

Utvalg:	Forskningsutvalget	
FU-sak:	18/20	
Møtedato:	6.05.20	

Kombinert utlysning av førsteamanuensis og professor

Etter innspill fra Det medisinske fakultet åpnes det for en diskusjon rundt hvilke rutiner fakultetene har ved sakkyndig bedømmelse og ansettelse av søkere i tilknytning til utlysninger av faste vitenskapelige stillinger. Det oppstår spesielt vanskelige vurderinger ved bruk av kombinerte utlysninger av faste stillinger som førsteamanuensis/professor. Ansettelser i faste stillinger er en langsiktig og stor investering, og fakultetene kan ha et bredt spekter av behov som skal fylles ved slike ansettelser. Utlysninger av faste stillinger tjener til dels andre formål enn en ren opprykksbedømmelse uten konkurranse. Av denne grunn er det naturlig å legge til grunn et bredere kvalifiseringsgrunnlag i slike utlysninger enn en ved ren vitenskapelig bedømmelse.

Fakultetene kan også ha behov for å teste markedet for de to stillingskategoriene førsteamanuensis og professor, og en yngre søker med en kortere forskningskarriere kan ha tilegnet seg et bredere spekter av kvalifikasjoner enn en eldre søker som er professorkompetent hovedsakelig basert på publikasjoner. I tillegg til en bred kompetanse innenfor undervisning, forskning, formidling og forskningsledelse/eksternfinansiering, kan et fakultet ha behov for en mer tematisert fagkompetanse, som ikke dekkes like godt av alle søkerne uavhengig av karrierens lengde. Det er også en generell tendens til at nyere forskningsresultater blir tillagt større vekt i konkurranse om tildeling av eksternfinansiering.

UiB har per i dag ikke retningslinjer for vurdering av søkere til faste vitenskapelige stillinger som klart identifiserer flere kategorier av kvalifikasjoner utover de som fremgår av den nasjonale forskriften om ansettelse og opprykk..

Punkter til diskusjon:

1. Hvilke bindinger legger kvalifikasjonsprinsippet på bedømmelseskomiteene og ansettelsesorganenes muligheter til å innstille en søker som er førsteamanuensiskompetent foran en søker som ut fra en kvantitativ og rent vitenskapelig vurdering er professorkompetent? Hvordan praktiseres dette i bedømmelser ved de ulike fakultetene?
2. Hvordan kan vi utforme utlysningstekster og rutiner for ansettelsesprosessene slik at ansettelsesorganene både kan få et godt bilde på de best kvalifiserte søkerne i markedet i de to ansattkategoriene, og samtidig få ansatt den søkeren som i størst grad oppfyller fakultetets langsiktige behov?

