert for den ledige stillingen.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse, hvis det ene kjønn er underrepresentert på vedkommende fagområde.

6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet

Ansettelse i universitetsstyret og fakultetsstyret skjer i møte.

Ansettelse i ansettelsesutvalg skjer ved at saksdokumentene sendes til ansettelsesutvalgets medlemmer, som hver for seg avgir uttalelse. Leder av ansettelsesutvalget avgir sin uttalelse til slutt. Det avholdes møte når ett medlem av ansettelsesutvalget krever det, eller når det er dissens blant ansettelsesutvalgets medlemmer.

Medlemmer av ansettelsesorganet som har deltatt i innstillende myndighets behandling av saken eller vært medlem av sakkyndig komité, bør vike sete ved ansettelsesorganets behandling av saken.

Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. pkt. 3.4 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

Ansettelsesorganet er beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver. Ved stemmelikhet har ansettelsesorganets leder dobbeltstemme.

Ansettelsesorganets vedtak tas inn i en protokoll hvor det skal fremgå hvordan den enkelte har stemt. Medlemmene har anledning til å grunngi sine standpunkter ved protokolltilførsel. Protokolltilførselen skal avgis innen avslutningen av ansettelsesorganets behandling av saken i møtet.

6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

Flertallets forslag

En søker gis innsyn i dokument som inneholder vurderinger gjort eller gitt av ansettelsesorganet, men ikke i de deler som inneholder vurderinger av personlig egnethet.

Det gis merinnsyn etter offentleglova i dokument som inneholder vurderinger gjort eller gitt av ansettelsesorganet, men ikke i de deler som inneholder vurderinger av personlig egnethet.

Ansettelsesorganets vedtak er offentlig.

Mindretallets forslag

Ansettelsesorganets vedtak er offentlig.

En søker har ikke rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder vurderinger som er gjort eller gitt av ansettelsesorganet.

7. Særskilte regler for vitenskapelige ansettelsesforhold

7.1 Midlertidige bistillinger ved UiB

Det kan foretas midlertidig ansettelse i bistilling i inntil 20 prosent av undervisnings- og forskerstilling.

Det er en forutsetning for midlertidig bistilling ved UiB at den som ansettes har hovedstilling hos annen arbeidsgiver. Ved opphør av hovedstilling opphører også den midlertidige bistillingen uten oppsigelse.

Det skal foretas sakkyndig bedømmelse etter stillingsbeskrivelse som er tilpasset den vitenskapelige kompetanse som er nødvendig for den midlertidige stillingen. Fakultetsstyret kan i særlige tilfelle bestemme at kravene til sakkyndig bedømmelse fravikes. For ansatt i midlertidig bistilling ved UiB som har oppnådd kompetanseerklæring for II-stilling og som søker ledig hovedstilling, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder for hovedstillingen.

7.2 Kombinerte stillinger

En kombinert stilling er en fast hovedstilling og en fast bistilling med inntil 20 prosent av full stilling, som etter avtale mellom ulike arbeidsgivere er knyttet sammen på den måten at den ansatte som har hovedstillingen er pålagt bistillingen. Kombinerte stillinger skiller seg fra andre stillingskombinasjoner ved at bistillingen behandles som et tillegg til hovedlønnen, og ikke blir lagt til stillingsprosenten.

Avtalen skal avklare arbeidsgivernes forpliktelser når det gjelder arbeidstakere i kombinerte stillinger, og tilrettelegging og finansiering for de forsknings- og undervisningsfunksjoner som arbeidstakere i kombinerte stillinger skal ivareta. Det skal legges til rette for at hvert av arbeidsforholdene tilpasses slik at arbeidspliktene i begge stillinger ivaretas.

Kombinerte stillinger skal lyses ut samtidig i fellesskap av hoved- og bistillingsarbeidsgiver.

Søkere må oppfylle ansettelsesvilkårene og kompetansekravene for begge stillingene. Fakultetsstyret kan for bistilling ved UiB i særlige tilfelle bestemme at kravene til ordinær sakkyndig bedømmelse fravikes. For bistillingsinnehaver ved UiB som har oppnådd slik begrenset kompetanseerklæring, og som søker om annen fast ansettelse eller opprykk, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

Dersom den ene arbeidsgiver ønsker å tilsette en søker som den andre arbeidsgiver ikke finner kvalifisert, kunngjøres stillingene på nytt. Før ansettelse i hovedstillingen skal ansettelsesorganet for bistillingen godkjenne ansettelsen.

Arbeidstakere i kombinerte stillinger skal følge begge parter regler for sikring av konfidensiell informasjon.

Søknad/melding om ferie, sykdom og annet fravær skal forelegges begge arbeidsgivere.

Ved opphør av ansettelse i hovedstillingen, opphører også ansettelsen i bistillingen. Selvstendig opphør av bistillingen, skjer etter de alminnelige opphørsregler i arbeidsgiverens virksomhet.

Pensjonsforhold for kombinerte stillinger må avklares individuelt med Statens Pensjonskasse.

7.3 Eksternt finansierte oppdrag

Etter forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 kan det blant annet gjøres unntak fra tjenestemannslovens regler om utlysning, innstilling og ansettelse for stillinger i eksternt finansierte oppdrag.

Ved anvendelse av forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 skal begrepet eksternt finansierte oppdrag fortolkes som arbeid som er tidsavgrenset og primært skal utføres på vegne av en annen virksomhet som i det hele, eller i det alt vesentlige, finansierer oppdraget. Med eksternt finansierte personale forstås ansatte som er midlertidig ansatt for å utføre arbeid i slike oppdrag og som finansieres ved inntektsoverføring fra den annen virksomhet.

Ved UiB skal unntaksregelen praktiseres på følgende måte:

- Det skal alltid foretas utlysning for stillinger som har varighet over tre år
- Sakkyndig bedømmelse skal skje iht. reglene i pkt. 6.2.2 eller 6.2.6
- For utlyste stillinger kan innstilling foretas av instituttleder, eller etter delegasjon av utnevnt prosjektleder ansatt ved UiB
- Ansettelse i stillinger i eksternt finansierte oppdrag kan skje i ansettelsesutvalget

7.4 Stipendiatstillinger

Stipendiatstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst to sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet. Når det er gjort fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse, jf. pkt. 6.2.6, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent i forhold til doktorgradsprogrammet.

Tilsetninger i stipendiatstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

7.5 Postdoktorstillinger

Postdoktorstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst tre sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet.

Tilsetninger i postdoktorstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

8. Avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, jf. universitets- og høyskoleloven § 11-3

8.1. Vedtaksorgan

Ansettelsesorganet selv avgjør sak etter tjenestemannsloven § 17 nr. 3 om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.

For stillinger hvor ansettelsesutvalg er ansettelsesorgan, avgjøres slike saker i fakultetsstyret.

8.2. Rett til mindretallsanke iht. tjenestemannsloven § 18 nr. 2

Er det i et ansettelsesorgan ikke flertall for å fatte vedtak om oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve at saken bringes inn til universitetsstyret for avgjørelse. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet. Krav om dette må fremsettes i det møte hvor vedtaket skulle treffes.

For vedtak i universitetsstyret gjelder ikke reglene om rett til mindretallsanke etter tjenestemannsloven § 18 nr. 2.

8.3 Klageorgan

Ansatt som har fått avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, kan påklage vedtaket til universitetsstyret.

Er vedtaket fattet av universitetsstyret er departementet klageorgan.

11.02.14

**TIL: ARBEIDSGRUPPEN FOR NYTT TILSETTINGSREGLEMENT FOR
VITENSKAPELIGE ANSATTE**

FRA: PERSONAL- OG ORGANISASJONSAVDELINGEN

TEMA: INFORMASJON OM OFFENTLIGHET OG MERINNSYN I TILSETTINGSSAKER

DATO: 07.01.14 OG 06.02.14

Utgangspunkt

Dokumenter i sak om tilsetting kan unntas offentlighet med hjemmel i offentleglova (offl) § 25, første ledd. I utgangspunktet kan alle dokumenter i tilsettingssaken unntas, med unntak av offentlig søkerliste. Bestemmelsen setter ikke opp noe forbud mot å gi innsyn, og det skal derfor vurderes merinnsyn i tilsettingssaksdokumenter.

Merinnsyn

Merinnsyn innebærer at selv om det er anledning til å gjøre unntak fra innsyn for opplysninger/dokument, skal det likevel vurderes å gi helt eller delvis innsyn, jf. offl. § 11. Ved vurderingen av om meroffentlighet skal praktiseres, må de hensynene som taler for og mot innsyn avveies mot hverandre. Hensyn som taler for å unnta saksdokumenter kan være personvern hensyn, hensynet til private interesser, hensynet til effektive avgjørelsesprosesser osv. Hensyn som kan tale for merinnsyn kan være hensynet til informasjons- og ytringsfrihet, rettssikkerheten for den enkelte, tilliten til det offentlige og kontroll fra allmennheten. Det er **aldri** aktuelt å praktisere merinnsyn når det gjelder taushetsbelagte opplysninger.

Partsinnsyn

Avgjørelser som gjelder ansettelse i staten er enkeltvedtak etter forvaltningsloven. I motsetning til det som gjelder for andre typer enkeltvedtak, har søkere til stillinger verken krav på begrunnelse for tilsetningsvedtaket eller klagerett etter forvaltningsloven. Heller ikke de alminnelige reglene om partsinnsyn i forvaltningsloven gjelder i tilsettingssaker. I forvaltningslovforskriften kap. 5 er det gitt regler om partsinnsyn i tilsettingssaker som gir søkerne en særlig rett til innsyn i opplysninger om seg selv og andre søkere.

Søkerliste og utvidet søkerliste

Det følger av offentleglova § 25 at det skal settes opp en offentlig søkerliste som skal inneholde søkerens navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosted- eller arbeidskommune. Søkere kan be seg unntatt fra å bli oppført på den offentlige søkerlisten. Det skal gjøres en konkret vurdering av oppfordring fra en søker om ikke å bli oppført på søkerlisten, og vurderingen må skje i forhold til den enkelte søker og de grunner som oppgis for å bli unntatt fra søkerlisten. Det må legges vekt både på den interessen allmenheten har i innsyn i saken, rekrutteringshensyn og personvern hensyn.

Søkerne har rett til å gjøre seg kjent med samtlige øvrige søkeres navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet. Disse opplysningene sammenfattes i en utvidet søkerliste.

Innsyn i sakkyndig bedømmelse og merknader

Det er et akademisk prinsipp at vitenskapelig kompetanse skal vurderes eksklusivt ved sakkyndig bedømmelse, med begrenset adgang for andre til å overprøve kompetansevurderingen. For å øke tilliten til et slikt lukket system for vurdering av vitenskapelig kompetanse, er det viktig både for den enkelte søker og allmennheten at det er åpenhet om den foretatte sakkyndige bedømmelse i hver enkelt sak. Dette taler for at det i tillegg til partsoffentlighet også bør være merinnsyn for de sakkyndige bedømmelsene.

Ved UiB er det langvarig praksis for at det gis merinnsyn i alle sakkyndige bedømmelser med merknader.

Innsyn i innstillingen

Innstilling til vitenskapelige stillinger skal skje ut fra en sakkyndig bedømmelse etter den stillingsbeskrivelse som er gitt i utlysning og betenkning. Ved UiB gjennomføres det i tillegg som oftest intervju og prøveforelesning ved tilsetning i vitenskapelige stillinger, iht. universitets- og høyskoleloven (uhl) § 6-3(3). Innstillingen er dermed en skriftlig uttalelse fra innstillende myndighet til ansettelsesmyndigheten om søkerens utdanning, vitenskapelige og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen.

Søkerne til en stilling har etter forvaltningsforskriften rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt, rangeringen og om eventuelle dissenser. Derimot har søkerne ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dette gjelder likevel ikke deler som inneholder nye faktiske opplysninger eller anførsler av betydning for saken.

Søkernes begrensede partsinnsyn i innstillinger tilsier at offentligheten ikke kan ha et generelt krav på merinnsyn som går utover søkerens. De hensyn som har begrunnet begrenset partsinnsyn, gjør seg minst like gjeldende i forhold til vurderingen av offentlighetens merinnsynsrett.

Reglene om taushetsplikt kan også begrunne at offentligheten ikke kan gis innsyn i innstillingen. Det er taushetsplikt for opplysninger som er egnet til å karakterisere noen personlig. Forvaltningsloven § 13 oppstiller taushetsplikt for opplysninger om «noens personlige forhold». Som «noens personlige forhold» regnes opplysninger om psykisk og fysisk helse, følelsesliv, personlig karakter osv., som det er vanlig å ønske blir holdt fortrolig. Vurderinger om «personlig egnethet» vil ofte kunne anses som opplysninger om slike personlige forhold.

En praksis med merinnsyn i innstillinger kan føre til at potensielle søkere heller velger å søke stillinger ved andre universiteter som har en mindre belastende behandling av søkerne, jf. blant annet praksis ved UiO¹.

Det sterke innslaget av skjønn ved vurderinger av «personlig egnethet», gjør at det lett kan være delte meninger om i hvilken grad vurderingene er riktige eller gale. Dette skjønnsmessige slingringsmonnet tilsier at man uansett ved vurderinger om innsyn i innstillinger, generelt legger hensynet til personvern mer vekt enn den interessen offentligheten har i innsyn i saken.

Merinnsyn i vurderinger av en persons vitenskapelige kompetanse, kan av mange oppfattes som et utfordrende innsyn i noens personlige forhold. Merinnsyn i sakkyndige bedømmelser må likevel godtas. Derimot er det vanskeligere å akseptere at søkere til vitenskapelige stillinger i tillegg skal måtte godta at offentligheten gis innsyn i skjønnsmessige vurderinger av «personlig egnethet», uansett om vurderingene fremtrer som positive eller negative.

Generell åpenhet rundt innstillingen vil kunne medføre at innstillende myndighet ikke beskriver søkerens personlige egnethet på en tydelig og korrekt måte i innstillingen. Dette vil føre til at saken ikke blir så godt opplyst som mulig for ansettelsesmyndigheten før den skal treffe sitt vedtak. Selv om det er gjort unntak fra begrunnelseskravet i tilsetningssaker, gjelder

¹ <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/tilsettingprof.html#toc45>
<http://www.uio.no/om/jobb/soknadsprosessen/vitenskapelige-rekruttering.html#toc5>

fortsatt kravet om en forsvarlig saksbehandling og at tilsettingsmyndighetens avgjørelse skal være saklig begrunnet. Skriftlighet rundt vurderingen av personlig egnethet kan også redusere faren for mistanke om at den avgjørelsen som er truffet er bygget på utenforliggende eller usaklige hensyn, og dermed begrense faren for saksbehandlingsfeil, jf. sak for Sivilombudsmannen 2011/710.

Etter POAs syn er det derfor grunn til å tro at offentligheten som oftest ikke bør gis innsyn i innstillinger, og at søkerne bare gis innsyn i den utstrekning de har krav på det etter forvaltningsforskriften.

TILLEGG 06.02.14: Forholdet mellom merinnsyn for parter og offentligheten

Fvl § 18, annet ledd gir anledning til å gi merinnsyn for en part dersom hensynet til parten veier tyngre enn behovet for unntak. Tilsvarende kan offentligheten gis merinnsyn etter offentleglova § 11 dersom hensynet til offentlig innsyn veier tyngre enn behovet for unntak. Ved revisjonen av Fvl § 18, annet ledd var noe av hensikten å bringe formell harmoni mellom de to regelsettene om merinnsyn. Det er imidlertid grunn til å merke seg at de to lovbestemmelsene viser til ulike vurderingstema.

Det er gitt nærmere anvisning på vurderinger og hvordan partsinnsyn skal praktiseres i ansettelsessaker i forvaltningsforskriftens kapittel 5. Forskriftens utgangspunkt fremgår av § 14, og er at ansettelsessaker er unntatt fra reglene om dokumentinnsyn etter fvl § 18. Ordlyden i hele forskriften viser også at siktemålet med forskriften har vært å gi ensartede innsynsregler for all offentlig ansettelse. Ordlyden kan likevel ikke oppfattes som et absolutt forbud mot å gi innsyn utover forskriftens regler. Partsmerinnsyn i sakkyndige bedømmelser er et eksempel på et slikt unntak. Det at det ikke er forbudt å gjøre unntak fra partsinnsynsreglene i forvaltningsforskriften, betyr imidlertid ikke at det enkelte statsorgan står fritt til å lage egne innsynsregler som strider mot forskriften. Etter POAs syn er UiB som hovedregel forpliktet til å følge forvaltningsforskriftens innsynsregler, ut fra hensynet til enhetlige partsinnsynsregler i staten. Merinnsyn må eventuelt gis av det aktuelle organ i den enkelte ansettelsessaken, etter en konkret vurdering av om hensynet til parten veier tyngre enn behovet for unntak. POA mener at UiB ikke har anledning til å vedta generelle partsmerinnsynsregler som strider mot forskriften, og som ikke bygger på en slik konkret vurdering i den enkelte sak.

Det er i offentleglova § 25 gitt anledning til å gjøre unntak fra innsyn i dokumenter i ansettelsessaker. Unntaket gjelder ikke søkerlister, men det er ellers ikke gitt nærmere regler i offentleglova eller forskrifter om meroffentlighet i ansettelsessaker. Det er imidlertid klart at merinnsyn for offentligheten ikke kan gå lenger enn søkerens innsynsrett. POA mener at det derfor ikke er anledning for UiB å «utligne» en slik forskjell i innsyn, ved å gi generelle regler om partsmerinnsyn som går utover reglene i forvaltningsloven og forvaltningsforskriften.

Notat

Forslag til retningslinjer for innsyn i vitenskapelig tilsettinger

Notatet inneholder et forslag til retningslinjer for merinnsyn i saksdokumenter i vitenskapelige tilsettingssaker. Notatet vurderer spesielt de dokumentene det knytter seg offentlig interesse til og hvor behovet for tydeligere retningslinjer er størst. Spørsmålet om merinnsyn i vitenskapelige tilsettingssaker har vært behandlet i Det akademiske kollegium (nå universitetsstyret) en rekke ganger (DAK sak 41/90, 37/93, 29/94, 208/94 og 41/02) og det er ved Universitetet i Bergen en etablert tradisjon for relativt stor grad av åpen knyttet til vitenskapelige tilsettinger.

Etter offentleglova § 25 kan dokumenter i tilsettingssaker unntas fra innsyn, med unntak av offentlig søkerliste. Dette er en «kan» bestemmelse og det er derfor ikke noe forbud mot å gi innsyn. Det er likevel aldri aktuelt å gi innsyn i opplysninger som er underlagt lovbestemt taushetsplikt.

Søkernes **rett til** innsyn i tilsettingssaker er regulert i forvaltningsforskriften kapittel 5. Disse rettighetene er beskrevet mer utfyllende notat fra Personal- og organisasjonsavdelingen. Forvaltningsforskriftens bestemmelser er likevel ikke til hinder for at universitetet velger å praktisere merinnsyn ut over minimumskravet i offentleglova § 25. Innsynet vil da naturligvis måtte omfatte både søkere og allmennheten generelt.

Merinnsyn

Selv om man kan unnta saksdokumenter fra innsyn, har man plikt til å vurdere merinnsyn (offl. § 11). I vurderingen skal offentlighetens interesser for innsyn vies mot forvaltningens behov for å unnta. Merinnsyn skal gis dersom det ikke er behov for å unnta dokumentet. Merinnsyn bør også gis dersom offentlighetens interesser veier tyngre enn behovet for unntak.

Vitenskapelige tilsettinger er i en særstilling ved universitetet og det er knyttet særlig offentlig interesse til disse, både fra fagmiljøene og pressen. De senere årene har tilsettingsprosessene generelt blir mer komplekse og innstillende myndighet har fått en mer fremtredende rolle i prosessen. Argumenter som taler for åpenhet er kontrollen dette gir for at saksbehandlingen har vært korrekt, grundig og at det ikke er tatt utenforliggende eller usaklige hensyn. Åpenhet gir trygghet i miljøene for at søkerens vitenskapelig kompetanse har blitt vurdert eksklusivt ved sakkyndig bedømmelse og at tilsettingssakene har blitt korrekt behandlet. Dette kan bidra til å styrke tilliten til universitetet.

Hensyn som kan tale for å ikke gi innsyn er søkerens behov for diskresjon og ønsket om å tiltrekke seg godt kvalifiserte søkere. Universitetet har behov for at tilsettingsprosessene er grundige og gjennomarbeidet. Tilsettingsorganet har også behov for ærlige og åpne råd fra innstillingsmyndigheten for at beslutningsgrunnlaget skal bli så godt som mulig. Ved full åpenhet kan det være at man blir mer tilbakeholdende med å gi ærlige vurderinger av søkeres egnethet for stillingen, enten i en aktuell sak eller i framtidige saker. Åpne råd og vurderinger av negativ karakter kan oppleves som personlig belastende for deltakere i tilsettingsprosessen, det være seg komitemedlemmer, instituttleder eller fakultetsledelse.

Behovet for unntak fra offentlighet gjør seg gjeldende for enkelte dokumenter i vitenskapelige tilsettingssaker og disse vil derfor bli vurdert under.

Det er langvarig praksis for å praktisere merinnsyn i sakkyndig bedømmelse og merknader til denne. Denne praksisen bør videreføres.

I en del tilsettingssaker gjennomføres det prøveforelesning og intervju og det skrives referat fra disse. I noen tilfeller skrives det også referat fra referanseintervjuer eller referanser dokumenteres på annet vis. Disse dokumentene inneholder skjønnsmessige vurderinger som kan være egent til å karakterisere personer. Personvern hensyn og dokumentenes skjønnsmessige innhold taler for at det normalt ikke gis merinnsyn i disse dokumentene. Videre taler personvern hensyn og innstillingsmyndighetens behov for å gi ærlige vurderinger og råd for det som hovedregel bør ikke gis merinnsyn i vurderinger av personlig egnethet i innstillingen. Det bør på den annen side kunne gis merinnsyn i vurderinger av søkerens pedagogiske og administrative kompetanse, samt vurdering av andre forhold som måtte være meritterende, eller vurderinger som knytter seg til søkerens faglige profil sett opp mot instituttets faglige satsingsområder og strategier.

Det bør derfor normalt gis merinnsyn i forslag til innstilling og innstillingen i vitenskapelige tilsettinger, med unntak at de deler som inneholder vurdering av personlig egnethet. Som en konsekvens av dette bør det også gis innsyn i dokumenter som er lagt fram for likestillingskomiteen, men da med unntak av vurderinger av personlig egnethet.

Merinnsyn i sakkyndig vurdering bør gis når denne sendes innstillende myndighet, mens merinnsyn for øvrig bør gis fra det tidspunkt innstillingen oversendes tilsettingsorganet.

Vedlagt er dokumenter i vitenskapelige tilsettingssaker satt opp i en tabell med forslag til praksis for merinnsyn.

Arne R. Ramslien, arkivleder

27.01.2014

Dokumenter i vitenskapelige tilsettingssaker	Offentlig	§ 25, 1.	§ 11	Tidspunkt for merinnsyn	Merknad
Anmodning om utlysing	x				
Utlysing	x				
Søknader, CV, attest		x			
Trekk av søknad	x				Unntas om søker har unntak fra offentlig søkerliste, eller søknadsfrist ikke er utløpt
Offentlig søkerliste	x				
Utvidet søkerliste		x			
Forslag til sammensetning av sakkyndig komite	x				
Oppnevning av komite	x				
Eventuelt korrespondanse mellom komite og fakultet	x				
Sakkyndig vurdering av søkerne			x	Ved oversendelse til innstillingsmyndighet	
Uttale fra spesialsakkyndig			x	Ved oversendelse til innstillingsmyndighet	
Merknader fra søker			x	Ved oversendelse til innstillingsmyndighet	
Tilsvar fra komite			x	Ved oversendelse til innstillingsmyndighet	
Referat fra intervju – intervjurapport		x			
Rapport fra prøveforelesning		x			
Referanseintervju		x			
Oversendelsesbrev til Likestillingskomiteen			x	Ved oversendelse til tilsettingsorgan	Vurderingen av personlig egnethet sladdes ved merinnsyn
Merknad fra Likestillingskomiteen			x	Ved oversendelse til tilsettingsorgan	Vurderingen av personlig egnethet sladdes ved merinnsyn
Forslag til innstilling			x	Ved oversendelse til tilsettingsorgan	Vurderingen av personlig egnethet sladdes ved merinnsyn
Innstilling/saksframlegg til tilsettingsorgan			x	Ved oversendelse til tilsettingsorgan	Vurderingen av personlig egnethet sladdes ved merinnsyn
Vedtak om tilsetting	x				
Tilbud om tilsetting	x				
Avslag på tilbud	x				
Aksept av tilbud	x				
Signert arbeidsavtale	x				



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2013/5145-MED

Dato

05.05.2014

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger - Høringssvar fra Det humanistiske fakultet

Det vises til universitetsledelsens brev datert 19.02.2014 om nytt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger.

Høringsprosessen ved fakultetet

Saken ble oversendt instituttene for uttalelse med svarfrist 7.4.2014. Samtlige institutter har kommet med innspill til fakultetets forslag til høringsuttalelse.

Høringsuttalelsene fra instituttene følger saken i sin helhet.

Høringsuttalelsen fra Det humanistiske fakultet er utarbeidet på bakgrunn av diskusjoner i personalseksjonen og i ledelsen ved fakultetet, samt innspill fra institutter og sentre ved fakultetet. Saken ble endelig behandlet i et ekstraordinært fakultetsstyremøte 29.04.2014, der fakultetsledelsen ble gitt fullmakt til å ferdigstille høringsuttalelsen i tråd med de føringer og endringer som fremkom i diskusjonen i fakultetsstyret.

Et enstemmig fakultetsstyre stiller seg bak høringsuttalelsen slik den her foreligger.

Sentrale punkt i fakultetets høringsuttalelse

Generelle kommentarer

Arbeidsgruppens forslag til nytt personalreglement danner et godt utgangspunkt for den viktige videre diskusjonen om utforming og tilpasning av reglementet i forhold til dagens praksis og behov. Forslaget ivaretar behovet for, grundige, effektive og fleksible bedømmelses-, innstillings- og tilsettingsprosesser. Arbeidsgruppen har også tatt stilling til spørsmål som gjelder innsyn, offentlighet og åpenhet ved vitenskapelige ansettelsesprosesser, noe som anses som særlig viktig i forhold til transparens, ryddige prosedyrer og tillitsskapende prosesser.

Likevel ser en at forslaget i større grad kunne hatt henvisninger til lover og forskrifter, og at endringene kunne vært bedre identifisert i oversendelsesbrevet. Reglementet fremstår også som noe oppstykket og kunne med fordel vært mer konsekvent strukturert.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det humanistiske fakultet
Telefon 55589380
Telefaks 55589383
post@hf.uib.no

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Harald Hårfagresgt. 1
Bergen

Saksbehandler
Mette Dalhaug
55583108

Fakultetet er enig med Griegakademiet som i sin høringsuttalelse påpeker at kunstneriske kvalifikasjoner må innarbeides som sidestilt med vitenskapelige kvalifikasjoner. Det gjelder f.eks. punkt 2, 3.1.1., 6.2.1., 6.2.3., 6.3.3., 7., 7.1.

Overskrift

Fakultetet mener reglementets tittel er uklar og vil foreslå at reglementets navn endres til: «Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og i faglige og administrative lederstillinger ved UiB.» Dette for å unngå uklarhet om hvilke lederstillinger det vises til.

2. Overordnede prinsipper for rekruttering

Fakultetet foreslår følgende tillegg til siste avsnitt: « Søkere skal ikke diskrimineres i ansettelsesprosessen på grunn av kjønn, funksjonsevne, etnisitet, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller andre forhold.»

3.1 Ansettelse i universitetsstyret

3.1.5 Ansettelse av faglig leder for senter mv

«[...] eventuelt med tillegg av særskilte prosedyreregler fastsatt i reglene for enheten.»

HF ber om at særskilte prosedyreregler for de tverrfakultære sentrene utarbeides fra sentralt hold for å sikre at prosedyrene for de tverrfakultære sentrene blir like.

4.1 Ansettelser på fakultetsnivå

4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

«Fakultetsstyret skal selv ansette instituttledere og i faste stillinger som førsteamanuensis- og professorstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.»

Fakultetet stiller spørsmål om dette innebærer at ansettelsesutvalget ved fakultetet også kan tilsette i alle andre stillinger inkludert faste stillinger som for eksempel universitetslektorer og forskere.

«Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning.»

Fakultetet mener at instituttet må kunne nedsette to grupper for vurdering av henholdsvis intervju og prøveforelesning. Dette vil sikre at representanter fra fagmiljøet er med på prosessen, studenter er sikret plass i komiteen for prøveforelesning og komiteuttalelsene følger saken videre. Fakultetet ser positivt på at referanseinnhenting kommer inn som en normal, men ikke obligatorisk del av vurderingen av søkere, men dette fordrer tydelige retningslinjer for hvordan dette skal gjennomføres.

4.3 Administrativ ansettelse

Fakultetet mener at overskriften «Administrativ ansettelse» er uheldig. Administrativ ansettelse er et begrep som i dag brukes om ansettelser som skjer uten utlysning. Første avsnitt er slik sett helt i tråd med dagens forståelse av administrativ ansettelse uten utlysning. Vi merker oss at forslaget reduserer muligheten for tilsetting uten utlysning fra 9 måneder som er dagens praksis til tilsetting uten utlysning i 6 måneder, men vi er innforstått med at det ikke er lovhjemmel for 9 måneders tilsetting.

Andre avsnitt gjelder tilfeller hvor det er foretatt utlysning og hvor det foreslås at enkelte stillinger kan behandles i ansettelsesutvalg etter innstilling fra instituttleder. Forutsetningen her er at det gjelder midlertidig ansettelse som er kortere enn ett år. Dersom dette betyr at midlertidige tilsettinger på ett år eller mer må behandles av fakultetsstyret innebærer dette en begrensning av den myndighet ansettelsesutvalgene har i dag til å tilsette i midlertidig

stillinger utover ett år. Vi mener at en slik begrensning innsnevrer ansettelsesutvalgenes mandat i for stor grad. Vikarutlysninger i vitenskapelige stillinger skjer sjelden for mindre enn ett år og valg av ordlyd "kortere tid enn ett år" er uheldig.

Vi går ut i fra at tredje avsnitt relaterer seg til forskrift til tjenestemannsloven, forskriftens § 1, punkt L. En henvisning i teksten til forskriften ville være positivt. Vi ser at bruk av nevnte forskriftsbestemmelse er lite hensiktsmessig og derfor lite brukt fordi målgruppen for bestemmelsen er midlertidige ansatte av typen gjesteforelesere. Tilsetting av midlertidig ansatte som utfører oppgaver av mer ordinær karakter, for eksempel forelesningsrekker i ordinære kurs, følger bestemmelsene i Tjenestemannsloven. Forslag til reglementet gir ikke denne forståelsen og kan være misvisende.

Forskriftsbestemmelsen går ut på at de som ansettes etter forskriftens § 1 punkt L ikke er omfattet av tjenestemannsloven. Konsekvensen er da at arbeidsmiljøloven gjelder for ansettelsen. Arbeidsmiljøloven har strengere regler enn tjenestemannsloven når det gjelder anledning til midlertidig tilsetting. Dette er en av årsakene til at forskriftsbestemmelsen brukes lite, og reglementet bør inneholde informasjon om hvilke saker dette gjelder og konsekvensene av å anvende bestemmelser etter Arbeidsmiljøloven.

6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren

6.1.1 Ledig stilling skal som hovedregel utlyses offentlig

«Før utlysning skjer skal ansettelsesmyndigheten, eller den som har fått delegert slik myndighet, kontrollere at utlysningstekst og stillingsbeskrivelse er sendt til de hovedtillitsvalgte ved UiB som orientering om den lønn stillingen vil bli utlyst med, og at merknadsfristen på tre dager er utløpt»

Fakultetet mener det bør tydeliggjøres om det her bare er lønnen eller om det er hele utlysningsteksten de hovedtillitsvalgte skal mene noe om. Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.8 åpner for drøfting av lønns plasseringen, men ikke utlysningsteksten.

6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst

«[...] søknadsfristen er normalt 3 uker [...]»

Fakultetet mener en søknadsfrist på 4 uker bør være normalordning for å rekruttere internasjonalt. Dette for å sikre et best mulig rekrutteringsgrunnlag og for å ta hensyn til internasjonal rekruttering.

6.1.3 Forny et utlysning

Fakultetet ser behovet for retningslinjer for forny et utlysning for å tilstrebe en mer ensartet saksbehandling for ansettelsesprosessen ved UiB.

«Stillingen lyses også ut på nytt dersom: det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst»

Fakultetet går ut i fra at det også her er valgmuligheter og at det burde stått «kan lyses ut». Vi etterlyser også en nærmere angivelse av hva som kan betegnes som «uforholdsmessig lang tid».

6.2.3 Mandat for sakkyndig komité

Det er viktig at det nye reglementet presiserer at den sakkyndige komiteen også skal bedømme relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og søkerens faglig-administrative kvalifikasjoner. Veiledning for

bedømming av professorater og professoropprykk vedtatt av Nasjonalt fakultetsmøte for humanistiske fag, og HF sine øvrige veiledninger har denne ordlyden.

Fakultetet stiller seg positiv til forslaget om at bedømmelse og rangering skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, og at det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater.

Det er også hensiktsmessig at det presiseres at den sakkyndige komiteen ikke skal uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens samlede dokumenterte faglige kvalifikasjoner. Det er positivt at det i forslaget går frem at den sakkyndige komiteen i tillegg til rangering må gjøre greie for den faglige avstanden mellom de kvalifiserte (tilnærmet like godt kvalifiserte), som danner grunnlag for innstillende myndighets vurdering av om det skal legges vekt på likestillingshensynet i innstillingen.

6.2.5 Innsyn i den sakkyndige bedømmelse og merknader

HF praktiserer i dag merinnsyn når bedømmelse, merknader og tilleggsuttalelser er sendt medlemmene i fakultetsstyret, jf. «*Rutine for tilsetting i vitenskapelige stillinger ved Det humanistiske fakultet*». Fakultetet mener det er viktig at det foretas en kvalitetskontroll i forbindelse med at saksforelegget til fakultetsstyret/tilsettingsrådet utformes, og ønsker derfor at det åpnes for merinnsyn først når dekanen har godkjent saksforelegget.

6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

«*Fakultetsstyret kan beslutte å fravike kravet til sakkyndig bedømmelse for stipendiater, vitenskapelige assistenter og spesialistkandidater.*»

Vi mener at forslaget er for utydelig på dette punktet. Det bør presiseres om dette må vurderes i hver enkelt sak, eller om fakultetsstyret kan beslutte dette for én eller alle de nevnte stillingene. I følge forslaget må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram som ansettelsen gjelder. Innebærer forslaget at søkerne skal få innsyn i innstillende myndighets vurderinger etter samme modell som for sakkyndige uttalelser fra komiteer, jf. 6.2.4?

Vi savner også en henvisning til 7.4 – Stipendiatstillinger som viser til 6.2.6.

6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

«*Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er underrepresentert på vedkommende fagområde.*»

Her mener vi det bør vises til Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen, og at det må være samsvar mellom ordlyden i reglementet og i avtalen, jf. avtalens pkt. 9. Her vises det til at basis for moderat kjønnskvalifisering som hovedregel er det enkelte fakultet, men at det ikke kan foretas tilsetting etter moderat kjønnskvalifisering dersom det er kvinne dominans i stillingsgruppen ved instituttet hvor tilsettingen skal skje. Tilpasningsavtalen viser altså ikke til fagområde, men bare til stillingsgruppe på instituttet.

6.3.2 Grunnlag og vurdering av innstilling

I annet avsnitt står det at «*[...] det skal i tillegg gjennomføres intervju, referanseinnhenting [...]*»

Fakultetet mener at referanseinnhenting bør være en kan-regel og ikke en skal-regel.

«*Det bør i tillegg gå klart frem av innstillingen hvilke egenskaper ved en ellers godt kvalifisert søker som tilsier at vedkommende sin personlige egnethet for stillingen er dårligere.*»

Fakultetet finner ovennevnte setning uklar, og ber om en nærmere forklaring/utredning på hva som er egnethet og hva som er personlig egnethet. Fakultetet mener «egnethet» omfatter forhold og egenskaper utover det rent faglige og er et tilstrekkelig begrep.

6.3.4 Innsyn i innstillingen

Dagens praksis ved HF når det gjelder innsyn i innstillingen er i samsvar med beskrivelsen i forslaget fra mindretallet. Prøveforelesning og intervju danner et viktig grunnlag for vurderinger også av egnethet, mens referanser til nå i liten grad har vært brukt som grunnlag for instituttleders vurdering og innstilling. Instituttene ved HF var i sine høringsinnspill delt i synet på merinnsyn, men de fleste støttet flertallets forslag. Fakultetsstyret gav enstemmig sin støtte til den faglige ledelsens syn.

Fakultetets faglige ledelse viser til Offentligloven og støtter flertallets syn når det gjelder merinnsyn i innstillingene. Ansettelse i vitenskapelige stillinger er svært viktige for fagmiljøenes utvikling og kvalitet, og de kan også ha offentlig interesse. En større åpenhet i ansettelsesprosessene vil også medvirke til bredere kunnskap og informasjon om dette viktige arbeidet ved Universitetet. Merinnsyn i innstillingene vil føre til at innstillingene og dens fremstillingsformer får en tydeligere struktur og kan derfor styrke kvaliteten i saksbehandlingen og gi økt tillit til prosessen hos alle de involverte partene.

Fakultetet mener videre at rett til merinnsyn ikke skal gjelde rapportene fra prøveforelesning, intervju og referanser. Merinnsynet skal selvsagt ikke gjelde personsensitiv informasjon eller vurderinger av personlig egnethet. Vi viser til notat fra Dokumentsenter 1, og fremhever at merinnsyn vil kunne bidra til større bevissthet om skillet mellom egnethet og personlig egnethet i innstillende myndighets vurderinger. Den innstillende myndighet bør sørge for at innstillingene skrives slik at personsensitiv informasjon og vurdering av personlig egnethet lett kan sladdes. Merinnsyn i innstillingene vil kreve en avklaring av hva som kommer inn under begrepet "personlig egnethet".

Fakultetet mener at det er nødvendig at det foretas en kvalitetskontroll i forbindelse med at saksforelegget til fakultetsstyret/tilsettingsrådet utformes, og mener derfor at det bør åpnes for merinnsyn først når dekanen har godkjent saksforelegget.

6.4.1 Ansettelsesmyndighetens kontrollfunksjon

Fakultetet merker seg at forslaget har bestemmelser om tilsetting av søkere som ikke er innstilt, selv om det for oss i praksis har liten relevans.

Vi ser det som positivt at det skisseres opp hvordan ansettelsesorganet skal gå frem dersom de er i tvil om den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig.

6.4.2 Anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet

Se kommentarer under 6.3.1 - Innstillingsmyndighet og rangering.

6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurdering og vedtak

Fakultetet ønsker ikke at det skal skrives drøftingsreferat fra fakultetsstyrets behandling.

7.1 Midlertidige bistillinger ved UiB

Krav til stillingsprosent i hovedstillingen bør presiseres. Gjeldende praksis er minst 50 % ekstern hovedstilling.

7.2 Kombinerte stillinger

Vitenskapelige stillinger ved UiB er som hovedregel stillinger som er en kombinasjon av undervisning og forskning. Det er derfor uheldig at de spesielle stillingene det vises til i reglementet kalles kombinerte stillinger.

7.3 Eksternt finansierte oppdrag

«For utlyste stillinger kan innstilling foretas av instituttleder, eller etter delegasjon av utnevnt prosjektleder ansatt ved UiB.»

Etter dagens praksis ved HF er det instituttleder som innstiller. Med tanke på at instituttleder har arbeidsgiver- og økonomiansvar ved instituttet, bør innstillingsmyndigheten ikke delegeres videre til prosjektleder med mindre arbeidsgiveransvaret er delegert, noe som ikke er tilfelle ved HF.

7.4 Stipendiatstillinger

Her bør det være en henvisning til 6.2.2 - Oppnevning av sakkyndig komité.

Vennlig hilsen

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2013/5145-KRIMA

Dato

30.04.2014

HØRINGSSVAR TIL REGLEMENT FOR ANSETTELSE I VITENSKAPELIGE STILLINGER OG FAGLIG/ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

Vi viser til brev av 19. februar 2014 fra Universitetsledelsen og takker for muligheten til å uttale oss om forslaget til nytt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglig/administrative lederstillinger.

Forslaget ble sendt på intern høring ved Det juridiske fakultet med frist 25. mars 2014 for interne innspill. Forslaget ble videre lagt frem for fakultetsstyret for foreløpig diskusjon og drøfting i møte 18. mars 2014. På bakgrunn av det som framkom i styrets foreløpige drøftelse og innspill fra ansatte ved fakultetets interne høringsrunde, ble det utarbeidet et utkast til høringssvar som ble behandlet i møte i fakultetsstyret 28. april 2014.

Vår generelle vurdering er at det fremlagte forslaget synes å være godt gjennomarbeidet og vel tilpasset universitetets virksomhet.

I det følgende vil vi gi en del merknader til forslaget som helhet for deretter å komme med merknader til endel av punktene i reglementet.

1. Forslaget som helhet

1.1. Generelle synspunkt

Vi gir vår tilslutning til arbeidsgruppens vurderinger og grensedragninger for ansvaret til de ulike aktørene i tilsettingsprosessen, og finner at denne grensedragningen er i samsvar med etablerte internasjonale og nasjonale standarder.

Forslaget innebærer at det må gjøres noen endringer av etablerte rutiner ved Det juridiske fakultet.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det juridiske fakultet
Telefon 55589500
Telefaks 55589510
post@jurfa.uib.no

Postadresse
Postboks 7806
5020 Bergen

Besøksadresse
Dragefjellet, M.
Lagabøtespl. 1
Bergen

Saksbehandler
Kristin Mathiesen
55589513

Vi vil særlig trekke frem at det må etableres et innstillingsutvalg for tilsettinger i fakultetsstyret, der dekan og fakultetsdirektør idag har den innstillende myndighet. Det juridiske fakultet har tidligere tatt til orde for å etablere et slikt innstillingsutvalg for å sikre en god kvalitetssikring av tilsettingsprosessen og vi er derfor enig i forslaget på dette punkt.

Når det gjelder innsyn i innstillingen (pkt. 6.3.4) og innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak (pkt. 6.4.4) har det vært dissens i arbeidsgruppen som har utarbeidet forslaget.

Det juridiske fakultet er for mest mulig offentlighet og merinnsyn i tilsettingssaker, og for fakultetet sin del ønsker vi offentlighet og merinnsyn i innstillinger som hovedregel. Vi ser imidlertid at en praksis der søkere gis fullt innsyn også i egnethets-vurderinger i enkelte tilfeller kan få uheldige, utilsiktede konsekvenser. Ett resultat av åpenhet rundt innstillingen kan være at innstillende myndighet legger bånd på sine vurderinger vedrørende søkerens personlige egnethet, et annet kan være at man «mister» eventuelle søkere. Vi mener derfor at den enkelte enhet ved UiB må få vurdere i hvilken grad det gis innsyn i innstillingen og ansettelsesorganets vurderinger og vedtak.

Det fremgår av forslaget at det «skal» gjennomføres intervju, prøveforelesning osv...(pkt. 6.3.2). Vi mener at dette må være valgfritt, og opptil den innstillende myndighet å bestemme. I noen tilfeller har man inngående kjennskap til søkere (har vært tilsatt over tid ved enheten) og da må man kunne avveie om det er hensiktsmessig å bruke ekstra tid på intervju, prøveforelesning osv.

Etter vår mening kommer det ikke tydelig nok frem i forslaget hvordan kompetansefordelingen mellom innstillingsutvalg og sakkyndig komité skal være. Vår oppfordring er å tydeliggjøre kompetansefordelingen, samt å gi en klarere begrunnelse for ansvarsfordeling mellom innstillingsutvalg og sakkyndig komité.

Det bør også komme tydeligere frem hvilke kriterier sakkyndig komité og innstillingsutvalg skal legge vekt på, og hvordan disse skal veies mot hverandre.

Vi stiller videre spørsmål ved om det er nødvendig å ta med "faglige/administrative lederstillinger" i overskriften. Slik vi vurderer det er det bare stillingen som Universitetsdirektør som faller innenfor virkeområdet til reglementet og det fremstår som lite hensiktsmessig at reglementet kommer til anvendelse på denne stillingen, ettersom de fleste bestemmelsene uansett vil passe dårlig for en slik rekrutteringsprosess.

Vi vil ellers også nevne at det vil være behov for å utvikle utfyllende regler på enkelte punkt i reglementet. Vi vil som eksempel trekke frem reglementets pkt. 6.3.2, der det gis regler om innstillingsmyndigheten vurdering av "søkerens personlige egnethet". Her savner vi rutiner som ivaretar kravet til kvalitet i denne delen av tilsettingsprosessen.

1.2.Begreper

Forslaget nytter begrepene "ansettelse" og "tilsetting" tilsynelatende uten tilsiktet meningsforskjell. Dette bør klargjøres – evt. uniformeres.

"Vurdering" nyttes om bedømmelseskomiteens virksomhet; det bør være konsekvent "bedømmelse" (om resultatet) og "bedømming" (om handlingen). (Se pkt. 6.2.4. i forslaget.)

Både "ansettelsesorgan" og "ansettelsesmyndighet" er nyttet. Det går ikke fram at det er noen tilsiktet meningsforskjell.

Likestillingshensyn ved underrepresentasjon av det ene kjønn blir i forslaget pkt. 6.1.1 (utlysning) gjort gjeldende der "*det ene kjønn er klart underrepresentert innen **den aktuelle stillingskategori***", mens det i pkt. 6.3.1 (innstilling) skal legges vekt på der "*det ene kjønn er underrepresentert på **vedkommende fagområde***". Innstilling skjer blant annet utfra krav angitt i utlysningsteksten slik at her bør begrepsbruken være lik.

1.3 "Vitenskapelige kvalifikasjoner"

En analyse av reglementet tyder på at følgende momenter er relevante i tilsettingsprosessen:

- Utdanning
- Andre formelle kvalifikasjoner
- Vitenskapelig produksjon
- Arbeidserfaring
- Personlig egnethet
- Praktisk-pedagogisk kompetanse

Her ønsker vi en klargjøring – et tydelig skille mellom det som er *kvalifikasjoner*, og det som er *dokumentasjon på kvalifikasjoner*.

Kvalifikasjoner omfatter:

- vitenskapelige kvalifikasjoner
- undervisningskompetanse
- personlig egnethet

De øvrige strekpunktene over må underordnes en eller flere av disse kategoriene.

I tillegg ønsker vi at følgende momenter skal tas med ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert: prosjektledererfaring, evne til miljø- og nettverksbygging, formidlingsevne, innovasjon.

I tilknytning til dette (pkt. 2 i reglementet) nyttes betegnelsen "vitenskapelige kvalifikasjoner". Vi anser at det er nødvendig med en avklaring av hvilke av de angitte kvalifikasjonene som er å betrakte som "vitenskapelige" i denne sammenhengen.

1.4 Likestilling

Punkt 2, siste avsnitt, peker på likestilling mellom kjønnene som en målsetning. Det stilles spørsmål ved denne avgrensingen av likestillingsbegrepet jfr. Handlingsplan for likestilling 2012 – 2015 ved UiB som bygger på et utvidet likestillingsbegrep (kjønn, etnisitet, hudfarge, livssyn osv.).

2. Til reglementets punkter

2.1 Til pkt. 2

Vi ser det som ønskelig at kompetanse og ferdigheter innen undervisning og formidling framheves i betydelig større grad enn tilfellet er i forslaget. Etter vår mening er ikke krav til kvalitet på undervisning kommet tydelig nok fram, og forslaget er heller ikke klar på hvem som har kompetanse til og skal vurdere undervisningskvaliteten.

Videre ser vi det som ønskelig at krav til habilitet i alle ledd i prosessen, blir nedfelt som sentral retningslinje.

2.2 Til pkt. 3.1.1

Hva menes med "forslag til tilsetting" i andre avsnitt, siste setning? Er dette noe annet enn "innstilling"? Hva består i tilfelle forskjellen i?

I tredje avsnitt heter det: "For stillinger som krever vitenskapelig kompetanse, skjer innstilling ut fra sakkyndig bedømmelse [...]". Det framstår som sakkyndig bedømmelse er eneste vurderingstema her. I neste avsnitt listes øvrige momenter opp og avsnitt tre bør omformuleres i overensstemmelse med det.

2.3 Til pkt. 3.1.3

Her heter det om sammensetningen av innstillingsutvalget at "To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene.". Det går ikke fram her eller noen av de andre stedene tilsvarende betegnelse nyttes, hvilke kriterier som gjelder for å "representere arbeidsgiver" eller å representere "tjenestemennene". En slik avklaring er klart ønskelig. Se også punkt 4.1.3 og 4.2.

I andre avsnitt i 3.1.3 går det fram at fakultetsstyret skal (kunne) uttale seg. Spørsmålet er hva de skal (kunne) uttale seg på grunnlag av – er det utelukkende innstillingen, eller kan de ta for seg hele søkerlisten?

2.4 Til pkt. 3.3.1

"[...] eller det er andre særlige begrensinger i adgangen til å delegere." Det er neppe noen grunn til å se etter *særlige* begrensinger – enhver relevant begrensing vil slå inn her.

2.5 Til pkt. 3.3.2

Her heter det: "Innstillings- og tilsettingsorganer som har fått delegert styrets avgjørelsesmyndighet, anses som egne forvaltningsorganer." Dette vil i tilfelle innebære en myndighetsoverføring – til forskjell fra delegasjon. Ved delegasjon beholder styret (som hovedregel) sin myndighet uinnskrenket. Det bør foreligge en tydeligere avklaring av organenes kompetanse.

2.6 Til pkt. 3.4

Andre avsnitt i første strekpunkt: "Bare én av dem som er innstilt [...]". Er det tilsiktet at man her nytter tallordet én? Eller tar man sikte på ubestemt pronomen? Hva er i tilfelle begrunnelsen for at bare én kan tilsettes, hvis der ellers er grunner for å tilsette flere?

2.7 Til pkt. 4.1.1

Her tildeles fakultetsstyret kompetanse til tilsetting i bestemte stillinger "ved grunnenheter tilknyttet fakultetet". Kompetansen skal formodentlig også omfatte tilsettinger ved fakultetet, der man ikke har noen grunnenheter (institutter). Dette bør komme eksplisitt til uttrykk.

2.8 Til pkt. 4.1.2

Innstillingsutvalget er tiltenkt både de oppgavene som er tillagt instituttleder (å innstille) og de oppgavene som er tillagt "en gruppe" (4.1.1 siste avsnitt) (å "medvirke ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning"). Dette bør komme klarere fram.

"En gruppe" nedsatt av instituttleder nevnes også i 4.2 siste avsnitt og i 5.1.2. Det kan være behov for avklaring også her med hensyn til hvor kompetansen ligger (både instituttlederens og gruppens) der det ikke er institutter.

2.9 Til pkt. 4.3

Det går fram at instituttleder foreslår midlertidige ansettelser for fakultetsdirektøren. Det bør komme fram hvem som foreslår der det ikke er instituttleder.

I tredje avsnitt er det ønskelig at en begrunnelse for begrensingen til 37,5 % stilling kommer fram. Vi regner med at avsnittet viser til Forskrift til lov om statens tjenestemenn (For-2014-03-07-256) § 1 bokstav L. Bestemmelsen angir at disse ikke er omfattet av tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven vil derfor komme til anvendelse.

2.10 Til pkt. 6.1

I siste avsnitt bør det presiseres at det ikke er selve utlysningsteksten men lønnplasseringen de hovedtillitsvalgte skal mene noe om. Etter hovedtariffavtalen pkt. 2.3.8 nr. 1. kan de tillitsvalgte kreve å få drøfte stillingens lønn før kunngjøring.

2.11 Til pkt. 6.1.2

I andre setning tildeles «administrasjonen» et spesifikt ansvar for å «sørge for» (et noe upresist begrep) utformingen av utlysningsteksten. En slik angivelse av lokal arbeidsdeling kan vi vanskelig se hører hjemme i et tilsetningsreglement. Det må være ansettelsesorganet som har det overordnede ansvaret for dette (å «sørge for» dette), og hvordan man organiserer dette må det ligge til ansettelsesorganet å beslutte.

2.12 Til pkt. 6.1.3

I første avsnitt heter det: "Kvalifikasjonskrav fastsatt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kan ikke fravikes ved ansettelse i stillingen." Det er neppe tilsiktet at denne begrensingen skal gjelde (bare) ved fornyet utlysning. Vi foreslår at setningen flyttes til 6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst.

Bestemmelsen gir også en anvisning på at man skal lyse stillingen ut på nytt dersom:

- det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst, eller
- forholdene for øvrig har endret seg vesentlig.

Vi vil bemerke at ansettelsesorganet alltid vil ha full handlefrihet til å stoppe en ansettelsesprosess. Anvisningen i reglementet må derfor ikke anses som en uttømmende angivelse av situasjoner som åpner for ny utlysning. Dette kunne med fordel kommet eksplisitt til uttrykk i reglementet, og fakultetet mener at det her burde stå *«kan lyses ut»*.

2.13 Til pkt. 6.1.5

Tredje ledd: Her skal det henvises til Forvaltningslovforskriften (FOR-2011-06-24-627) § 15.

2.14 Til pkt. 6.2.1

Vi er usikker på om det er språklig vellykket å tildele den sakkyndige bedømmelsen en «funksjon» i ansettelsesprosessen. Vi foreslår følgende overskrift for bestemmelsen: «Den sakkyndige bedømmelsen».

2.15 Til pkt. 6.2.2

I andre avsnitt går det fram at sakkyndig komite bare kan ha ett medlem som er ansatt ved UiB. Gjeldende reglement ved JUS setter krav om minst ett eksternt medlem. For oss er det ønskelig at det gis rom for å opprettholde den praksisen som er kommet til uttrykk i gjeldende reglement. Det kan være vanskelig å finne eksterne medlemmer til sakkyndig komité, og særlig i de tilfeller der det er behov for spesialkompetanse.

I tredje avsnitt, andre setning: "Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig." Her er ordet "begrunnes" ikke riktig anvendt – enten må det hete "Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre annet kan begrunnes med at slik representasjon ikke er mulig." Eller "Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre det kan dokumenteres at slik representasjon ikke er mulig."

I siste ledd gis det en gjengivelse av noen av bestemmelsene vedrørende inhabilitet som følger av forvaltningslovens kapittel II. Samtidig gis det en generell henvisning til «forvaltningslovens regler». En gjengivelse av regelverket blir sjeldent vellykket og en henvisning til forvaltningslovens kapittel II vil være mer dekkende. Skulle noe trekkes frem burde det heller vært fokus på fremgangsmåten for å avklare spørsmål om inhabilitet.

2.16 Til pkt. 6.2.3

Her er den sakkyndige komiteens virkefelt angitt å omfatte "Andre dokumenterte kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse." Dette synes å være noe annet enn – evt. og så i strid med – det som tidligere er angitt å skulle underlegges sakkyndig vurdering, jf. fjerde avsnitt i pkt. 2: "Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse." Øvrige vurderinger er tillagt innstillingsorgan, jf. pkt. for eksempel 4.1.1 siste avsnitt.

I fjerde avsnitt heter det at komiteen ikke skal uttale seg om noen nærmere angitte temaer. Uoverensstemmelsene her kan antakelig løses ved at den første setningen vi nevner her, endres til: "Andre dokumenterte faglige kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse."

2.17 Til pkt. 6.3.2

I første avsnitt heter det: "Innstilling skjer etter sakkyndig bedømmelse". I neste avsnitt gis det anvisning på ytterligere grunnlag for innstillingen. Første avsnitt bør etter vår oppfatning formuleres noe mindre kategorisk – sånn at det går fram at det er en avveining som skal gjøres. Vi mener det må presiseres at innstillingsutvalget skal foreta en helhetsvurdering.

2.18 Til pkt. 6.3.4

Partsinnnsyn er regulert i Forvaltningslovforskriften (FOR-2011-06-24-627) § 16, og denne henvisningen bør gjøres tilgjengelig i reglementet. Når det gjelder innsyn i innstillingen (pkt. 6.3.4) vises det til det som skrevet under pkt. 1.1 Forslaget som helhet.

2.19 Til pkt. 6.4.1

Andre avsnitt gir anvisning på prosedyre der man ønsker vurdert – evt. tilsatt – en søker som ikke er innstilt.

Det går imidlertid ikke fram hvordan man forholder seg dersom ansettelsesorganet ønsker å endre på rekkefølgen i innstillingen. Hvilke kriterier kan tas i betraktning og hva skal legges vekt på. Det er ønskelig med en slik avklaring.

2.20 Til pkt. 6.4.4

Når det gjelder innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak (pkt. 6.4.4) vises det til det som er skrevet under pkt. 1.1 Forslaget som helhet.

2.21 Til pkt. 7.1

I andre avsnitt går det fram at hovedstilling et annet sted er en forutsetning for bistilling ved UiB. Vi stiller spørsmål ved om denne regelen er ønskelig og om den er mulig å praktisere. Vi ser at det kan være vanskelig å kontrollere om vilkåret er oppfylt til enhver tid. Ved å forutsette "hovedstilling hos annen arbeidsgiver" utelukker man å kunne tilsette i bistilling der vedkommende eksempelvis er

selvstendig næringsdrivende eller pensjonist. Her kan man heller sette som forutsetning at bistilling ikke skal være hovedvirksomhet eller at den som ansettes er klart best kvalifisert.

2.22 Til pkt. 8

Her bør det inngå en henvisning til reglene om ordenstraff i Universitets- og høyskoleloven § 4-7 flg. siden de gjelder også for stipendiater.

Vennlig hilsen

Asbjørn Strandbakken
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

REGLEMENT FOR ANSETTELSE I VITENSKAPELIG STILLING OG FAGLIG/ ADMINISTRATIV LEDERSTILLING VED UiB – (FORSLAG TIL) HØRINGS- UTTALELSE FRA DET MATEMATISK-NATURVITENSKAPELIGE FAKULTET

BAKGRUNN OG PROSESS VED FAKULTETET

Vi viser til universitetsledelsens oversendelse av forslag til Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB i brev av 19. februar 2014 (vedlagt).

Høringsfristen var satt 1. mai 2014, men fakultetet fikk utsatt frist, slik at saken kunne behandles i fakultetsstyret i møte berammet til 8. mai 2014.

Fakultetsledelsen utformet utkast til høringsuttalelse som ble sendt instituttene for eventuelle innspill og merknader 16. april. Det er kun Matematisk institutt som har levert skriftlig innspill til fakultetets høringsforslag, og instituttleder skriver blant annet:

«Det er så mange betenkeligheter med reglementet at det ikke bør legges fram for Universitetsstyret, selv etter modifikasjoner. De andre elementene som ligger i forslaget til høringsuttalelse fra MN viser også det. Forslaget fra MN om å splitte reglement i to synes meget fornuftig. Forslaget fra arbeidsgruppen bærer preg av at personal- og org. avdelingen ikke har vært med i selve utvalget og kun har hatt en sekretærfunksjon.»

Utkastet til høringssvar ble diskutert i instituttledermøte 28. april, der samtlige instituttledere sluttet seg til synspunktene fra fakultetsledelsen slik de framkommer i uttalelsen.

Med enkelte mindre justeringer ble forslaget til uttalelse lagt fram for fakultetsstyret 8. mai for behandling.

Fakultetsstyret fattet følgende vedtak:

«Fakultetsstyret vedtar å slutte seg til det framlagte forslaget til høringsuttalelse knyttet til forslag til Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB, med de merknader som framkom i møtet. Fakultetsstyret ber om at fakultetene får anledning til å uttale seg på nytt om et revidert forslag til reglement før behandling i universitetsstyret.»

Fakultetsstyrets merknader er inkludert i høringsuttalelsen som følger.

HØRINGSUTTALELSE

Fakultetet ser det som positivt at UiB nå er i ferd med å fornye sitt reglement knyttet til tilsetning i vitenskapelige stillinger. Utkastet som foreligger fra arbeidsgruppen er et godt utgangspunkt selv om vi har enkelte vesentlige merknader og innspill.

Til prosessen vil vi si at et slikt reglement helt klart skal gjenspeile faglige interesser, men også administrative, juridiske og arbeidsgivermessige avveininger. Sammensetningen av utvalget gjenspeiler etter vårt syn en undervurdering av juridiske og administrative elementer som må ivaretas ved utforming av et reglement og tilhørende saksbehandlingsregler. Vi mener at POA som fagavdeling burde vært representert i utvalget, og ikke kun i kraft av en sekretariatsfunksjon.

Når det gjelder struktur, vil vi anbefale at faglige og administrative lederstillinger trekkes ut av reglementet, og at et eget reglement utarbeides for tilsetning i disse stillingene. Vi ser videre behov for en viss oppstramming av det foreliggende utkastet når det gjelder språk, struktur og henvisninger. Dette gjelder både reglementet og saksbehandlingsreglene, og bør skje ved involvering av juridisk og personaladministrativ spisskompetanse for implementering. Vi mener ellers at en i kapittel 1-5 med fordel kunne henvise til gjeldende lovverk i tilfelle der bestemmelser er lovregulert, da det ellers er vanskelig å vite hva som er pålagt og hva som er UiB-intern praksis.

Når det gjelder begreper bruker arbeidsgruppen, nesten helt konsekvent, «ansettelse» og ikke «tilsetning» (i motsetning til for eksempel ved UiO). Ved vårt fakultet, og ved UiB for øvrig, er «tilsetning» et innarbeidet begrep. Vi mener det bør være gode grunner for å endre på dette.

Overordnede innspill knyttet til meroffentlighet og flertallets syn

Fakultetets overordnede innspill knytter seg først og fremst til meroffentlighet og innsyn i instituttleders innstilling (6.3.4) og i innsyn i tilsettingsorganets vurderinger (punkt 6.4.4). Det er også på disse punktene at utvalget deler seg. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet støtter mindretallet på begge disse punktene.

Fakultetet baserer sitt syn på vurderinger vi anser å være meget godt belyst i notatet fra Personal- og organisasjonsavdelingen (POA). Basert på de momenter POA trekker fram, er det vår oppfatning at UiB ikke har hjemmel for å legge seg på en slik praksis for merinnsyn som flertallet legger opp til.

Dersom merinnsyn i instituttleders innstilling blir en hovedregel, slik flertallet ønsker, vil det føre til økt oppmerksomhet rundt tilsettingssaker der vurdering av personlig egnethet er utslagsgivende. Dette vil kunne være belastende for involverte søkere. I tillegg til belastningen i enkeltsaker, vil det også kunne svekke UiBs rekrutteringsgrunnlag ettersom potensielle søkere vil kunne frykte stor grad av offentlig eksponering av tilsettingsprosessen og vurderinger som ligger til grunn for denne. Vi anser det som svært uheldig om UiB legger seg på en praksis som skiller seg fra de øvrige universitetene.

En slik praksis vil videre føre til at innstillende myndighet blir mer forsiktig i sine formuleringer når det gjelder sammenlikning og vurdering av søkere, noe som i sin tur vil svekke tilsettingsorganets mulighet for å vurdere de kriterier innstillende myndighet har lagt til grunn. Dette vil svekke tilsettingsorganets kontrollfunksjon.

Vi erfarer at det allerede i dag kan oppleves ubehagelig for enkelte sakkyndigkomite-medlemmer å bli eksponert i vanskelige tilsettingsprosesser. Vi frykter at mer offentlig oppmerksomhet rundt tilsetning i vitenskapelige stillinger vil øke den potensielle belastningen og kunne gjøre det vanskeligere å finne medlemmer til sakkyndigkomiteer.

I tillegg vil den praksis flertallet ønsker, medføre et betydelig merarbeid for saksbehandlere og ledere i å måtte vurdere *hvilke deler* av de gjeldende dokumentene som det ikke kan gis innsyn i, og som må sladdes før innsyn gis. Selv om dette er av underordnet betydning for vårt syn, ser vi det like fullt som uheldig om UiB skulle innføre en praksis som vil innebære et kontraproduktivt merarbeid av betydelig omfang for saksbehandlere og ledere på toppen av de øvrige ulempene vi har trukket fram.

Oppsummert mener vi at det er stor fare for at flertallets forslag vil medføre:

- Økt offentlig oppmerksomhet om tilsettingssaker der personlig egnethet er utslagsgivende
- Større belastning for enkeltsøkere
- Svekket rekrutteringsgrunnlag av frykt for offentlig eksponering
- Større belastning for sakkyndigkomitemedlemmer
- Svekket kontrollfunksjon for tilsettingsorganet pga. «vagere» formulerte innstillinger
- Kontraproduktivt merarbeid av betydelig omfang for både saksbehandlere og ledere

Overordnede innspill knyttet til reglementets virkeområde

Vi foreslår at UiB i første omgang utarbeider *et reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger* og holder faglige og administrative lederstillinger utenfor. Tilsettingsprosessene for lederstillingene er så varierende og avvikende fra vitenskapelige stillinger for øvrig, at det er forvirrende og kompliserende å inkludere disse. Det ligger blant annet (normalt) ikke sakkyndigvurderinger til grunn for tilsetting, og utvalgene som skal innstille til disse lederstillingene er svært ulikt sammensatt.

Vårt syn er at det bør utarbeides et eget *reglement for ansettelse i lederstillinger*. Det er viktig å synliggjøre at det er andre kriterier som ligger til grunn for faglige ledertilsetninger enn de rent vitenskapelige. Forut for utarbeiding av et slikt reglement må en trekke inn erfaring fra perioden med gjeldende reglement. Særlig er det behov for en gjennomgang av sammensetningen av innstillingsutvalgene ved tilsetting av instituttledere og dekaner. Samtidig bør UiB utarbeide både policy og klare retningslinjer for både innstillingsutvalg og tilsettingsorganers rolle, inkludert for enkeltmedlemmers rolle og handlingsrom. Vurderingskriterier bør også utarbeides (jf. UiO). Det bør tilstrebes sammenliknbar praksis for innstilling/tilsetting av dekan og instituttledere (for de fakultetene dette gjelder). I den forbindelse vil vi minne om at vårt fakultetsstyre tidligere har spilt inn at fakultetsstyret bør få oppnevne minst ett av medlemmene som skal innstille ved dekan tilsetting. Ved UiO er det til sammenlikning fakultetsstyret som innstiller ved tilsetting av dekan.

Det er uklart om flertallet virkelig mener at det skal praktiseres merinnsyn også for lederstillingene som er inkludert i forslaget til reglementet, det vil si ved blant annet universitetsdirektør-, dekan- og instituttledertilsetninger. I så fall går vi sterkt imot en slik praksis. Skulle slikt merinnsyn bli vedtatt, vil det ikke da være en naturlig konsekvens at det forventes tilsvarende innsyn også ved tilsetting i tekniske og administrative stillinger, også lederstillinger som fakultetsdirektør, administrasjonssjef med mer?

Merknader til enkeltpunkter

Punkt 3.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

- Det er uklart hvilke stillinger disse «alminnelige ansettelsesprosedylene» i praksis vil gjelde for.
- Det er uklart hva setningen «dersom rektor er medlem i innstillingsutvalget, avgis forslag til tilsetting» betyr.
- I tredje avsnitt står det at «For stillinger som krever vitenskapelig kompetanse skjer innstilling ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse». Setningen er misvisende ettersom sakkyndigbedømmelsen kun utgjør en del av grunnlaget for innstilling. Punktet bør reformuleres for å unngå tvil om sakkyndigkomiteens rolle.

Punkt 3.1.2 Ansettelse av universitetsdirektør

- Bør tas inn et eget *reglement for ansettelse i lederstillinger*.
- Hvis denne blir stående, er det da slik at denne er omfattet av punktet over; «ansettelse skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg på tre medlemmer»?

Punkt 3.1.3 Ansettelse av dekan

- Bør tas inn et eget *reglement for ansettelse i lederstillinger*, og prosedyrer bør vurderes i lys av de erfaringer man har så langt.
- Som nevnt har vårt fakultetsstyre tidligere spilt inn at fakultetsstyret bør få oppnevne minst ett av medlemmene som skal innstille ved dekan tilsetting, og dersom dagens regler beholdes bør dette inn som en justering.
- Med dagens regler, som er foreslått videreført av arbeidsgruppen, er det uklart hvem som er leder av innstillingsutvalget, og hvem som oppnevner denne. For instituttlederstillinger er det prodekan som leder innstillingsutvalget, og dekanen har kun en rolle som medlem av fakultetsstyret. Dersom tilsetting av dekan skulle vært sammenliknbart som for tilsetting av instituttleder, bør prorektor være leder av innstillingsutvalget ved tilsetting av dekaner.
- Det er uklart hvilken rolle rektor har ved tilsetting av dekaner i dag, og det bør tydeliggjøres i det nye reglementet.
- I tjenestemannsloven heter det i §4 punkt 2: «Når tjenestemann skal tilsettes, gir enten et innstillingsråd eller nærmest foresatte tjenestemyndighet innstilling. Det fastsettes ved reglement om det skal være innstillingsråd eller om innstillingsretten skal ligge til nærmest foresatte tjenestemyndighet. **I et innstillingsråd skal nærmest foresatte tjenestemyndighet være medlem** og det skal bestå av like mange ordinære representanter for tjenestemennene som for administrasjonen». Slik vi tolker dette, innebærer det at rektor bør være med i innstillingsutvalget ved tilsetting av dekan, og at dekan bør være medlem av innstillingsutvalget ved tilsetting av instituttledere.

Punkt 3.1.4 Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen

- Bør tas inn et eget *reglement for ansettelse i lederstillinger*.

Punkt 3.1.5 Ansettelse av faglige ledere for senter mv

- Dersom man her sikter til senterledere som skal ansettes i SKO 1404 professor, bør dette framgå. Det finnes sentre ved UiB som har senterledere som ikke er tilsatt i denne koden. Som for eksempel ledere av SFI-er og SFU-er. Er det intensjonen at alle disse skal tilsettes i universitetsstyret? Det virker i så fall ikke hensiktsmessig.

Punkt 3.2 Kalling

- Dette bør inngå som et underpunkt av 3.1 (ansettelse i universitetsstyret).
- Vi ser det som svært positivt at likestillingshensyn er trukket fram som et kriterium for kallelse.
- «Sektoren» skal vel være «universitetssektoren»?

Punkt 3.4 Ansettelsessaker som kan bringes inn for universitetsstyret til avgjørelse

- De to nederste punktene er forståelige og bra, men de to øverste er uklare. Og hører andre avsnitt sammen med det første? Det virker ufullstendig slik det står oppført.

Punkt 4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre (for fakultetsstyret)

- Positivt at det presiseres at innstilling foretas av instituttleder selv.
- Det må være anledning å oppnevne *ulike* grupper/komiteer for å vurdere for eksempel prøveforelesning og intervju, altså ikke nødvendigvis «en gruppe».
- Vi synes at det bør være mulig for fakultetsstyret å delegere også ansettelse i førsteamanuensis og professorater til et ansettelsesutvalg. Formuleringen «styret *selv* skal ansette» er ikke forenelig med dette, og vi foreslår at den formuleringen endres.

Punkt 4.1.3 Ansettelse av instituttleder

- Bør tas inn et eget *reglement for ansettelse i lederstillinger*, og prosedyrer og sammensetning av innstillingsutvalg bør vurderes i lys av de erfaringer man har så langt. I tillegg er det behov for retningslinjer og vurderingskriterier.

Punkt 4.2. Ansettelse i ansettelsesutvalg

- Vi synes at det bør være åpning for å delegere også ansettelse i førsteamanuensis og professorater til et ansettelsesutvalg.
- Det bør være unødvendig å gjenta siste avsnittet om instituttleders innstilling her, men heller henviser til 4.1.1.

Punkt 4.3. Administrativ ansettelse

- Her bør en annen overskrift vurderes. Dette er ikke et innarbeidet begrep, og kan virke misvisende.
- Teksten i andre avsnitt er vanskelig å forstå, og bør gjøres klarere.

Punkt 5.1.1 Ansettelsesmyndighet (Universitetsmuseet)

- Hvorfor trekkes det inn at direktøren ansettes av universitetsstyret her? Skal det stå, bør tilsvarende formulering legges inn i 4.1.1 for tilsetting av dekan (for de fakultet som har det).

Punkt 6.1.1 Ledig stilling skal som hovedregel utlyses offentlig

- Her bør det utformes en mer dekkende overskrift.
- En del av de punktene som listes opp ligger utenfor det som naturlig regnes som saksbehandlingsregler, og bør gjennomgås.

Punkt 6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst

- Det er (normalt) instituttleder som har ansvar for å utarbeide utlysningsteksten. Det bør framkomme av dette punktet.
- Mer enn en beskrivelse av hvem som skal gjøre hva, så er det vel behov for en presisering av hva utlysningsteksten skal inneholde?
- *Ansaret* for at utlysningsteksten skal inneholde de rette standardavsnittene kan ikke legges på administrasjonen, men må plasseres på ansvarlige ledere. Dette er et område som er gjenstand for mye diskusjon, og man kan ikke plassere et ansvar på administrasjonen dersom denne ikke har myndighet til å ta endelig beslutning. Man bør skille mellom besluttende/ansvarlig og utøvende myndighet.
- Det bør sies noe om stillingsbeskrivelser. For hvilke stillinger bør/må stillingsbeskrivelse utformes?

Punkt 6.1.5 Innsyn i søkerliste og utvidet søkerliste

- I avsnitt to om begjæring av søker om å unntas offentlig søkerliste, bør standardformuleringen som benyttes om dette i utlysningsteksten tilføyes.

Punkt 6.2.1 Den sakkyndige bedømmelsens funksjon i ansettelsesprosessen

- Det bør settes inn «eventuell» før stillingsbeskrivelse, ettersom det ikke utformes slike for alle vitenskapelige stillinger.
- Argumentasjon for sakkyndig bedømmelse er nødvendig i et kapittel om saksbehandlingsregler, da dette er nedfelt som krav ved tilsetting i førsteamanuensis og professorstillinger i universitets og høyskoleloven. I tillegg framstår formuleringen som noe «svulstig» i reglementssammenheng.

Punkt 6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komite

- Andre setning, «Den sakkyndige komite skal bestå av minst tre medlemmer», er i motstrid med punkt 7.4 om stipendiatstillinger. Avsnittet må justeres slik at det ikke framstår som om det kreves tre medlemmer for stipendiatstillinger.
- I *utfyllende bestemmelser til retningslinjer for tilsetting som stipendiat ved UiB*, som gjaldt fram til august 2013 het det at et av medlemmene «så langt som mulig bør være utenfor instituttet». Er intensjonen å stramme inn dette kravet, slik at det nå foreslås at et av medlemmene må være utenfor UiB? Dette er uklart, og det omtales heller ikke i punkt 7.4 Stipendiater. Vi ønsker ikke en innskjerping i forhold til de tidligere utfyllende bestemmelsene.
- Det er positivt at det åpnes for at en i særlige tilfeller kan benytte postdoktorer i sakkyndig komiteer.
- Vi ønsker å endre setningen «UiB-ansatte postdoktorer uten pliktarbeid kan ikke benyttes» til «Postdoktorer uten pliktarbeid kan ikke pålegges».
- Det er positivt at et avsnitt om habilitet er tatt med. Vi ser det som ønskelig at UiB utarbeider utfyllende retningslinjer for habilitet, som tar for seg tidligere veiledningsforhold, sampublisering med mer. For eksternt finansierte stillinger er det ønskelig at prosjektleder kan være med i sakkyndig komiteen. Dagens habilitetspraksis begrenser denne muligheten, kanskje i større grad enn nødvendig.

Punkt 6.2.3 Mandat for sakkyndig komite

- I tredje strekpunkt står det at den sakkyndige komiteen skal vurdere «Andre dokumenterte kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse». Dette er ikke i tråd med formuleringer andre steder i dokumentet og bør reformuleres ved å legge inn ordet «faglige» før «kvalifikasjoner».
- I avsnittet under strekpunktene bør ordet «faglig» inn før «kvalifisert», slik at setningen blir lydende «Det må framkomme av bedømmelsen hvem som er faglig kvalifisert, og»

Punkt 6.2.6 Fravik av kravet om sakkyndig bedømmelse

- Vi ser det som positivt at det åpnes for at fakultetsstyret kan fravike kravet om sakkyndig bedømmelse for blant annet stipendiater.

Punkt 6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

- Avsnitt to er uklart og er også for kategorisk formulert. Vi anmoder om at formuleringen fra Tjenestemannsloven benyttes i stedet, der det heter «Er det flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning». Formuleringen «vanligvis» er av stor betydning for vårt fakultet som i 60% av alle vitenskapelige tilsetninger rekrutterer fra utlandet. Dersom en søker peker seg ut som særskilt godt kvalifisert, kan det være hensiktsmessig å foreta en grundig og rask vurdering av denne kandidaten, selv om det finnes flere potensielt kvalifiserte blant søkerne. Vurderingen innebærer blant annet intervju og prøveforelesning. Dersom en skal vurdere mange kandidater like grundig samtidig, medfører det store kostnader og en lengre prosess, der en gjerne mister den sterkeste søkeren. Et reglement med strengere krav enn det Tjenestemannsloven setter er uhenksmessig, og ikke tilpasset den internasjonale rekrutteringssituasjonen ved vårt fakultet.

Punkt 6.3.2 Grunnlaget og vurderinger for innstilling

- Avsnitt en og to er formulert slik at de kun er gyldige for vitenskapelige stillinger, og illustrerer godt vårt poeng om at en bør skille ut lederstillingene i et eget reglement. Hvis man velger å ikke gjøre det, må avsnittene reformuleres slik at de også er tilpasset både lederstillingene og stillinger der det er åpnet for unntak fra sakkyndig vurdering (jf. 6.2.6).
- Første setning i første avsnitt kan virke misvisende også for stillinger der en sakkyndig komite skal vurdere de faglige kvalifikasjonene, da det står at «Innstilling skjer etter sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse». Sakkyndigbedømmelsen utgjør kun en del av grunnlaget for innstilling, og setningen bør reformuleres for å unngå tvil om sakkyndigkomiteens rolle.

Punkt 6.3.4 Grunnlaget og vurderinger for innstilling

- Her viser vi til tidligere redegjørelse for hvorfor vi støtter mindretallets syn, og hvorfor vi mener flertallets vurderinger vil medføre betydelige ulemper i tillegg til å være i strid med forvaltningsloven og avvike fra de andre lærestedenes praksis.
- Ordlyden i flertallets forslag åpner i tillegg for ulike tolkninger, og de praktiske implikasjonene er uklare.

Punkt 6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet

- Etter vår oppfatning bør ikke avstemningsresultatet, dersom det ikke er enstemmighet, framkomme av den offentlige protokollen. Dersom det likevel skulle bli vedtatt at stemmeresultatet gjøres offentlig, bør det være tilstrekkelig at stemmetallet framkommer, ikke hva det enkelte medlem av ansettelsesorganet har stemt.
- Vi mener at eventuelle protokolltilførsler ikke bør være offentlige.

Punkt 6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

- Vi støtter mindretallets forslag på dette punktet. Vi vil likevel sammenholde det med punkt 6.4.3 der det presiseres at det av protokollen skal framkomme hvordan den enkelte har stemt, noe vi stiller oss svært skeptisk til.

Punkt 7.3 Eksternt finansierte oppdrag

- Er det slik at forskriften til tjenestemannsloven som det henvises til er begrenset til å gjelde oppdrag, eller er også bidragsstillinger omfattet? Dersom bidragsstillinger også kan tolkes inn i forskriftens formulering, bør dette komme tydelig fram i UiBs reglement.
- Punkt 7.3 bør uansett utvides til å klargjøre eventuelle forskjeller som eksisterer mellom oppdrags og bidragsstillinger når det gjelder i mulighet for tilsetting uten utlysning.
- Slik vi ser det vil det være ønskelig at reglementet også åpner for tilsetting uten utlysning knyttet til bidragsprosjekt dersom det er særlige grunner som gjør det aktuelt, for eksempel om en søker har deltatt i utformingen av et eksternt finansiert prosjekt, der tilsetting av vedkommende er vesentlig for å kunne gjennomføre prosjektet.

Punkt 7.4 Stipendiater

- Dette punktet må samkjøres med punkt 6.2.2. Vi tar utgangspunkt i at det er utvalgets intensjon at det skal være to medlemmer av sakkyndigkomiteen (selv om det ikke framstår slik av 6.2.2), og støtter dette.
- Det er uklart hva arbeidsgruppen egentlig mener, men vi vil presisere at vi ønsker å beholde formuleringen fra tidligere utfyllende bestemmelse om at et av medlemmene «så langt som mulig bør være utenfor instituttet» (altså ikke nødvendigvis utenfor UiB).



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2013/5145-ASBÅ

Dato

29.04.2014

Høringsvar - Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB

Det vises til invitasjon til høringsuttalelse på forslag til reglement fremmet 6. februar 2014 av den sentralt oppnevnte arbeidsgruppen. Det medisinsk-odontologiske fakultet har lagt utkastet frem for fakultetsstyret til orientering, og har drøftet det i flere ledermøter.

Det har vært nedsatt en administrativ gruppe på tvers av fakultetet som har gått gjennom de ulike punktene i reglementet. Instituttene har hatt anledning til å spille inn sine synspunkter til gruppen. Fakultetsgruppens kommentarer til reglementet har deretter vært sendt på høring til instituttledere og administrasjonssjefer og vært behandlet i dekanens ledergruppe med dekanat, instituttledere, fakultetsdirektør og underdirektør.

Det medisinsk-odontologiske fakultet berømmer den sentralt oppnevnte arbeidsgruppen for et omfattende arbeid med å utvikle utkast til nytt reglement. Fakultetet kan si seg enig i hovedinnholdet i de fleste punktene i reglementet, og ønsker i all hovedsak å konsentrere sin tilbakemelding i form av noen generelle hovedpunkter:

1. Fakultetet er enig i at instituttleder bør ha innstillingsmyndighet overfor tilsettingsorganet i stillinger knyttet til eget institutt. For andre stillinger knyttet til fakultetsnivået bør dekanen (ved tilsatt dekan) eller fakultetsdirektøren kunne delegerer slik myndighet til tjenlig ledernivå. For vitenskapelige stillinger foretar instituttleder endelig innstilling basert på en samlet vurdering av i) sakkyndig bedømmelse, ii) rapport fra et innstillingsutvalg som gjennomfører intervju og prøveforelesning og iii) uttalelse fra oppgitte referanser.

Instituttleder oppnevner innstillingsutvalg, og kan selv lede utvalget dersom dette er mest tjenlig. Utvalget kaller inn til intervju og prøveforelesning på bakgrunn av sakkyndig bedømmelse i tråd med U&H-loven og tilhørende forskrifter. Det vil være en fordel om universitetet utvikler noen overordnede retningslinjer for hvordan intervju, prøveforelesning og innhenting av referanser skal foretas.

2. Universitetet praktiserer i dag mer offentlig av sakkyndig bedømmelse ved tilsetting i vitenskapelige stillinger. Fakultetet kan gi innsyn i den sakkyndige bedømmelsen etter at tilsettingsorganet har gjort vedtak i tilsettingssaken. Fakultetet tilrår ikke at det gis

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det medisinsk-odontologiske fakultet
Telefon 55582086
Telefaks 55589682
post@mofa.uib.no

Postadresse
Postboks 7804
5020 Bergen

Besøksadresse
Prof. Keyersgt. 8
Bergen

Saksbehandler
Astrid Bårdgard
55 58 49 83

offentlig innsyn før tilsettingsorganet har gjort sitt vedtak. Det tilrås heller ikke at det gis offentlig innsyn i innstilling fra innstillende myndighet. Slikt innsyn gis ikke ved andre norske U&H-institusjoner, og det er heller ikke vanlig i internasjonalt. Det kan gå på bekostning av personvernet til den enkelte søker. Dersom dette innføres vil innstillende myndighet måtte unngå å omtale noe som går på bekostning av den personlige integritet for søkerne, også inkludert omtale av faglig egnethet. Slike begrensninger vil kunne hindre innstillende myndighet i å belyse søkerens totale kvalifikasjoner i tilstrekkelig grad, og dermed hindre at tilsettingsorganet får et fullgodt grunnlag for å fatte vedtak. Sladding av innstillinger vil ikke løse disse utfordringene. Sladdinger vil snarere kunne føre til spekulasjoner og rykter. Dersom mediene skal ha innsyn i innstillinger i tilsettingsaker kan sladdete dokumenter og ulike sider av sakene kunne bli omtalt og diskutert i mediene og i fagmiljøene før tilsettingsorganet fatter sitt vedtak. Vedtakene kan bli påvirket av sterke partsinnsyn, og ikke ut fra uhildet vurdering av kvalifikasjoner, ferdigheter og institusjonens vurdering av egnethet.

Merinnsyn som skissert i flertallsforslaget går dessuten lengre enn partenes rettigheter til innsyn etter forvaltningslovsforskriften. Med en slik praksis vil merinnsyn i innstillinger kunne føre til at vitenskapelige både vegrer seg for å søke stillinger ved UiB og ta på seg ansvaret som sakkyndige. Fakultetet opplever ofte at utenlandske søkere ber om at søknaden holdes unntatt fra offentlig innsyn. I enkelte tilfeller har det også vært utfordrende å få uhildede personer til å ta på seg arbeidet som sakkyndige. Fakultetet stiller derfor spørsmål ved om Universitetet i Bergen er tjent med å sette seg selv i en slik særstilling ift andre universiteter både nasjonalt, på nordisk nivå og internasjonalt. Alt i alt er fakultetet bekymret for at dette kan svekke UiBs konkurransekraft i forhold til å tiltrekke seg de beste forskerne.

3. Fakultetet har et stort omfang rekrutteringsstillinger og ønsker en forenklet prosess for denne type tilsettinger. Det bør være tilstrekkelig med et krav om minimum 2 medlemmer i sakkyndige komitéer for både stipendiat- og postdoktorstillinger.
4. *For eksternt finansierte stillinger er det satt grense på 3 års tilsetting uten utlysning.* Store prosjekter kan i dag ha varighet på 5 år, og det kan være tjenlig å ha større forutsigbarhet i tilsetting av kontraktforpliktet kompetanse. For noen eksternt finansierte oppdrag er dessuten den som skal utføre oppdraget, navngitt og kompetansevurdert i søknaden. Da bør vedkommende kunne tilsettes uten utlysning for en lengre periode enn 3 år. Her har fakultetet for eksempel stipendiater/ postdocs/forskere i delstillinger (kombinerte stillinger) i samarbeid med helseforetakene. Slike stipendiater kan gå opp til 6 år. Denne muligheten bør særlig omtales i retningslinjene. Fakultetet har dessuten et stort omfang bistillinger av fulltidsansatte i helseforetakene. Foretakene finansierer selv noen av disse stillingene. Fakultetet er avhengig av forutsigbarhet i samarbeidet med helseforetakene, og det kan være nødvendig med tilsetting uten utlysning i perioder ut over 3 år. Det vises for øvrig til utkast fra Kunnskapsdepartementet til endring av U&H-loven der det foreslås tilsetting i 5 år for bistillinger, dog med utlysning.
5. Arbeidsgruppens forslag til å innføre mulighet for tilsetting i kombinerte stillinger er ikke tilstrekkelig utredet og bør utredes nærmere.

For øvrig tilrås det at en er konsistent i bruken av ulike begreper i retningslinjene. Det bør derfor arbeides noe videre med det rent begrepsmessige for at retningslinjene skal være mer entydige. En kan også med fordel henvise mer til forskrifter der dette er tjenlig for utfyllende informasjon.

Vennlig hilsen

Nina Langeland
Dekan

Astrid Bårdgard
Fakultetsdirektør



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2013/5145-OVB

Dato

29.04.2014

Høringssvar Det psykologiske fakultet - Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB

Vi viser til universitetsledelsens brev av 19.02.14 med invitasjon til å komme med høringsuttalelse i forbindelse med utkast til nytt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB.

Innledningsvis vil fakultetet bemerke at forslaget fra den sentrale arbeidsgruppen i all hovedsak fremstår som grundig og godt gjennomarbeidet og vel egnet for å sikre kvalitativt gode og effektive tilsettingsprosesser.

Høringsprosessen ved fakultetet

På bakgrunn av forslag til nytt reglement, oppnevnte Det psykologiske fakultet sin egen arbeidsgruppe for utforming av utkast til høringssvar for fakultetet:

*Professor Robert Murison
Instituttleder Helge Nordby
Instituttleder Elisabeth Fosse
Administrasjonssjef Øystein Steine Larsen
Seniorkonsulent Vala Hjorth-Jenssen*

Arbeidsgruppen har gått gjennom hvert punkt i det foreslåtte reglementet og kommentert der de finner det nødvendig. Særlig er punktene 6.3.4 og 6.4.4., knyttet til innsyn i innstillingen, grundig behandlet og kommentert. De punktene som ikke er kommentert, anses som dekkende slik de fremstår.

Fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet har ikke behandlet endelig høringsuttalelse, da dette ikke er passet inn i vårens møteplan. Men styret har diskutert forslagene i det sentrale høringsnotat og prosess for utarbeiding av fakultets høringsuttalelse. Saken har vært grundig drøftet i instituttlederforum, og fakultetsstyret er holdt orientert om prosessen underveis. Høringsuttalelsen har vært til behandling hos alle institutter og det er ikke kommet merknader som går mot arbeidsgruppens forslag.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det psykologiske fakultet
Telefon 55582710
Telefaks
post@psyfa.uib.no

Postadresse
Postboks 7807
5020 Bergen

Besøksadresse
Christiesgt. 13
Bergen

Saksbehandler
Ove Chr. Borge
55589060

Kommentarer fra Det psykologiske fakultet

Under vil arbeidsgruppens viktigste kommentarer fremkomme og vil her stå som fakultetets uttalelse i saken.

Arbeidsgruppen har innspill til følgende punkter i det nye reglementet:

Punkt 6.2.3 Mandat for sakkyndig komité

Arbeidsgruppen kommenterer:

Hva som skal utgjøre «Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og veiledning» og hvordan dette kan vurderes og rangeres, trenger videre utdypelse, enten i selve regelverket eller som supplerende regelverk eller veiledning. Universitetet i Oslo har eksempelvis gode og supplerende veiledninger og regelverk her.

Punkt 6.3.4 Innsyn i innstillingen

Arbeidsgruppen kommenterer:

Vi kan ikke se at det å endre rutinen til å gi merinnsyn på innstilling vil være en god løsning. I følge forvaltningslovforskriften § 19 har søkere rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt, rangering og eventuelle dissenser. Dette partsinnsynet gjelder ikke dokumenter som inneholder vurderinger foretatt av innstillingsmyndigheten. At dette innsynet er begrenset hos partene taler mot at offentligheten kan ha et generelt krav på merinnsyn utover hva de faktiske søkerne har. Hensynet til søkerens personvern må veie tungt i denne vurderingen. Arbeidsgruppen finner enstemmig mindretallets forslag som det beste av disse to.

Punkt 6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

Arbeidsgruppen kommenterer:

Hvis det skulle foreligge dokumenter som inneholdt vurderinger gjort eller gitt av ansettelsesorganet, ville hensynet til søkerne igjen tale for at merinnsyn ikke skal forekomme. Arbeidsgruppen finner enstemmig mindretallets forslag som det beste av disse to.

Punkt 7.3 Ekstern finansierte oppdrag

Arbeidsgruppen kommenterer:

Det følger av forslaget i punkt 7.3 at «Det skal alltid foretas utlysning for stillinger som har varighet over tre år». På bakgrunn av at man ofte i ekstern finansierte oppdrag har en person som er påtenkt stillingen vil det være mot sin hensikt å ha en snevrere unntaksregel ved Universitetet i Bergen enn hva som følger av unntaksregelen i tjenestemannsforskriften § 2 nr. 4.

Arbeidsgruppen foreslår følgende endring (fet skrift):

*«Det **kan vurderes om det skal** foretas utlysning for stillinger som har varighet over tre år».*

Av dette kan det leses at lange prosjektengasjementer i hovedsak skal lyses, men at man bør kunne vurdere unntak fra regelen.

Fakultetsledelsens kommentar

På bakgrunn av en grundig prosess med drøftinger i ledergruppen, arbeidsgruppens forslag til høring og intern høringsrunde ved instituttene, støtter dekan og direktør de presiseringene som fremkommer fra vår interne arbeidsgruppe. Tilsettingsprosessen vil normalt være sluttproduktet på en prosess der fakultetet gjennom stillingsutlysning og betenkning ønsker å

sikre rekruttering av flest mulig godt kvalifiserte søkere. Fagmiljøene ved UiB er avhengige av å rekruttere fremragende forskere fra det nasjonale og internasjonale arbeidsmarkedet. Det er usikkert om meroffentlighet vil føre til at UiB tiltrekker seg flere søkere, snarere kan det være en reell risiko for at søkere kan velge å avstå fra å søke UiB til fordel for andre institusjoner. Det vil etter vårt syn være uheldig dersom UiB innfører en form for meroffentlighet som avviker fra UH sektoren for øvrig i forhold vitenskapelige stillinger.

Meroffentlighet vil kunne generere offentlig debatt og diskusjon rundt tilsettinger i vitenskapelige stillinger. Det er positivt og nødvendig med debatt og grundige prosesser rundt tilsetting vitenskapelige og administrative stillinger, men denne debatten føres allerede av innstillingsmyndighet og gjennom tilsettingsorganets saksbehandling. Det er vanskelig å se at meroffentlighet vil kunne bidra til å kvalitetssikre tilsettingsprosessen ytterligere gjennom offentlig debatt og personsentrert diskusjon av navngitte søkere til vitenskapelige stillinger ved UiB.

Reglementet skal i prinsippet også omfatte tilsetting i midlertidige stillinger. Meroffentlighet rundt innstilling og personnære forhold reiser mange uavklarte spørsmål som krever særlig omtanke i små og ofte konkurrerende forskningsmiljøer ved samme enhet.

Dersom UiB av prinsipielle grunner ønsker å innføre meroffentlighet rundt ansettelse av faglige ledere og universitetsdirektør – er det grunn til å stille spørsmål ved hvorfor meroffentlighet ikke samtidig blir gjort gjeldende for administrative toppstillinger ved fakultetene og i sentraladministrasjonene.

Flertallets forslag vil kunne innebære at UiB blir det første og eneste norske lærestedet som innfører meroffentlighet som en radikal og uprøvd prosedyre for tilsetting i vitenskapelige stillinger.

Fakultetet er støtter mindretallets forslag, men dersom man går for en utvidet offentlighet i innstillingen, bør det legges opp til en forsøksperiode der de fakulteter som ønsker å praktisere meroffentlighet får anledning til dette. Og at man dernest gjennomfører en evaluering av erfaringene med meroffentlighet før dette eventuelt innføres for flere grupper ved UiB.

Vennlig hilsen

Jarle Eid
dekanus

Ragna Valen
fakultetsdirektør



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2013/5145-LAE

Dato

11.04.2014

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB - høringsuttalelse fra Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Vi viser til universitetsledelsens brev av 19.02.14 med invitasjon til å komme med høringsuttalelse i forbindelse med utkast til nytt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB.

Høringsprosessen ved fakultetet

Saken ble oversendt instituttene og samtlige institutt har kommet med innspill til fakultetets høringsuttalelse. Sentrale punkt i reglementet har vært grundig drøftet i fakultetsledelsen, i instituttlederforum og i fakultetets informasjons- og drøftingsutvalg.

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet behandlet høringssaken i møte 8. april, sak 17/2014. Drøftingene viste at det var tilslutning til forslaget til høringsuttalelse på de aller fleste punkt, noen steder var det likevel ønskelig med presiseringer. På to punkt ble det foretatt votering, som viste at fakultetsstyret delte seg i et flertall og et mindretall, dette vil vi omtale nærmere i uttalelsen nedenfor. Fakultetsledelsen fikk fullmakt til å innlemme synspunkt som fremkom i møtet og å ferdigstille høringsuttalelsen. Stemmegivning vil fremgå av protokollen fra møtet. Instituttene høringsuttalelser og saksforelegg til fakultetsstyret finnes i fakultetsstyresak og i saknr. 2014/2402 i ePhorte.

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.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Telefon 55589050 /51
Telefaks 55589052
post@svfa.uib.no

Postadresse
Postboks 7802
5020 Bergen

Besøksadresse
Fosswinckelsgt. 6
Bergen

Saksbehandler
Laila Eilertsen
55589172

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.

3.2 Kalling

Under behandlingen av høringssaken i fakultetsstyret, ble det foreslått presiseringer under dette punktet. Kalling er en ordning som avviker fra det viktige prinsippet om åpen forutgående kunngjøring av ledige stillinger. Fakultetet er derfor enig i at det kun bør skje dersom det er særlige grunner for det. Det bør fremgå at det skal være tungtveiende *faglige* grunner for å kunne bruke kalling. På den annen side bør reglementet ikke bare omtale begrensingene ved ordningen. Kalling er et viktig strategisk virkemiddel for å vinne frem i en konkurransesituasjon om de aller fremste forskerne. Ordningen er ment å gjelde når det er tale om særlig anerkjente forskere som vi ikke vil kunne rekruttere på annen måte.

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 høyskoleloven, mens reglementet omtaler hvilket organ som skal være ankeinstans.

Forslaget er i samsvar med dagens reglement for tilsetningsvedtak i fakultetsstyret. For fakultetets tilsetningsutvalg 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 nedkorting 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 Søkernes 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 tilsetting i rekrutteringsstillinger. Dette kan synes rimelig i noen tilfeller, for eksempel i forbindelse med tilsetting 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. Det kunne gjerne også fremgå at instituttleder er innstillende myndighet uavhengig av om fakultetene har ordning med ansatte eller valgte instituttledere.

Et medlem av fakultetsstyret foreslo at instituttrådet skal ha uttalerett i forbindelse med tilsetting i vitenskapelige stillinger, men forslaget ble ikke vedtatt. Det kom også opp forslag om at instituttrådet burde få innstillingen til orientering, men heller ikke dette forslaget fikk flertall.

Hvordan innstillingsmyndigheten skal ivaretas i situasjoner der instituttleder er inhabil, burde vært omtalt. Ved vårt fakultet har tilsettingsutvalget i slike tilfeller vært innstillingsmyndighet og fakultetsstyret har sluttbehandlet saken. Denne ordningen kan ikke videreføres dersom dekanen skal lede begge ansettelsesorganene. Fakultets anbefaling vil være at visestyrer i slike situasjoner kan tre inn som innstillende myndighet. 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.). Vi kan ikke se at vi er tjent med en strengere formulering på dette punktet enn det som går frem av lovteksten. Dette vil kunne gjøre det unødig vanskelig for instituttene å vektlegge hensyn til instituttets langsiktige rekrutteringsbehov.

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. Høringsrunden viser likevel at det er behov for ytterligere presiseringer i forhold til hva som menes med «vurderinger av personlig egnethet».

Av utlysningsteksten må det fremgå hvilke personlige egenskaper som etterspørres.

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 tilsetting 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. Det er likevel 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 unnlate 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. Fakultetsledelsen har også ulike oppfatninger på

dette punktet, dekanen støtter flertallets forslag, mens fakultetsdirektør 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 gjennomsiktede 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".

Dekanen ga i saksforelegget til fakultetsstyret uttrykk for følgende 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 Ligestillingskomiteens 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.»

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".

Fakultetsdirektør ga i saksforelegget til fakultetsstyret uttrykk for følgende 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 søkeres 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.»

Fakultetsstyrets anbefaling

Under fakultetsstyrets behandling ble det votert over hvorvidt det skulle gis tilslutning til arbeidsgruppens flertalls- eller mindretallsforslag. Fakultetsstyret ga tilslutning til arbeidsgruppens flertallsforslag, mot to stemmer (som støttet mindretallsforslaget).

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 også 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.

Knut Helland
dekan

Lise Gundersen
fakultetsdirektør



Til Universitetsdirektørens kontor
v/ Maud Hansen

Høringssvar fra Akademikerne UiB. Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige / administrative lederstillinger.

Takk for tilsendte bakgrunnsdokumenter i forbindelse med høringsuttalelse. På vegne av Akademikerne oversender vi en del kommentarer.

Generell kommentar

Akademikerne mener at et nytt reglement er viktig og nødvendig å få på plass. Tilsendte forslag er et godt gjennomarbeidet dokument, men vi har noen kommentarer og forslag til endringer.

En generell innvending er at henvisninger til lovverk og sentrale bestemmelser i større grad bør fremgå av dokumentet. Det bør henvises direkte og tydelig til aktuelle lovbestemmelser.

Pkt. 1 Virkeområdet for reglementet

Slik vi leser forslag for reglement, inngår ansettelse av kliniske lærere i odontologi i dette virkeområde. Det eksisterer et tilsettingsreglement for kliniske lærere i dag i personalreglement/regelsamling for UiB som trenger å oppdateres mot nåværende organisasjonsform. Evt. at foreslåtte reglement også blir gjeldende reglement for denne kategorien ansatte.

Pkt. 2 Overordnede prinsipper for rekruttering

3. ledd:andre formelle kvalifikasjoner, Disse «andre formelle kvalifikasjoner» bør spesifiseres, eksemplifiseres. Alternativt bør dette strykes og ikke stå slik det er anført nå.

Pkt. 6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komite

Det anføres i 3. ledd: Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Vi ser at det kan være grunnlag for å gjøre unntak fra bestemmelsen, da det i enkelte miljø kan være vanskelig eller innebære uforholdsmessige forsinkelser i saksbehandlingen,

Vi kan imidlertid ikke se at Universitets- og høyskoleloven åpner opp for unntaksbestemmelser (jfr. UHL § 6-3. tredje ledd, tredje punktum).

Vi foreslår derfor at siste ledd i denne setningen strykes og at det blir stående:

Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen

Det anføres i 4. ledd: **For sakkyndig bedømmelse av søkere til professorstillinger skal de sakkyndige ha professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse innen sentrale deler av fagområdet.** Vi ønsker at siste ledd av setningen strykes. Det er utarbeidet et standardisert nasjonalt krav til bedømmelse av professorkompetanse, som beskriver den kompetanse som sakkyndige må ha.

Vi foreslår at siste ledd i setningen strykes, og teksten blir da:

For sakkyndig bedømmelse av søkere til professorstillinger skal de sakkyndige ha professorkompetanse.

Til siste ledd:

Vi foreslår at siste avsnitt i dette punktet skal starte med:

De sakkyndige skal ved oppnevning habilitetsvurderes. Leder av grunnenhet der stilling skal besettes må ha gått gjennom og vurdert habilitet på bakgrunn av utfylt skjema før komiteforslag oversendes fakultet/overordnet instans eller før komite oppnevnes.

Det bør utarbeides et standardisert skjema som sakkyndige må rapportere på, i henhold til de faktorer som vurderes av betydning for habilitet. Dette bør inneholde konkrete faktorer som å ha arbeidet sammen med, felles publikasjoner, familiære eller sosiale bindinger etc. til noen av søkerne. Et slikt skjema foreligger på noen fakulteter i dag. Leder av grunnenhet der stilling skal besettes må ha gått gjennom og vurdert habilitet før komiteforslag oversendes fakultet/overordnet eller før enhet/komite oppnevnes. Evt. Liknende regler er allerede innført ved oppnevning av sakkyndige til vurdering av Ph.D. avhandling.

Pkt. 6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

Til 3. ledd hvor det står skrevet: Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifisert, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er underrepresentert på vedkommende fagområde.

Det er viktig at dette punktet vurderes av Likestillingskomiteen spesifikt. Kjønnsubalanse er også i lovverket definert som at det ene kjønn er representert i <40% av tilsvarende stilling. Det er viktig at dette praktiseres innenfor det enkelte fagområde. For å kunne gjøre denne vurderingen, må Likestillingskomiteen ha informasjon om fagområdets kjønnsbalanse i tilsvarende stilling. Informasjonen er også viktig for innstillings- og ansettelsesmyndighet, og man må etablere systemer som fanger dette korrekt opp.

Vi foreslår at dette presiseres ved følgende endring:

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifisert, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er underrepresentert med <40% i tilsvarende stilling i vedkommende fagområde. Informasjon om kjønnsbalansen i fagområdet skal være tilgjengelig for innstillende myndighet og for Likestillingskomiteen.

Pkt. 6.3.4 Innsyn i innstillingen

I prinsipp støttes flertallets forslag.

Til 1.ledd mener vi at begrepet «personlig egnethet» er uklart og gir grunnlag for mange forskjellige tolkninger. Vi vil foreslå at det i stedet brukes «**egnethet**» som begrep.

At Likestillingskomiteen skal ha uttalerett med frist 3 virkedager synes urimelig i forhold til de tidsfrister øvrige deler av prosessen har. Vurderingsfrist for Likestillingskomiteen bør derfor settes til 6 virkedager. Det er også viktig at sakkyndige vurderinger automatisk sendes Likestillingskomiteen dersom det er søkere av begge kjønn til stillingen. Likeså er det viktig at komiteen skal uttale seg på fastsatt skjema som fylles ut også når komiteen finner alt i orden, slik at det er klart for ansettelsesmyndighet at innstillingen har vært vurdert av Likestillingskomiteen.

Til 4. ledd foreslås følgende nye tekst:

Likestillingskomiteen ved UiB sendes gjenpart av innstillingen og de sakkyndiges uttalelse, og skal avgi standardisert uttalelse innen 6 virkedager. Uttalelse fra komiteen skal følge saken til ansettelsesorganet.

Pkt. 6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

Vi støtter her flertallets forslag.

Pkt. 7.2 Kombinerte stillinger

Til første ledd foreslås følgende tilføyelse:

Dersom 20%-stillingen utlyses sammen med hovedstilling til kombinert stilling skal 20%-stillingen være fast. Bistillingen kan ikke sies opp uten samtidig oppsigelse av hovedstillingen.

Pkt. 8.3 Klageorgan

2. ledd:

Er vedtaket fattet..... Tillegg:

Saken kan også bringes inn for domstolene.



Siv Lise Bedringaas

Leder



Arne Mykkeltveit

Nestleder



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2013/5145-MAM

Dato

30.04.2014

Høring - Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB

Vi viser til brev av 19.02 d.å. fra universitetsledelsen.

I pkt. 1 i forslaget til reglement står det at virkeområdet for dette reglementet er forsknings- og undervisningsstillinger, åremålsstillinger og ansettelser med særskilte ansettelsesbestemmelser som er regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven.

Førstebibliotekar- og universitetsbibliotekarstillinger er omtalt under pkt. 5.2.1

Ansettelsesmyndighet. Etter det vi kan se er ikke disse stillingene regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven. Det vises til personalreglementet for Universitetet i Bergen der disse stillingene er spesielt nevnt under pkt. 14.2. Vi ber derfor om at det vurderes om førstebibliotekar- og universitetsbibliotekarstillinger skal reguleres av «Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB».

I pkt. 5.2.1 står det at styret for Universitetsbiblioteket er innstillende myndighet for tilsetting i stilling som direktør for Universitetsbiblioteket. Det er naturlig at denne stillingen håndteres av universitetets ledelse slik det blir gjort i dag.

Vennlig hilsen

Ane Landøy
fung. bibliotekdirektør

Marie Morken
administrasjonssjef

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Universitetsbiblioteket
Telefon 55582532
Telefaks
post@ub.uib.no

Postadresse
Postboks 7808
5020 Bergen

Besøksadresse
Haakon Shetelig's plass 7
Bergen

Saksbehandler
Marie Morken
55588810



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2013/5145-KRN

Dato

29.04.2014

Høringssvar fra Universitetsmuseet i Bergen - Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB

Det vises til forslag av 11. februar 2014 til reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger ved UiB.

Samlet sett er vi av den oppfattelse at forslaget til reglement er bra. Det gjør det mulig å anlegge en totalvurdering av søkere, der vitenskapelige kvalifikasjoner nødvendigvis må veie tungt, men der en likevel har anledning til å anlegge en totalvurdering ut fra en rekke andre relevante momenter. Strengt tatt er det vel bare to momenter som skal vurderes: søkerens faglige kompetanse og hans eller hennes egnethet for stillingen. Det er positivt at sakkyndig komites vurdering - viktig som den selvsagt er - bare er ett moment i innstillingen. Det er positivt at sakkyndig komites oppgave er klart beskrevet i reglementet.

Nedenfor følger Universitetsmuseets kommentarer til enkelte punkter:

Pkt. 3.1.4, Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet, bør utvides med tekst tilsvarende ansettelse av dekan (se 3.1.3, 2. ledd): «Universitetsstyret ansetter direktøren etter at museumsstyret har hatt anledning til å uttale seg. Direktøren ansettes på åremål»... osv. Da kan siste to setninger i 3.1.4 strykes.

Når det gjelder ansettelse av leder av grunnenhetene ved museet (avdelingssjef) bør en legge dette til som pkt. 4.1.4, tilsvarende pkt. 4.1.3, men med direktøren som leder av innstillingsutvalget.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Universitetsmuseet i Bergen,
Administrasjonen
Telefon
Telefaks

Postadresse

Besøksadresse
Harald Hårfagresgt. 1
Bergen

Saksbehandler
Kristin Miskov Nodland
55 88 98 58

Siden vitenskapelige ansettelser skjer med 6 måneders prøvetid, bør dette nevnes i ansettelsesreglementet. Ganske visst er prøvetiden i praksis en ren formalitet, men en bør oppfordre til mer aktiv bruk av prøvetiden og kanskje bedre utnyttelse av muligheten for å avslutte ansettelsesformål innen prøvetidens utløp. Vi foreslår derfor at reglementet utvides med et pkt. 6.4.5. Prøvetid, der reglementet gir kriteriene for oppsigelse innen prøvetidens utløp.

Universitetsmuseet ønsker å understreke den muligheten som ligger i utlysningstekst og beskrivelse for plassering og profilering av stillingen i et strategisk perspektiv. Det er de krav som stilles her som den sakkyndige komiteen skal vurdere etter (jf. 6.2.1).

Naturligvis må en erkjenne at alle vurderinger basert på skjønn (jf. 6.3.2, tredje ledd) kan åpne for momenter som burde være saken uvedkommende. Likefullt er egnethet ut fra en samlet vurdering helt avgjørende for hvorvidt en søker vil utgjøre en vitenskapelig styrking av et fagmiljø eller ei. På bakgrunn av tidligere erfaringer med tilsetninger der all fokus lå på dokumentert vitenskapelig kompetanse, kunne en i så måte kanskje ønsket at pkt. 6.4.2, første ledd uttrykker dette eksplisitt: "Ansettelsesorganet skal ansette den søker som **ut fra en samlet vurdering** er best kvalifisert for den ledige stillingen". Imidlertid ligger dette jo implisitt i utformingen av pkt. 6.3.3.

Pkt. 6.3.1, 2. ledd, gjør det umulig ikke å innstille kvalifiserte søkere med mindre disse er flere enn tre. Vi mener nok at det ut fra en helhetsvurdering må være mulig for innstillingsmyndigheten å kunne fravike kravet om innstilling av minst tre søkere. Vi kunne kanskje foreslå at hele 6.3.1, 2. ledd strykes.

Når det gjelder pkt. 6.3.4 som omhandler innsyn i innstillingen deler Universitetsmuseet nok forslaget syn på innsyn/merinnsyn. En må forutsette en viss robusthet hos søkere når det gjelder vurderingen av deres kompetanse. Samtidig vil offentligheten også innebære et disiplinerende moment for alle parter som tar del i ansettelsesprosessen. Det tas selvsagt for gitt at det ikke gis innsyn i vurderinger av personlig egnethet. Dette kunne tilsi at innstillinger struktureres på en slik måte at opplysninger som egnethet lett kan fjernes/sladdes uten å fremgå av konteksten.

Med vennlig hilsen

Henrik v. Achen

Kopi
Tore Tungodden



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2013/5145-ANSK

Dato

05.05.2014

Høringssvar fra Likestillingskomiteen - Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige /administrative lederstillinger ved UiB

Vi viser til brev fra universitetsdirektøren der Likestillingskomiteen inviteres til å gi innspill til utkast til reglement for ansettelse i vitenskapelige og faglige/administrative lederstillinger.

Generelle kommentarer

Likestillingskomiteen har gått gjennom forslaget til nytt reglement og i tillegg i et møte fått orientering om bakgrunnen for nytt reglement fra Personal- og organisasjonsavdelingen. Komiteen vil berømme arbeidet som er nedlagt for å få et nytt og mer tidsmessig reglement for tilsetting i vitenskapelige stillinger og støtter i all hovedsak det fremlagte forslaget. Vi vil særlig fremheve forslaget om at sakkyndig komite ikke skal uttale seg om personlig egnethet, likestillingshensyn, fortrinnsrett eller andre ikke-faglige vurderinger. Dette innebærer en viktig presisering i forhold til tidligere praksiser.

Vi har følgende kommentarer og innspill til den pågående høringsprosessen:

Vi er innforstått med at reglementet er utarbeidet med grunnlag i universitets- og høyskoleloven, og at det derfor ikke gir føringer på hvordan alle likestillingsaspekter skal ivaretas i en tilsettingsprosess. Komiteen er også innforstått med at likestillingshensyn og hvordan disse til enhver tid skal ivaretas er formulert i en rekke av universitetets policydokumenter og også i diskrimineringslovgivningen slik det også fremgår innledningsvis under virkeområder for reglementet.

Komiteen ønsker likevel, i tråd med sitt mandat om å arbeide for likestilling på grunnlag av det utvidete likestillingsbegrepet, å påpeke at reglementet oppleves mangelfullt på dette feltet og at det er nødvendig for UiB å arbeide for en styrking av likestillingsarbeidet i alle deler av tilsettingsprosessen fra utlysning til tilsetting.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Personal- og organisasjonsavdelingen
Telefon 55582100
Telefaks 55589648
post@uib.no

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Christiesgt. 18
Bergen

Saksbehandler
Anne Marit Skarsbø
55582142

Momenter som har vært fremme i diskusjonen i Likestillingskomiteen og forslag til endringer og presiseringer

- **2. Overordnede prinsipper for rekruttering**

Det skal arbeides aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger.

Denne formuleringen er grunnet i UH-loven, men komiteen mener det er uheldig at kun kjønn er nevnt. Vi vil foreslå at reglementet får en formulering som inkluderer likestilling og mangfold. I tillegg til kjønnslikestilling omfatter det [utvidete likestillingsbegrepet] også diskriminering på bakgrunn av blant annet alder, funksjonsevne, etnisitet, seksuell orientering, religion eller politisk syn.

- **3. Universitetsstyrets funksjon i ansettelsessaker**

3.2 Kalling

Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta ansettelse av kvalifiserte personer uten forutgående kunngjøring (kalling) i undervisnings- og forskerstillinger, samt i stillinger som leder for avdeling og grunnenhet.

Av likestillingshensyn kan kalling benyttes for å rekruttere kvalifiserte personer fra sektoren, forskningsinstitusjonene, næringsliv og forvaltning mv.

- Det ble diskutert hvorvidt likestillingshensyn alene ved kalling kan være i strid med likestillingsloven, slik for eksempel øremerking av stillinger for det ene kjønn er. Det var uenighet i komiteen på dette punktet.

Komiteen tar utgangspunkt i at faglige grunner alltid skal veie tyngst ved kalling, men likestillingshensyn kan tas i svært mannsdominerte fagmiljøer og ved rekruttering til spesielle stillingskategorier, som II-stillinger. (Jfr. UH-loven 6 3(3).) Dette kan bidra til en bedre kjønnsbalanse og til å gi studenter gode rollemodeller. Vi har tidligere sett at slike tiltak har hatt positiv effekt på rekruttering av kvinnelige studenter og stipendiater til for eksempel fysikk- og teknologifag. Tilsvarende kan økt mangfold være positiv for rekruttering av ulike minoriteter. Det var enighet i komiteen om at Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta ansettelse av spesielt kvalifiserte personer uten forutgående kunngjøring (kalling) i undervisnings- og forskerstillinger, samt i stillinger som leder for avdeling og grunnenhet. Også i denne sammenhengen foreslår Likestillingskomiteen at likestillingshensyn skal omfatte det utvidete likestillingsbegrepet.

- Likestillingskomiteen foreslår derfor at de to aktuelle punktene sys sammen som følgende:

«Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta ansettelse av spesielt kvalifiserte personer uten forutgående kunngjøring (kalling) i undervisnings- og forskerstillinger, samt i stillinger som leder for avdeling og grunnenhet. I denne sammenhengen skal det også tas likestillingshensyn ut fra det utvidede likestillingsbegrepet.»

- **6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren**

- 6.3.4 Innsyn i innstillingen – Flertallets forslag

- Likestillingskomiteen ved UiB sendes gjenpart av innstillingen og de sakkyndiges uttalelse, og gis anledning til uttalelse innen 3 virkedager. Uttalelse fra komiteen skal følge saken til ansettelsesorganet.*

Den korte fristen Likestillingskomiteen har til å komme med merknader i tilsettingssaker er en utfordring. Det er vanskelig å kalle sammen en vedtaksfør komite på 11 medlemmer på kort varsel, og sakspapirene bør heller ikke distribueres på e-post av personvern hensyn. Den korte fristen fører til at komiteen må delegerer beslutningsmyndighet til lederen i disse sakene, noe som kan svekke komiteens legitimitet.

Det bør være mulig at komiteen innenfor tredagersfristen får anledning til å be tilsettingsmyndighet om en utsatt frist slik at komiteen får tid til å komme sammen og behandle saken på en forsvarlig måte. Erfaringsmessig gir komiteen kun merknader i et fåtall saker i året, slik at en utsatt frist i spesielle tilfeller ikke vil ha store konsekvenser for tidsbruken i tilsettingssaker generelt.

- *Det gis merinnsyn i innstillingen og Likestillingskomiteens uttalelse når innstillingen sendes ansettelsesorganet.*

Likestillingskomiteens rolle er å bidra til at UiB ivaretar likestillingshensyn i tilsettingssaker, og har kun rett til å uttale seg om dette til tilsettingsmyndigheten. Den deltar ellers ikke i, og har ikke noe ansvar i selve beslutningsprosessen. Likestillingskomiteen diskuterte forslaget om merinnsyn. Komiteen mener at transparens i tilsettingssaker kan bidra til en mer likestilt rekrutteringsprosess, og heller derfor til å støtte flertallets forslag. Komiteen ser samtidig at det er en utfordring å praktisere utvidet merinnsyn og samtidig ivareta personvern hensyn.

Vennlig hilsen
Hanne Marie Johansen
Leder for Likestillingskomiteen
(sign.)

Anne Marit Skarsbø
Sekretær for Likestillingskomiteen

FORSLAG TIL REGLEMENT FOR ANSETTELSE I VITENSKAPELIGE STILLINGER OG FAGLIGE/ADMINISTRATIVE LEDERSTILLINGER

1. Virkeområdet for reglementet

Reglementet gjelder ved Universitetet i Bergen (UiB) for alle ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger, åremålsstillinger og ansettelser med særskilte ansettelsesbestemmelser, som er regulert i eller i medhold av universitets- og høyskoleloven.

Reglementet gjelder i tillegg til bestemmelser som finnes i annet formelt regelverk, som lover, forskrifter, sentrale avtaler eller Personalreglementet for Universitetet i Bergen og andre interne regelverk.

2. Overordnede prinsipper for rekruttering

Den best kvalifiserte søker til en ledig stilling skal ansettes.

Kvalifikasjonsprinsippet bygger på den alminnelige saklighetsnorm som gjelder ved ansettelse i statlige stillinger. Avvik fra prinsippet må ha hjemmel i lov eller forskrift.

I stillinger basert på vitenskapelige kvalifikasjoner kreves vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder. De viktigste elementene i vurderingen av hvem som er best kvalifisert er: utdanning, andre formelle kvalifikasjoner, vitenskapelig produksjon, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen.

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse skal dokumenteres på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Det skal arbeides aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger.

3. Universitetsstyrets funksjon i ansettelsessaker

3.1 Ansettelse i universitetsstyret

3.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Universitetsstyret, eller rektor etter fullmakt, utlyser stillinger når ansettelse skal foretas av universitetsstyret.

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling fra et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av styret. Dersom rektor er medlem i innstillingsutvalget, avgis forslag til tilsetting.

For stillinger som krever vitenskapelig kompetanse skjer innstilling ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Innstillingsutvalget skal gjennomføre intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger, eller andre prøver for å vurdere egnethet til stillingen.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

3.1.2 Ansettelse av universitetsdirektør

Universitetsstyret ansetter selv universitetsdirektør i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre. Åremålsperioden er seks år, ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.3 Ansettelse av dekan

Rektor foretar utlysning av stilling som dekan. Innstilling gis av et innstillingsutvalg med leder og fire medlemmer. Medlemmene skal fortrinnsvis ha tilknytning til fakultetet. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene.

Universitetsstyret ansetter dekanen etter at fakultetsstyret har hatt anledning til å uttale seg. Dekanen ansettes på åremål med åremålsperiode på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.4 Ansettelse av direktør for Universitetsmuseet i Bergen

Direktør for Universitetsmuseet i Bergen ansettes i åremålsstilling etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg. Åremålsperioden er på fire år. Ingen kan være ansatt på åremål i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

3.1.5 Ansettelse av faglige ledere for senter mv

Når det skal foretas ansettelse i universitetsstyret for stilling som faglig leder for senter mv. foretas ansettelsen etter reglene for alminnelig ansettelsesprosedyre, eventuelt med tillegg av særskilte prosedyreregler fastsatt i reglene for enheten.

3.2 Kalling

Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta ansettelse av kvalifiserte personer uten forutgående kunngjøring (kalling) i undervisnings- og forskerstillinger, samt i stillinger som leder for avdeling og grunnenhet.

Universitetsledelsens forslag om kalling skal som hovedregel skje på anmodning fra fakultetsstyret med klare og entydige anbefalinger fra institutt og fakultet.

Av likestillingshensyn kan kalling benyttes for å rekruttere kvalifiserte personer fra sektoren, forskningsinstitusjonene, næringsliv og forvaltning mv.

Kalling kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette.

3.3 Delegasjon av universitetsstyrets myndighet i ansettelsessaker

3.3.1 Delegasjon av myndighet

Styret kan delegere sin avgjørelsesmyndighet til andre ved institusjonen i den utstrekning det ikke følger av lov at styret selv skal treffe vedtak, eller det er andre særlige begrensninger i adgangen til å delegere.

Alle beslutninger ved institusjonen truffet av andre enn styret, treffes etter delegasjon fra styret og på styrets ansvar.

3.3.2 Utøvelse av delegert myndighet

Innstillings- og ansettelsesorganer som har fått delegert styrets avgjørelsesmyndighet, anses som egne forvaltningsorganer. Organet eller dets medlemmer kan ikke instrueres i enkeltsaker i spørsmål som ligger innenfor organets myndighetsområde.

3.4 Ansettelsessaker som kan bringes inn for universitetsstyret til avgjørelse

Når et annet organ enn universitetsstyret er ansettelsesorgan, kan følgende saker bringes inn for styret til avgjørelse:

- Hvis innstillingsorganet ikke vil innstille en søker etter henvendelse fra ansettelsesorganet iht. tjenestemannsloven § 4 nr. 5 tredje punktum, skal saken avgjøres av universitetsstyret.

Bare én av dem som er innstilt, eller den som ansettelsesorganet vil ansette, kan da ansettes. Den som er innstilt av et mindretall i et innstillingsorgan, regnes også som innstilt.

- Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. tjenestemannsloven § 5 nr. 3 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

Universitetsstyret kan da bare velge mellom de søkere som noen av ansettelsesorganets medlemmer vil ansette.

4. Ansettelser på fakultetsnivå

4.1 Ansettelse i fakultetsstyret

4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Fakultetsstyret er ansettelsesmyndighet for alle ansatte i undervisnings- og forskerstillinger og åremålsstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

Fakultetsstyret skal selv ansette instituttledere og i faste stillinger som førsteamanuensis- og professorstillinger ved grunnenheter tilknyttet fakultetet.

Fakultetsstyret kan delegere til dekanen å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskommité i ansettelsessaker der fakultetsstyret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

4.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre for fakultet uten institutter

For fakultet uten institutter foretas innstillinger, som ellers vanligvis foretas av instituttleder, av et innstillingsutvalg på tre medlemmer utpekt av fakultetsstyret.

4.1.3 Ansettelse av instituttleder

Innstilling til instituttlederstilling foretas av et innstillingsutvalg med prodekan som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Ett av medlemmene som representerer arbeidsgiver, skal være utpekt av det aktuelle instituttrådet. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Ansettelse av instituttleder skjer på åremål for fire år av gangen. Ingen kan være ansatt som instituttleder i en sammenhengende periode på mer enn tolv år.

4.2 Ansettelse i ansettelsesutvalg

Fakultetsstyret kan opprette et ansettelsesutvalg.

Fakultetsstyret kan innenfor sitt myndighetsområde beslutte hvilke ansettelsessaker utvalget skal avgjøre, med unntak for de stillinger hvor fakultetsstyret ikke kan delegere ansettelsesmyndigheten.

Ansettelsesutvalget skal ha dekanen som leder, og fire medlemmer. To av medlemmene skal representere arbeidsgiver, ett medlem tjenestemennene og ett medlem studentene. Det oppnevnes personlige varamedlemmer for lederen og medlemmene.

Dekanen foretar utlysning og oppnevner sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der ansettelsesutvalget har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved grunnenheter tilknyttet fakultetet nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling ut fra den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

4.3 Administrativ ansettelse

Dekanen kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse, og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den midlertidige stillingen vært utlyst offentlig, kan det etter innstilling fra instituttleder foretas ansettelse i ansettelsesutvalg for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Når arbeidets karakter tilsier det, kan forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere ansettes administrativt i inntil seks måneder i mindre enn 37,5 prosent av full stilling. Den midlertidige ansettelse skjer av fakultetsdirektør etter forslag fra instituttleder.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

5. Ansettelse i styrer med særskilt ansettelsesmyndighet

5.1 Universitetsmuseet i Bergen

5.1.1 Ansettelsesmyndighet

Styret for Universitetsmuseet i Bergen har ansettelsesmyndighet for alle vitenskapelige stillinger som er knyttet til museet.

Museets direktør ansettes av universitetsstyret iht. pkt. 3.1.4, etter at styret for Universitetsmuseet i Bergen har hatt anledning til å uttale seg.

5.1.2 Alminnelig ansettelsesprosedyre

Styret for Universitetsmuseet i Bergen kan delegere til museets direktør å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der styret har ansettelsesmyndighet.

Instituttleder ved enheter ved Universitetsmuseet i Bergen foretar innstilling i ansettelsessaker i styret. Instituttleder nedsetter en gruppe som medvirker ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning. Gruppens sammensetning og arbeid må tilpasses hensynet til effektiv og forsvarlig saksbehandling av den utlyste stilling, søkermasse mv. Innstilling foretas av instituttleder selv.

5.1.3 Administrativ ansettelse

Museets direktør kan etter innstilling av instituttleder foreta administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelige vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Har den ledige stillingen vært utlyst offentlig, kan ansettelse foretas i styret for Universitetsmuseet i Bergen for kortere tid enn ett år i midlertidig stilling som førsteamanuensis, og i undervisnings- eller forskerstilling, under forutsetning av at det foreligger særlig hjemmel for midlertidig ansettelse og det er dokumentert tilstrekkelig vitenskapelige kvalifikasjoner for stillingen.

Det er under ingen omstendighet adgang til å overstige fastsatt tid for administrativ ansettelse.

6. Generelle saksbehandlingsregler for ansettelsesprosedyren

6.1 Utlysning

6.1.1 Ledig stilling skal som hovedregel utlyses offentlig

Det er ansettelsesorganene som har myndighet til å utlyse ledige undervisnings- og forskerstillinger. Utlysning skal skje i henhold til statlige og interne retningslinjer.

Før utlysning skjer skal ansettelsesmyndigheten, eller den som har fått delegert slik myndighet, kontrollere at utlysningstekst og stillingsbeskrivelse:

- er i overensstemmelse med enhetens forsknings- og rekrutteringsstrategi
- har tilstrekkelig dekning i budsjetter
- har et innhold som gjør at utlysningsteksten sammen med stillingsbeskrivelsen danner de nødvendige rammer for ansettelsesprosessen, og kan inngå som en del av arbeidsavtalen
- har lovhjemmel for ansettelse i midlertidige stillinger
- er i overensstemmelse med lov og avtaleverket
- inneholder spesiell invitasjon til å søke, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde
- er sendt til de hovedtillitsvalgte ved UiB som orientering om den lønn stillingen vil bli utlyst med, og at merknadsfristen på tre dager er utløpt.

6.1.2 Utarbeidelse av utlysningstekst

De faglige krav og beskrivelser av den ledige stillingen utarbeides i samarbeid med det fagmiljøet der stillingen skal plasseres. Administrasjonen må sørge for standardmessig utforming av de deler av utlysningsteksten som sammen med stillingsbeskrivelsen skal inngå som en del av arbeidsavtalen, og som har betydning for overholdelse av lov og avtaleverk.

Søknadsfrist er normalt 3 uker.

6.1.3 Fornyet utlysning

Kvalifikasjonskrav fastsatt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse kan ikke fravikes ved ansettelse i stillingen.

Dersom det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere, kan ansettelse ikke skje før etter ny utlysning. Stillingen lyses også ut på nytt dersom:

- det er gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst, eller
- forholdene for øvrig har endret seg vesentlig.

6.1.4 Unntak fra utlysning

Utlsning kan unnlates ved administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder for stillinger nevnt under pkt. 4.3, 5.1.3 og 5.2.3, samt ved ansettelse i eksternt finansierte oppdrag etter pkt. 7.3.

6.1.5 Innsyn i søkerliste og utvidet søkerliste

Det skal snarest etter at søknadsfristen er gått ut settes opp en offentlig søkerliste iht. offentleglova. Listen skal inneholde navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune for hver søker.

Begjæringer fra søkere om å unntas fra offentlig søkerliste skal undergis en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

En søker har rett til å gjøre seg kjent med utvidet søkerliste. Denne skal inneholde samtlige øvrige søkeres navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet, jf. forvaltningslovforskriften.

6.2 Sakkyndig bedømmelse

6.2.1 Den sakkyndige bedømmelsens funksjon i ansettelsesprosessen

Vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse. Ordningen med sakkyndig bedømmelse er begrunnet i behov for uavhengig faglig vurdering og kvalitetssikring, samtidig som det understreker faglig autonomi som fundamentalt element ved forskning, undervisning og formidling.

6.2.2 Oppnevning av sakkyndig komité

Oppnevning av sakkyndig komité og mandat avgis av fastsatt myndighet.

Den sakkyndige komité skal bestå minst av tre medlemmer.

Komiteen skal sammensettes slik at den har kompetanse til å vurdere alle søkerne som oppfyller vilkårene i utlysningen og stillingsbeskrivelsen. Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. For vurdering av søkere til professor- og førsteamanuensisstillinger kan bare en av de sakkyndige være ansatt ved UiB. På de fagområder hvor det er hensiktsmessig skal det så langt det er mulig være minst en sakkyndig fra utlandet. For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger bør minst en sakkyndig være ansatt utenfor UiB.

For sakkyndig bedømmelse av søkere til professorstillinger skal de sakkyndige ha professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet. For førsteamanuensisstillinger skal minst en av de sakkyndige ha professorkompetanse, og de øvrige minst førsteamanuensiskompetanse eller tilsvarende kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet.

For øvrige undervisnings- eller forskerstillinger, postdoktorstillinger og stipendiatstillinger oppnevnes sakkyndige med professor- eller førsteamanuensiskompetanse, avhengig av stillingens vitenskapelige nivå. I særlige tilfelle kan en postdoktor med kompetanse innenfor sentrale deler av fagområdet benyttes. UiB-ansatte postdoktorer uten pliktarbeid kan ikke benyttes. Se for øvrig de spesielle saksbehandlingsregler for henholdsvis stipendiatstillinger (punktene 6.2.6 og 7.4) og postdoktorstillinger (punkt 7.5).

I tillegg til de ordinære sakkyndige kan det i særlige tilfelle utpekes én eller flere spesialsakkyndige til å vurdere deler av det materiale søkerne har sendt inn. Eventuelle spesialsakkyndige avgir individuelle vurderinger til veiledning for de ordinære sakkyndige.

Sakkyndige må ikke være i slekt med eller ha slik tilknytning til søkere at de er inhabile etter forvaltningslovens regler. Heller ikke må det foreligge andre særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til den sakkyndiges upartiskhet; blant annet skal det legges vekt på om den sakkyndige bedømmelsen kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for den sakkyndige selv eller noen som den sakkyndige har nær personlig tilknytning til.

6.2.3 Mandat for sakkyndig komité

Den sakkyndige komité skal på bakgrunn av innsendt materiale og dokumenterte forhold foreta en bedømming og rangering av:

- Søkernes vitenskapelige kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige kvalifikasjonskrav for den ledige stillingen slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.
- Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og veiledning.
- Andre dokumenterte faglige kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.

Det må fremkomme av bedømmelsen hvem som er kvalifisert, og den faglige avstanden mellom de kvalifiserte må beskrives i tillegg til rangering. Bedømmelsen skal være mest omfattende for de best kvalifiserte søkerne. Bedømmelse og rangering skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, og det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater.

Dersom det i utlysningsteksten er åpnet for midlertidig ansettelse i kvalifiseringsstilling med sikte på kvalifisering og fast ansettelse, skal den sakkyndige komité uttale seg om søkere har faglige forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av fastsatt midlertidig ansettelsesperiode.

Komiteen skal ikke uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens samlede dokumenterte faglige kvalifikasjoner.

De sakkyndige skal normalt arbeide som komité, men i enkelte tilfelle kan det bestemmes at de sakkyndige skal avgi individuelle vurderinger. Er det dissens i komiteen, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter fremgå av uttalelsen.

Den sakkyndige bedømmelse skal normalt foreligge innen tre måneder etter de oppnevnte har mottatt nødvendige materiale mv. Dersom bedømmelsen ikke kan leveres innen denne fristen, skal dette innberettes til fakultetet og begrunnes.

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

Bedømmelseskomiteens vurdering sendes til søkeren så snart den foreligger. Det er ikke adgang til å påklage de sakkyndiges uttalelse, men søkeren kan komme med innsigelser mot saksbehandlingen eller merknader til de sakkyndiges uttalelse innen to uker etter at uttalelsen er sendt til søkeren. Merknader til de sakkyndiges uttalelse legges fram for bedømmelseskomiteen for eventuell

tilleggsuttalelse før den sakkyndige bedømmelse med merknader og eventuell tilleggsuttalelse sendes til innstillende myndighet.

6.2.5 Innsyn i den sakkyndige bedømmelse og merknader

Det praktiseres merinnsyn i sakkyndig bedømmelse med merknader og eventuelt tilleggsuttalelse når disse er sendt til innstillende myndighet.

6.2.6 Fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse

Fakultetsstyret kan beslutte å fravike kravet til sakkyndig bedømmelse for stipendiater, vitenskapelige assistenter og spesialistkandidater.

Når det er gjort fravik fra kravet om sakkyndig bedømmelse, må innstillende myndighet vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdanning, og om de er tilstrekkelig faglig kompetent til det doktorgradsprogram eller den plan for spesialistutdanning som ansettelsen gjelder.

6.3 Innstilling

6.3.1 Innstillingsmyndighet og rangering

Innstilling foretas av innstillingsutvalg eller den som har innstillingsmyndighet.

Er det tre eller flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal minst tre kvalifiserte søkere innstilles i den rekke følge de bør komme i betraktning. Er det to kvalifiserte søkere, skal begge innstilles.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved innstillingen, hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde.

6.3.2 Grunnlaget og vurderinger for innstilling

Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysning og stillingsbeskrivelse.

Det skal i tillegg gjennomføres intervju, referanseinnhenting, prøveforelesninger eller andre prøver som grunnlag for innstillingen. Instituttleder eller stillingens nærmeste overordnede skal delta ved intervju. Ved prøveforelesninger eller andre prøver bør samme myndighetsperson delta.

I innstillingen skal det blant annet foretas en vurdering av søkerens personlige egnethet. Vurderingen av personlig egnethet for den aktuelle stillingen må i stor grad bygge på skjønn. Dersom personlig egnethet skal kunne tillegges avgjørende vekt ved rangeringen av ellers kvalifiserte søkere, må innstillingsmyndigheten sørge for at den har et forsvarlig faktisk grunnlag for vurderingen. Dette innebærer at det må gjennomføres intervju og at aktuelle referanser innhentes. Det bør i tillegg gå klart frem av innstillingen hvilke egenskaper ved en ellers godt kvalifisert søker som tilsier at vedkommende sin personlige egnethet for stillingen er dårligere. I alle fall må saken være tilstrekkelig opplyst med hensyn til dette kriteriet. Egenskapene som vektlegges må ha relevans for arbeidet som skal utføres.

I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse.

6.3.3 Utforming av innstilling

Innstillingen skal være en skriftlig uttalelse om søkerens utdanning, vitenskapelige og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen på bakgrunn av:

- krav i utlysning og stillingsbeskrivelse
- opplysninger i søknadene
- uttalelse fra sakkyndig komité med eventuelle merknader
- opplysninger fra intervju, referanser, prøveforelesninger eller andre prøver mv.

Innstillingen skal også inneholde merknader om særlige forhold som er kommet frem under ansettelsesprosedyren og som kan ha betydning for vurderingen av ansettelsen.

6.3.4 Innsyn i innstillingen

Flertallets forslag

En søker gis normalt innsyn i innstillingen og i Likestillingskomiteens uttalelse, men ikke de delene som inneholder vurderinger av personlig egnethet. En søker har etter forvaltningslovforskriften rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i. En søker har også rett til å gjøre seg kjent med om det foreligger dissens blant medlemmene av vedkommende innstillingsmyndighet, og i tilfelle hvor mange stemmer hver av de innstilte søkerne har fått.

En søker kan ha krav på innsyn i deler av referat fra intervju, prøveforelesninger e.l. i henhold til forvaltningslovforskriften § 18. En søker har rett til å gjøre seg kjent med skriftlig referat som gjengir hva søkeren selv har sagt i intervju eller annen samtale med tjenestemann som deltar i forberedelsen av ansettelsessaken.

En søker har rett til å gjøre seg kjent med søknadene fra søkere som er innstilt til eller tilsatt i stillingen, og vedlegg til disse søknadene, jf. forvaltningslovforskriften § 17.

Likestillingskomiteen ved UiB sendes gjenpart av innstillingen og de sakkyndiges uttalelse, og gis anledning til uttalelse innen 3 virkedager. Uttalelse fra komiteen skal følge saken til ansettelsesorganet.

Det gis normalt merinnsyn etter offentliglova i innstillingen og i Likestillingskomiteens uttalelse, men ikke de delene som inneholder vurderinger av personlig egnethet. Det gis normalt ikke merinnsyn i referat fra intervju, referanser eller prøveforelesning.

Det gis merinnsyn i innstillingen og Likestillingskomiteens uttalelse når innstillingen sendes ansettelsesorganet.

Det er aldri aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger.

Mindretallets forslag

En søker har etter forvaltningslovforskriften rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i. En søker har også rett til å gjøre seg kjent med om det foreligger dissens blant medlemmene av vedkommende innstillingsmyndighet, og i tilfelle hvor mange stemmer hver av de innstilte søkerne har fått.

En søker har ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dette gjelder likevel ikke deler som inneholder nye faktiske opplysninger eller anførsler av betydning for saken.

En søker kan i tillegg til innstillingen ha krav på innsyn i deler av referat fra intervju, prøveforelesninger e.l. i henhold til forvaltningslovforskriften § 18.

Likestillingskomiteen ved UiB sendes gjenpart av innstillingen og de sakkyndiges uttalelse, og gis anledning til uttalelse innen 3 virkedager. Uttalelse fra komiteen skal følge saken til ansettelsesorganet.

Ved begjæring om innsyn fra offentligheten skal merinnsyn vurderes konkret. Det er aldri aktuelt å praktisere merinnsyn i taushetsbelagte opplysninger.

6.4 Ansettelse

6.4.1 Ansettelsesorganets kontrollfunksjon

Ansettelse skjer på grunnlag av innstilling. Ansettelsesorganet må vurdere om innstillingen bygger på et forsvarlig, saklig grunnlag ut fra de kvalifikasjonskrav og behov som fremgår av utlysning og stillingsbeskrivelse, sakkyndig bedømmelse og personlig egnethet mv.

Dersom ansettelsesorganet vil ansette en søker som ikke er innstilt, skal ansettelsesorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsorganet. Også et mindretall i ansettelsesorganet kan be om slik uttalelse. Hvis innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende og ansettelsesorganet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av universitetsstyret iht. pkt. 3.4.

Er ansettelsesorganet i tvil om den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig, skal ansettelsesorganet foreta det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse, men ikke selv foreta en sakkyndig bedømmelse. Dette kan skje ved at ansettelsesorganet:

- ber om en tilleggsuttalelse fra den sakkyndige komiteen
- oppnevner en komité som foretar en gjennomgang av selve bedømmelsen for å vurdere om denne er bygget på en riktig bedømmelsesnorm
- oppnevner flere sakkyndige eller en ny sakkyndig komité

6.4.2 Anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet

Ansettelsesorganet skal ansette den søker som er best kvalifisert for den ledige stillingen.

Ved valget mellom søkere som er tilnærmet like godt kvalifiserte, skal det legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse, hvis det ene kjønn er underrepresentert på vedkommende fagområde.

6.4.3 Saksbehandlingen i ansettelsesorganet

Ansettelse i universitetsstyret og fakultetsstyret skjer i møte.

Ansettelse i ansettelsesutvalg skjer ved at saksdokumentene sendes til ansettelsesutvalgets medlemmer, som hver for seg avgir uttalelse. Leder av ansettelsesutvalget avgir sin uttalelse til slutt. Det avholdes møte når ett medlem av ansettelsesutvalget krever det, eller når det er dissens blant ansettelsesutvalgets medlemmer.

Medlemmer av ansettelsesorganet som har deltatt i innstillende myndighets behandling av saken eller vært medlem av sakkyndig komité, bør vike sete ved ansettelsesorganets behandling av saken.

Hvis det i et ansettelsesorgan ikke er enighet om en ansettelse, kan hvert medlem iht. pkt. 3.4 kreve saken avgjort av universitetsstyret. Kravet må fremsettes i det møte hvor ansettelsessaken behandles, og skal grunngis skriftlig.

Ansettelsesorganet er beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver. Ved stemmelikhet har ansettelsesorganets leder dobbeltstemme.

Ansettelsesorganets vedtak tas inn i en protokoll hvor det skal fremgå hvordan den enkelte har stemt. Medlemmene har anledning til å grunngi sine standpunkter ved protokolltilførsel. Protokolltilførselen skal avgis innen avslutningen av ansettelsesorganets behandling av saken i møtet.

6.4.4 Innsyn i ansettelsesorganets vurderinger og vedtak

Flertallets forslag

En søker gis innsyn i dokument som inneholder vurderinger gjort eller gitt av ansettelsesorganet, men ikke i de deler som inneholder vurderinger av personlig egnethet.

Det gis merinnsyn etter offentleglova i dokument som inneholder vurderinger gjort eller gitt av ansettelsesorganet, men ikke i de deler som inneholder vurderinger av personlig egnethet.

Ansettelsesorganets vedtak er offentlig.

Mindretallets forslag

Ansettelsesorganets vedtak er offentlig.

En søker har ikke rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder vurderinger som er gjort eller gitt av ansettelsesorganet.

7. Særskilte regler for vitenskapelige ansettelsesforhold

7.1 Midlertidige bistillinger ved UiB

Det kan foretas midlertidig ansettelse i bistilling i inntil 20 prosent av undervisnings- og forskerstilling.

Det er en forutsetning for midlertidig bistilling ved UiB at den som ansettes har hovedstilling hos annen arbeidsgiver. Ved opphør av hovedstilling opphører også den midlertidige bistillingen uten oppsigelse.

Det skal foretas sakkyndig bedømmelse etter stillingsbeskrivelse som er tilpasset den vitenskapelige kompetanse som er nødvendig for den midlertidige stillingen. Fakultetsstyret kan i særlige tilfelle bestemme at kravene til sakkyndig bedømmelse fravikes. For ansatt i midlertidig bistilling ved UiB som har oppnådd kompetanseerklæring for II-stilling og som søker ledig hovedstilling, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder for hovedstillingen.

7.2 Kombinerte stillinger

En kombinert stilling er en fast hovedstilling og en fast bistilling med inntil 20 prosent av full stilling, som etter avtale mellom ulike arbeidsgivere er knyttet sammen på den måten at den ansatte som har hovedstillingen er pålagt bistillingen. Kombinerte stillinger skiller seg fra andre stillingskombinasjoner ved at bistillingen behandles som et tillegg til hovedlønnen, og ikke blir lagt til stillingsprosenten.

Avtalen skal avklare arbeidsgivernes forpliktelser når det gjelder arbeidstakere i kombinerte stillinger, og tilrettelegging og finansiering for de forsknings- og undervisningsfunksjoner som arbeidstakere i kombinerte stillinger skal ivareta. Det skal legges til rette for at hvert av arbeidsforholdene tilpasses slik at arbeidspliktene i begge stillinger ivaretas.

Kombinerte stillinger skal lyses ut samtidig i fellesskap av hoved- og bistillingsarbeidsgiver.

Søkere må oppfylle ansettelsesvilkårene og kompetansekravene for begge stillingene. Fakultetsstyret kan for bistilling ved UiB i særlige tilfelle bestemme at kravene til ordinær sakkyndig bedømmelse fravikes. For bistillingsinnehaver ved UiB som har oppnådd slik begrenset kompetanseerklæring, og som søker om annen fast ansettelse eller opprykk, skal det foretas ny bedømmelse basert på de ordinære vitenskapelige kvalifikasjoner som kreves i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder.

Dersom den ene arbeidsgiver ønsker å ansette en søker som den andre arbeidsgiver ikke finner kvalifisert, kunngjøres stillingene på nytt. Før ansettelse i hovedstillingen skal ansettelsesorganet for bistillingen godkjenne ansettelsen.

Arbeidstakere i kombinerte stillinger skal følge begge parter regler for sikring av konfidensiell informasjon.

Søknad/melding om ferie, sykdom og annet fravær skal forelegges begge arbeidsgivere.

Ved opphør av ansettelse i hovedstillingen, opphører også ansettelsen i bistillingen. Selvstendig opphør av bistillingen, skjer etter de alminnelige opphørsregler i biarbeidsgiverens virksomhet.

Pensjonsforhold for kombinerte stillinger må avklares individuelt med Statens Pensjonskasse.

7.3 Eksternt finansierte oppdrag

Etter forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 kan det blant annet gjøres unntak fra tjenestemannslovens regler om utlysning, innstilling og ansettelse for stillinger i eksternt finansierte oppdrag.

Ved anvendelse av forskrift til tjenestemannsloven § 2 nr. 4 skal begrepet eksternt finansierte oppdrag fortolkes som arbeid som er tidsavgrenset og primært skal utføres på vegne av en annen virksomhet som i det hele, eller i det alt vesentlige, finansierer oppdraget. Med eksternt finansierte personale forstås ansatte som er midlertidig ansatt for å utføre arbeid i slike oppdrag og som finansieres ved inntektsoverføring fra den annen virksomhet.

Ved UiB skal unntaksregelen praktiseres på følgende måte:

- Det skal alltid foretas utlysning for stillinger som har varighet over tre år
- Sakkyndig bedømmelse skal skje iht. reglene i pkt. 6.2.2 eller 6.2.6
- For utlyste stillinger kan innstilling foretas av instituttleder, eller etter delegasjon av utnevnt prosjektleder ansatt ved UiB
- Ansettelse i stillinger i eksternt finansierte oppdrag kan skje i ansettelsesutvalget

7.4 Stipendiatstillinger

Stipendiatstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst to sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet

Ansettelser i stipendiatstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

7.5 Postdoktorstillinger

Postdoktorstillinger er åremålsstillinger, hvor ansettelse skal skje iht. universitets- og høyskoleloven og forskrift om ansettelsesvilkår for stillingen.

Dekanen kan delegere til instituttleder å foreta oppnevning av sakkyndig komité. Komiteen skal bestå av minst tre sakkyndige. Begge kjønn skal være representert i komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig.

Innstilling foretas av den som har innstillingsmyndighet.

Ansettelse i postdoktorstillinger kan skje i ansettelsesutvalget, jf. pkt. 4.2.

8. Avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, jf. universitets- og høyskoleloven § 11-3

8.1. Vedtaksorgan

Ansettelsesorganet selv avgjør sak etter tjenestemannsloven § 17 nr. 3 om avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff.

For stillinger hvor ansettelsesutvalg er ansettelsesorgan, avgjøres slike saker i fakultetsstyret.

8.2. Rett til mindretallsanke iht. tjenestemannsloven § 18 nr. 2

Er det i et ansettelsesorgan ikke flertall for å fatte vedtak om oppsigelse, avskjed eller ordensstraff, kan hvert medlem av mindretallet kreve at saken bringes inn til universitetsstyret for avgjørelse. Det samme gjelder hvor et mindretall ønsker en ilagt ordensstraff skjerpet. Krav om dette må fremsettes i det møte hvor vedtaket skulle treffes.

For vedtak i universitetsstyret gjelder ikke reglene om rett til mindretallsanke etter tjenestemannsloven § 18 nr. 2.

8.3 Klageorgan

Ansatt som har fått avskjed, oppsigelse, suspensjon eller ordensstraff, kan påklage vedtaket til universitetsstyret.

Er vedtaket fattet av universitetsstyret er departementet klageorgan.

21.05.2014