
FAKULTETETS PRAKTISERING AV NY ORDNING MED INNTEGSSTILLINGER

Bakgrunn

Kunnskapsdepartementet vedtok i 2015 «Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår». Formålet med denne type ansettelser er «å legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler». Det gis anledning til å ansette i en åremålsstilling som postdoktor eller førsteamanuensis i 6 eller 7 år, med utsikt til fast ansettelse etter utløp av åremålsstillingen.

I fortsettelsen av dette vedtok Universitetsstyret i møtet 11.2.2016 (sak 21/16) «Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen» (vedlagt). Ved UiB ønsker man å ansette i innstegsstillinger som førsteamanuensis, og ikke som postdoktor.

Det fremkommer i retningslinjene at stillingene skal lyses ut åpent innenfor alle fakultetets fagområder, eller med stor faglig bredde på tvers av fagmiljø. Unntak kan gjøres ved spesielle behov for å bygge opp nye fagområder eller styrke kritiske fagområder.

I universitetsstyremøtet der retningslinjene ble behandlet orienterte universitetsdirektøren om at det vil kunne være behov for fakultetsvise justeringer.

Det er fakultetsstyret som avgjør at det kan lyses ut en innstegsstilling, og om det kan gjøres unntak fra hovedregelen om at alle innstegsstillinger skal lyses ut innenfor alle fakultetets fagområder.

FAKULTETSDIREKTØRENS KOMMENTARER

Når en rekrutteringsprosess starter, er det ønskelig at prosessen er så effektiv som mulig. Dekanen har derfor fått delegert myndighet til å godkjenne utlysning av vitenskapelige stillinger. Fremfor at fakultetsstyret skal ta stilling til hver enkelt anmodning om utlysning av innstegsstilling, og eventuelle unntak fra hovedregelen om at alle innstegsstillinger skal lyses ut innenfor alle fakultetets fagområder, vil det være formålstjenlig at fakultetsstyret vedtar at avgjørelsesmyndigheten også for innstegsstillingene delegeres til dekan.

FORSLAG TIL VEDTAK

Fakultetsstyret vedtar at det ved utlysning av innstegsstillinger kan gjøres unntak fra hovedregel om åpen utlysning innenfor alle fakultetets fagområder. Eventuelle unntak skal begrunnes med spesielle behov for å bygge opp nye fagområder, eller for å styrke kritiske fagområder. Fakultetsstyret delegerer til dekan å vurdere fra sak til sak om innstegsstilling skal lyses ut, og om det foreligger grunnlag for unntak fra hovedregel.

30. august 2016/BJPE

Elisabeth Müller Lysebo
fakultetsdirektør

Vedlegg

1. Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 21/16

Møtedato: 11.02.2016

Dato: 03.02.2016

Arkivsaksnr: 2016/1669

Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår:

[https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-03-24-341?q=forskrift ansettelse innstegsvilkår](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-03-24-341?q=forskrift%20ansettelse%20innstegsvilk%C3%A5r)

Saken gjelder:

Kunnskapsdepartementet har vedtatt Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår. Det følger av forskriften § 1 at formålet med ansettelse på innstegsvilkår er å legge til rette for rekrutteringen av talentfull faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonens muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.

Vedlagt ligger forslag til retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen.

Forskriften gir mulighet for to modeller for ansettelse på innstegsvilkår: postdoktorstilling og førsteamanuensisstilling. Forslaget til Retningslinjer for Universitetet i Bergen omfatter bare førsteamanuensisstillinger.

vedtak:

Universitetsstyret vedtar Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen.

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

03.02.2016/Silje Nerheim

Vedlegg: Forslag til Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen

Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen.

Heimel:

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

1. Føremål

Tilsetting på innstegsvilkår ved Universitetet i Bergen har som føremål å legge til rette for rekruttering av talentfullt fagleg personale til faste professorstillinger. Ordninga skal bidra til å styrke universitetets høve til å rekruttere dei beste kandidatane internasjonalt, og forplikte både institutt og fakultet til å vidareutvikle kompetansen til den tilsette innan undervisning, forskning, formidling/innovasjon.

Gjennom eit langvarig tilsettingsforhold, med god og tett oppfølging frå både fakultet og institutt, vert arbeidet med å kvalifisere seg for fast tilsetting i undervisnings og forskarstilling føreseieleg for den som vert tilsett på innstegsvilkår.

2. Ressursar

Ressursar allokert til innstegsstillinger skal årleg avgjerast av universitetsstyret og fakultetsstyra i samband med årsbudsjettet. Fakultet og institutt, som vedkomande vert tilsett ved, er pliktig til å allokere ressursar for fast professorstilling etter åremålsperioden.

3. Tilsettingsprosedyre

Reglane for tilsetting i førsteamanuensis/professorstilling i Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger mm. vert lagt til grunn ved tilsetting i innstegsstillinger med desse tilføyningane:

- For å støtte opp under føremålet med ordninga skal innstegsstillinger lysast ut opent innanfor alle fakultetets fagområde eller med stor fagleg bredde på tvers av fagmiljø. Unntak kan gjerast ved spesielle behov for å bygge opp nye fagområde eller styrke kritiske fagområde.
- Stillinga må lysast ut breitt nasjonalt og internasjonalt.
- Det skal normalt ikkje ha gått meir enn 5 år sidan den som vert tilsett disputerte for doktorgraden. Det kan giast tillegg i tid for permisjon knytt til fødsel eller adopsjon.
- Utlysinga må også innehalde nødvendige krav til søkjarane som følger av punkt 5 nedanfor.

4. Professorstilling

Ved tilsetting i ei førsteamanuensisstilling vert kandidaten gitt høve til å kvalifisere seg for fast tilsetting i ein professorstilling i åremålsperioden. I perioden vedkomande er åremålsstilsatt på innstegsvilkår gjeld ikkje ordninga med opprykk til professor etter kompetanse. Åremålsperioden er seks til sju år.

5. Arbeidsavtalen

5.1 Krav til den som vert tilsett

Arbeidsavtalen, saman med utlysingstekst og stillingsbeskriving, fastset dei resultat, krav og kriterier den tilsette skal oppfylle i løpet av åremålsperioden for å få fast tilsetting som professor.

I tillegg til krava som følgjer av Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger mm. skal fylgjande krav vere oppfylte for å få fast tilsetting etter åremålsperioden:

- a) **Forsking:** Kunne vise til god progresjon i utvikling av eigen forskarkarriere. Evne til sjølvstendig forsking, tverrfagleg samarbeid og forskingsleiing. Dokumentere aktiv deltaking og innlegg på nasjonale- og internasjonale forskingskonferansar. Ha godt omdømme som forskingsrettleiar.
- b) **Undervisning:** Ha delteke i ordinær undervisning, rettleiing og eksamensavvikling. Ha oppnådd tilfredsstillande studentevaluering av eiga undervisning i løpet av åremålsperioden.
- c) **Formidling:** Kunne vise til både fagleg og allmennretta formidling av eiga forsking gjennom artiklar, foredrag, kronikkar etc.

Det kan også stilles krav om:

- d) **Akademisk leiing:** Ha delteke aktivt i instituttets, fakultetets og universitetets akademiske utviklingsarbeid. Kunne vise til deltaking i bedømmingskomitéar og andre organ i sektoren, og til samarbeid med andre institusjonar. Kunne vise til oppdrag med fagfellelvurdering av forskingspublikasjonar.
- e) **Internasjonalt samarbeid:** Aktiv deltaking i utvikling og gjennomføring av internasjonale samarbeidsprosjekt innan både forsking og undervisning, samt formidling gjennom publikasjonar med internasjonalt medforfattarskap.
- f) søknader til EU
- g) evne til å tiltrekke seg/forskningsgruppa ekstern finansiering.
- h) ha rettleia minst ein phd-kandidat til fullført doktorgrad

5.2 Krav til arbeidsgjevar

a) Tid til fagleg utvikling

b) Rettleiing og oppfølging: Fakultetet skal nemne opp to faglege mentorar for kandidaten for dei første 4 åra av perioden. Den eine mentoren skal vere kandidatens overordna forskingsleiar.

Mentorane skal assistere kandidaten i å utarbeide ein karriereutviklingsplan for å oppnå måla i arbeidsavtalen. Planen skal vere utarbeid og levert institutt og fakultet innan tre månader frå tilsettingsdato. Fram til midtvegsevalueringa skal mentorane gje kandidaten fagleg rettleiing, opplæring og råd for å byggja ei akademisk karriere. I tillegg skal kandidaten ha to medarbeidersamtalar pr år med overordna forskingsleiar. Etter midtvegsevalueringa skal kandidaten følgjast opp på same måte som andre fast tilsette førsteamanuensar.

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

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

6. Midtvegsevaluering

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

- a) Fakultetsstyret v/dekanen nemner opp bedømmingskomité på minst tre medlemmar. Begge kjønn skal om mogeleg vere representert.
- b) Fakultetsstyret v/dekanen fastset bedømmingskomite seinast innan tre år frå oppstart. Samstundes fastset dekanen frist for innlevering av arbeid, tidspunkt for intervju og frist for levering av rapport frå bedømmingskomitéen. Kandidaten skal ha beskjed om fristar og bedømmingskomité så snart dette er fastsatt.
- c) Kandidaten skal skriftleg levere inn dokumentert arbeid som viser progresjon i henhold til krava i arbeidsavtalen. I tillegg skal kandidaten levere ein skriftleg sjølvevaluering av oppnådde resultat så langt i åremålsperioden. Kandidaten skal også rapportere i kva grad fakultet og institutt har innfridd i forhold til tilrettelegging og plikter nedfelt i arbeidsavtale. Sjølvevalueringa skal vere på maks fem sider.
- d) Instituttet skal til same frist levere skriftleg rapport over kandidatens oppnådde mål samt ei evaluering over tilrettelegging og støtte som er gitt kandidaten.

- e) Rapporten frå bedømmingskomiteen skal gje kandidaten rettleiing på kva som må forbeholdast i siste del av åremålsperioden for at krava om fast tilsetjing skal verta oppfylt. Fakultetsstyret skal orienterast om utfallet av midtvegsevalueringa.

7. Sluttevaluering

Før utløpet av åremålsperioden skal fakultetet sørge for ei vurdering av om krava som vart fastsett i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderinga av kandidatens forskingskompetanse og forskingspotensial skal føretas av ein bedømmingskomité innanfor kandidatens fagområde. Komiteen skal ha tre medlemmar, og minst eit medlem frå ein utanlandsk institusjon. Berre eit medlem av komiteen kan vere tilsett ved UiB. Begge kjønn skal om mogleg være representert i komiteen.

Innan 12 månader før utløpet av åremålet skal fakultetsstyret v/dekanen ha oppnemnt bedømmingskomité samt fristar for innlevering av arbeid og bedømmingsrapport. Kandidaten skal ha beskjed om fristar og bedømmingskomité så snart dette er vedteke.

Fakultetsstyret fastset retningslinjer for vurdering av om kandidaten oppfyller dei øvrige krava i arbeidsavtalen.

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

8. Rett til fast tilsetjing

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

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

Øvrig saksbehandling i fakultetsstyret skjer i henhold til Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger mm., punkt 6.4.3.

9. Permisjonar og forlenging av tilsetjingsperioden

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

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