



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

**Dato:** 07.04.2015

**Styresak:** 22 / 2015

**Arkivsaksnr:** 2013/12248-LAE

**Møtedato:** 15.04.2015

---

## Endring i ansettelsesprosedyre ved ansettelse i stipendiatstillinger

---

### Innledning

Universitetsstyret vedtok 28.5.14 nytt personalreglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og i faglige lederstillinger. Reglementet åpner for fravikelse av sakkyndig bedømmelse for stillinger som stipendiat og vitenskapelig assistent. I møte 17.2.15 vedtok styret å fravike sakkyndig bedømmelse ved ansettelse i stilling som vitenskapelig assistent.

I denne saken foreslår fakultetsledelsen endring i ansettelsesprosessene for stipendiatstillinger, jfr. 6.2.6 i ansettelsesreglementet. Den foreslåtte ordningen er i samsvar med tilsettingsprosedyren for stipendiatstillinger ved Universitetet i Oslo. Ordningen går i korthet ut på at innstillende myndighet nedsetter en innstillingskomité som får i oppgave å bedømme de faglige kvalifikasjonene og søkerens personlige egnethet for stillingen.

SV-fakultetet ansetter normalt 15-20 stipendiater per år. Vårt mål er at vi skal tiltrekke oss og ansette de beste talentene. For å få dette til, må vi ha så gode og effektive prosesser som mulig. Fakultetsledelsen erfarer at det i dag brukes for mye tid og ressurser på ansettelser i stipendiatstillinger. Det finnes eksempler på at det har tatt mer enn ½ år fra utlysning til ansettelse, og med den konsekvens av at vi har mistet gode kandidater underveis. Vi har derfor vurdert ulike alternativer for forenklet tilsettingsprosedyre som ikke innebærer reduserte krav til den faglige vurderingen av søkerens kompetanse.

### Gjeldende praksis ved SV-fakultetet

I henhold til gjeldende retningslinjer ved fakultetet, skal søkerne bedømmes av en sakkyndig komite bestående av minst to vitenskapelig ansatte. Komiteen oppnevnes av dekan basert på forslag fra instituttet. Komiteen vurderer formelle kvalifikasjoner (utdanning), prosjektbeskrivelsen og eventuelle vitenskapelige arbeider utover masteroppgaven. Rapporten fra sakkyndig komite oversendes søkerne for eventuelle merknader med to ukers frist. Når merknadsfristen er utløpt, nedsetter instituttleder en intervjukomite som intervjuer de øverst rangerte, normalt inntil tre. Intervjukomiteen skriver en rapport om dens inntrykk av kandidatene. På grunnlag av utlysningstekst, sakkyndig rapport og intervjurapport utarbeider instituttleder sin innstilling. Ved vårt fakultet foretar ansettelsesutvalget også opptak til forskerutdanningen. Innstillende myndighet må derfor også vurdere om de aktuelle kandidatene fyller vilkårene for opptak til forskerutdanningen.

### Forslag til ny praksis

#### *Fravikelse av særskilt sakkyndig bedømmelse*

Ved fravikelse av sakkyndig bedømmelse har innstillende myndighet ansvar for å vurdere om søkerne oppfyller kravene til basisutdannelse, og om de er tilstrekkelig kompetent til det

aktuelle doktorgradsprogram. Innstillende myndighet har også ansvar for å vurdere kandidatenes egnethet.

Innstillende myndighet kan delegere arbeidet med å vurdere søkerens kvalifikasjoner, prosjektbeskrivelse og egnethet, men må selv foreta en endelig og begrunnet rangering av kandidatene.

I vårt arbeid med å utrede alternative ordninger, har vi søkt å finne en ansettelsesprosedyre som kan gjennomføres raskere, med mindre tidsbruk for vitenskapelig ansatte, men uten å redusere kravene til faglig vurdering av søkerne. Ansettelsesreglementet ved Universitetet i Oslo for stipendiat- og postdoktorstillinger ser ut til å imøtekomme disse hensynene. Ordningen går i korthet ut på at innstillende myndighet oppnevner en innstillingskomité som får i oppgave å vurdere de faglige kvalifikasjonene og søkerens personlige egnethet for stillingen. Gruppen foretar intervju, innhenter referanser og kommer med anbefaling overfor innstillingsmyndigheten. Reglementet ved UiO sier ikke noe nærmere om gruppens sammensetning enn at den skal bestå av tre til fem personer.

Fakultetsledelsen anbefaler tilsvarende ordning hos oss, men med bestemmelser også om gruppens sammensetning. Vi anbefaler at gruppen normalt består av minst to vitenskapelig ansatte og en personalkonsulent. Sistnevnte vil bistå i komiteen i dens arbeid og vil fungere som sekretær. Vedkommende vil sørge for at komiteen får all nødvendig informasjon om søkerne, lage oversikt over søkerne, utforme utkast til komiteinnstilling og bidra i gjennomføring av intervju. Innstillende myndighet bør være tilstede på intervjuer for å ha best mulig beslutningsgrunnlag.

*Følgende retningslinjer foreslås:*

- Kunngjøringen av stillinger baseres på UiBs standardmaler. Kvalifikasjonskrav må være tydelig beskrevet. Normalt stilles det krav om prosjektbeskrivelse. I de tilfeller hvor kandidatene skal inngå i et forhåndsdefinert prosjekt, kan dette kravet fravikes.
- Etter utløp av søknadsfristen informerer fakultetet instituttet og kandidatene om søkerlisten.
- Instituttleder oppnevner en innstillingskomité som normalt består av to vitenskapelig ansatte på minimum førsteamanuensisnivå og en personalkonsulent som bidrar med administrativ støtte.
- Komiteen får ansvar for å vurdere søkerens faglige kvalifikasjoner, prosjektbeskrivelse og personlig egnethet for stillingen.
- Komiteen inviterer de kandidatene den anser som de faglig sett best kvalifiserte til intervju. Intervjuet og eventuelle referanser brukes til å få frem søkerens motivasjon, personlige egenskaper og ferdigheter som er relevant for stillingen. Innstillende myndighet bør være tilstede på intervjuene.
- Komiteen utarbeider en rapport med informasjon om rekrutteringsprosessen, begrunnelse for valg av kandidater til intervju, oversikt over de aktuelle kandidatens kvalifikasjoner, praksis og inntrykk fra intervju og referanser. Komiteen skal gi en samlet, sammenlignende vurdering av de best kvalifiserte søkerne og rangere dem.
- Instituttleder fremmer innstilling til ansettelsesutvalget, basert på rapporten fra rekrutteringskomiteen. Normalt skal tre personer innstilles.

Dersom styret slutter seg til den nye ordningen vil fakultetet utarbeide veiledning til komiteene, samt maler for komiterapport, intervjuguide og innstilling. I og med at komiteens rapport også vil inneholde vurdering av søkerens personlige egnethet vil rapporten være unntatt offentlighet. Som parter i saken kan søkerne be om innsyn. I henhold til forvaltningsforskriften vil de få tilgang til den delen av komiterapporten som omtaler deres faglige kvalifikasjoner. Malen for komiterapporten vil altså bli utformet på en slik måte at det vil være enkelt å gi søkerne innsyn.

**Forslag til vedtak:**

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet slutter seg til forslaget ny ansettelsesprosedyre for ansettelse i stilling som stipendiat. Endringen gjøres gjeldende fra dags dato. Fakultetsledelsen gis fullmakt til å utarbeide retningslinjer til komiteene som skal vurdere søkerne.

Knut Helland  
dekan

Lise Gundersen  
fakultetsdirektør