UNIVERSITETET I BERGEN
Det juridiske fakultet

Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 87/14
Møtedato: 2014
Journalnummer: 14/

Innstillingsutvalg – sak til orientering og foreløpig drøfting

---

1. Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger, ble vedtatt av universitetsstyret 28.5.2014. Reglementets pkt 4.1.1 Alminnelig ansettelsesprosedyre, lyder slik:

   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.

   Videre heter det samme sted i pkt 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.

   Ovennevnte reglement foranlediger at Det juridiske fakultet må gjennomgå sine rutiner for ansettelse i vitenskapelige stillinger.

2. Konsekvenser av det nye reglementet.

   Det nye reglementet gir adgang til å videreføre ordningen med et Tilsettingsutvalg i alle vitenskapelige stillinger som ikke er faste, jfr reglement for Det juridiske fakultet § 11. Dekan og fakultetsdirektør foreslår å videreføre denne ordningen.

Reglementet åpner for å delegere til dekanen å foreta utlysning og oppnevne sakkyndig bedømmelseskomité i ansettelsessaker der fakultetsstyret har ansettelsesmyndighet. Dekan og fakultetsdirektør ser det som hensiktsmessig at Det juridiske fakultet viderefører dagens ordning hvor utlysing vedtas av styret, og at det delegeres til dekanen å oppnevne den sakkyndig bedømmelseskomitéen.

Det juridiske fakultet må imidlertid opprette et Innstillingsutvalg for tilsetting i faste førsteamanuensis- og professorstillinger, slik det nye reglementet foreskriver.

3. Nytt Innstillingsutvalg - problemstillinger.

Reglementet angir at utvalget skal ha tre medlemmer, uten at sammensetningen behandles nærmere. Ved andre fakulteter er praksis uensartet mht sammensetning, og det overlates til instituttene å avgjøre dette. Her forekommer det også administrativ representasjon (administrasjonssjefen/Institutt ved biologi).

Universitets- og høyskoleloven § 4-4 har regler om studentrepresentasjon, men bestemmelsens virkeområde avgrenses til organ som tildeles beslutningsmyndighet. Vi legger til grunn at et innstillende organ faller utenfor dette virkeområdet. For å ivareta hensynet til studentenes medbestemmelse kan det likevel være aktuelt å innhente uttalelse fra studentene, særlig i forhold til en eventuell prøveforelesning.

Et innstillingsutvalg vil ha muligheten til å gjennomføre intervju, innhente referanser og gjennomføre prøveforelesning. Vi kan ikke se at reglementet pålegger innstillingsutvalget å benytte alle disse tiltakene, men fakultetsstyret kan selvsagt pålegge slike rutiner.

Reglementet angir heller ikke nærmere behandlingsregler for disse rutinene. Ingen av disse tre rekrutteringstiltakene er i seg selv entydig definert. Et intervju kan gjennomføres på ulikt vis, likeledes kan det variere hvem man innhenter referanse fra. Prøveforelesningen kan være et lukket arrangement, eller den kan være åpen for alle.

En ordning med Innstillingsutvalg innebærer at man introduserer et nytt ledd i ansettelsesprosessen. En problemstilling som fakultetet bør se nærmere på er hvordan de tidligere leddene i denne prosessen avgrenser den vurdering som skal foretas i de senere ledd. Det er gode grunner for å adressere slike problemstillinger på generelt grunnlag, og ikke med en konkret ansettelsessak som foranledning.

For det første har vi utlysingen som legger føringer for hvilke kriterier søkerne skal vurderes etter. Videre har vi den sakkyndige komiteens arbeid og forholdet til de rammer som angis i utlysningsteksten. Innstillingsutvalget skal bygge på den uttalelse som foreligger fra den sakkyndige komiteen mht kandidatenes vitenskapelige kvalifikasjoner, men spørsmålet er i hvilken grad kan Innstillingsutvalget avvike fra den rangering som den sakkyndige komiteen har kommet til? Og endelig: I hvilken grad kan fakultetsstyret fravike Innstillingsutvalgets konklusjoner, og hvilke handlingsalternativer har fakultetsstyret i en slik sammenheng?

Vedlagt saken følger to relevante uttalelser fra Stortingets ombudsmann for forvaltningen.

Dekan og fakultetsdirektørs legger saken frem for fakultetsstyrets diskusjon og drøfting

Asbjørn Strandbakken
Dekan

Øystein L. Iversen
Fakultetsdirektør

Vedlegg:

1. Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger vedtatt av universitetsstyret 28.5.2014.
2. Uttalelse fra Sivilombudsmannens sak 2004–1632.
3. Uttalelse fra Sivilombudsmannens sak 2011/710.

4. Dekan og fakultetsdirektørs vurderinger og innspill til diskusjon i styret:

Et innstillingsutvalg kan gis følgende ramme:

- Innstillingsutvalget oppnevnes av fakultetsstyret for en periode på fire år. En slik ordning vil bidra til kontinuitet og at det etableres en enhetlig praksis innenfor de formelle rammene som gjelder for innstillingsutvalgets virksomhet.

- Innstillingsutvalget avgjør om det er påkrevd å gjennomføre intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning for å vurdere og rangere søkerne.

- Et intervju gjennomføres med alle medlemmene til stede.

- Innstillingsutvalget vurderer selv om det skal innhentes referanser og hvem man skal innhente referanse fra. Innstillingsutvalgets leder gjennomfører eventuell referanseinnhenting. Det skal føres referat fra referanseinnhentingen. Referatene skal forelegges de øvrige utvalgsmedlemmene før saken ferdigbehandles i utvalget og skal følge saken videre.

- Prøveforelesning gjennomføres med to studentrepresentanter til stede og studentrepresentantene har anledning til å inngi synspunkter på prøveforelesningen, muntlig eller skriftlig, overfor innstillingsutvalget.

- Prøveforelesningen skal skje på norsk, med mindre det i stillingsutlysningen spesielt er åpnet for andre undervisningsspråk. Tema for prøveforelesningen bestemmes av Innstillingsutvalget og skal være innenfor det oppgitte fagfeltet for den utlyste stillingen. Prøveforelesningen er offentlig.

- Innstillingsutvalget skal gi en skriftlig innstilling, med rangering av de aktuelle søkerne. Innstillingsutvalget skal legge til grunn den rangeringen som er foretatt av den sakkyndige komiteen mht søkernes vitenskapelige kvalifikasjoner. I den grad innstillingsutvalget avviker fra den rangeringen den sakkyndige komiteen kommer til, må dette begrunnes med momenter som har fremkommet under intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning, i lys av institusjonens behov slik de kommer til uttrykk i utlysningen. Det skal i innstillingen begrunnes nærmere hvilke momenter som har hatt betydning for innstillingsutvalgets rangering.

This text is available in Norwegian only

Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger

Vedtatt av universitetsstyret 28.5.2014.

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.

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 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 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 overenstemmelse 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

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

6.1.5 Innsyn i søkerliste og utvidet søkerliste

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 overenstemmelse 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

Utlysning kan unnlates ved administrativ ansettelse for kortere tid enn seks måneder for stillinger nevnt under pkt. 4.3 og 5.1.3, 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 søkernes 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 basisutdannelse, 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 søkernes 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 søkernes utdanning, vitenskapelige og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen på bakgrunn av:

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 søkernes 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 basisutdannelse, 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 søkernes 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 søkernes 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

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

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 parters 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.

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

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 parters 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 finansiert 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.

Ansettelser 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.

Vis endringshistorikk

Dato	Kommentar	Lagt inn av
04. august 2014 13:22:58	Rettet opp feil henvisning i pkt 6.1.4	Kathrine Brosvik Thorsen
10. juli 2014 15:07:41	Nytt reglement	Mona Viksøy

minering på grunn av homofil samlivsform skal være stillinger knyttet til religiøse trossamfunn der det i utlysning av stillinger er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet.

Arbeidssøker som mener seg forskjellsbehandlet, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.

Dersom arbeidssøkeren kan påvise forhold som gir grunn til å tro at det foreligger forskjellsbehandling, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at dette ikke skyldes forhold som nevnt i annet ledd.

Dersom arbeidsgiver har handlet i strid med bestemmelsene i annet ledd, kan arbeidssøkeren kreve erstatning etter de alminnelige regler.»

Arbeidsmiljøloven § 55 A er en viktig bestemmelse i arbeidet med å bekjempe diskriminering ved tilsettinger. Forbudet mot forskjellsbehandling skal bidra til å sikre likebehandling, og dermed hindre at enkelte grupper ekskluderes fra yrkeslivet – med alt slik ekskludering innebærer av omkostninger for den enkelte og samfunnet for øvrig. Bestemmelsen er utformet i erkjennelsen av at slik diskriminering skjer, og at det er en viktig samfunnsoppgave å forhindre dette.

Arbeidsmiljølovens § 55 A er en sentral vernebestemmelse som det er viktig at forvaltningen – og universitetet – er seg bevisst. Bestemmelsen er også gitt for å ivareta internasjonale forpliktelser om likebehandling, og det er også av den grunn viktig at bestemmelsen iakttas nøye av det offentlige som arbeidsgiver.

I dette tilfellet er det på det rene at en søker i intervjusituasjonen ble stilt spørsmål om religiøs tilknytning og syn på religiøse/kulturelle spørsmål.

Paragraf 55 A første ledd siste setning inneholder en unntaksbestemmelse hvoretter arbeidsgiver på nærmere angitte vilkår kan stille slike spørsmål – for eksempel der dette er begrunnet i stillingens karakter. Dersom slike opplysninger vil bli krevd, må det opplyses om dette i utlysingen. Det er på det rene at universitetet i dette tilfellet ikke hadde rettslig grunnlag for å stille de omtalte spørsmålene, og spørsmålsstillingen innebærer derfor et brudd på § 55 A første ledd. Universitetet har beklaget forholdet, og denne beklagelsen er på sin plass.

Bestemmelsens andre ledd setter et forbud mot å forskjellsbehandle søkerne ved ansettelse på grunn av «rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning, homofil samlivsform eller funksjonshemming». Både SMED og universitetet har gitt uttrykk for at diskriminering på grunn av religion også omfattes av dette diskrimineringsforbudet. Dette spørsmålet foranlediger derfor ikke ytterligere merknader herfra.

Når arbeidsgiver stiller spørsmål om en søkers religiøse tilknytning, foreligger det en presumpsjon for at opplysningen har vært av interesse og har blitt vektlagt i den sammenlignede kvalifikasjonsvurderingen. Arbeidsgiver får derfor i et slikt tilfelle bevisbyrden for at de opplysninger som har fremkommet under den aktuelle spørsmålsstillingen ikke har bidratt til diskriminering av søkeren.

Universitetet har forsikret at søkernes religiøse tilknyting og syn på religiøse/kulturelle spørsmål, for eksempel knyttet til matvaner, ikke var et moment som ble tillagt vekt ved vurderingen av søkerne. Så langt jeg kan se er dette også i samsvar med det som fremkommer av intervjugruppens skriftlige vurderinger av søkerne i innstillingen til tilsettingsrådet 19. februar 2003.

Saksbehandlingen hos ombudsmannen er skriftlig, og det blir ikke foretatt parts- eller vitneavhør. Saksbehandlingsprosessen ligger ikke vel til rette for å avklare uenighet om faktum, og mine uttalelser må baseres på det skriftlige materiale i saken. Slik saken er opplyst for meg, har jeg ikke tilstrekkelige holdepunkter for å trekke i tvil universitetets forsikring om at religiøs tilknytning overhodet ikke ble vektlagt.

Slik saken etter dette ligger an, har jeg ikke foranledning til å gå videre med det teoretiske spørsmålet om det, uavhengig av om vedkommende uansett ikke ville nådd opp i den sammenlignende kvalifikasjonsvurderingen, foreligger brudd på § 55 A annet ledd dersom religiøs tilknytning hadde blitt negativt vektlagt.

Konklusjon

Jeg har merket meg at universitetet har opplyst at det som følge av denne saken vil gjennomgå rutinene for intervjuer i tilsettingssaker. Universitetet bør også overveie om det kan være grunnlag for å beklage at spørsmål om religiøs tilknytning ble stilt til A.»

14.

Endring av den sakkyndige komiteens rangering av søkere til en stipendiatstilling – saksbehandlingen

(Sak 2004–1632)

Den sakkyndige komiteen rangerte A foran B til en stilling som stipendiat ved en høyskole. I en merknad til komiteens uttalelse anførte B at komiteen ikke hadde vurdert søknadene i forhold til en spesifikk faglig vektlegging i stillingsbeskrivelsen. Innstillingsmyndigheten var enig og endret rangeringen. B ble deretter tilsatt. I klagen hit hevdet A at det ikke var grunnlag for endringen.

Ombudsmannen uttalte at merknaden burde vært forelagt komiteen. Saken var ikke godt nok opplyst, og høyskolen ble bedt om å vurdere saken på nytt.

I utlysingsteksten for stillingen ble det oppstilt slike kvalifikasjonskrav:

«For tilsetting kreves det dokumentert vitenskapelig/faglig kompetanse innenfor kunst- og kulturformidling eller beslektede fagområder. Den som tilsettes må ha relevant, laudabel utdanning av høgre grad. Ved søknad om tilsetting skal det legges fram et faglig begrunnet forslag til et doktorgradsprosjekt. Ved vurderingen av søkerne vil det bli lagt stor vekt på forskningsprosjektet.»

Kvinner ble oppfordret til å søke. I stillingsbeskrivelsen, som utlysingen viste til, het det blant annet følgende om stillingens innhold:

«Stillingen lyses ut i kunst- og kulturformidling med vekt på publikumsutvikling og praktisk formidling av kunst og kultur.»

Det ble oppnevnt en sakkyndig komité for å vurdere de fem søkerne til stillingen. I sin innstilling viste komiteen til «[s]tillingsbeskrivelsen», og oppstilte deretter vurderingskriteriene «arbeidsfelt kunst- og kulturformidling», kandidatenes prosjekter til doktorgradsprogram og kandidatenes alder. Komiteen nevnte ikke de kriteriene høyskolen hadde beskrevet i stillingsbeskrivelsen under «[s]tillingens innhold», jf. ovenfor.

Komiteen vurderte bare A og B som kvalifisert, og av disse ble A rangert som nummer en. I konklusjonen het det:

«Begge har interessante og relevante prosjekter, og begge er tatt opp på et godkjent doktorgradsprogram. Likevel fremgår det av vår gjennomgang av søkerne at A har et mer gjennomarbeidet prosjekt med en klarere problemstilling enn B, og at hun også har alderen på sin side.»

Søkerne fikk anledning til å kommentere vurderingen, og B fremholdt at komiteen hadde unnlatt å vurdere søknadene i forhold til stillingsbeskrivelsens vektlegging av «publikumsutvikling og praktisk formidling av kunst og kultur». Avdeling for kunstfag var enig i dette og rangerte i sin innstilling B som nummer en og A som nummer to. Følgende begrunnelse ble gitt:

«– Avdelingen vurderer Bs utdanningsbakgrunn og prosjekt klart mer relevant i forhold til avdelingens prioriteringer enn As.
– Avdelingen vil også legge vekt på at B har sin Master fra USA, der arbeidet med publikumsutvikling og praktisk formidling er kommet lenger enn i Norge, og at han følger et doktorgradsprogram i Storbritannia, som går rett inn i avdelingens prioriteringer. Bs erfaring fra USA og Storbritannia vil styrke avdelingens arbeid med internasjonalisering ikke minst sett i forhold til den økte vekt på internasjonalisering som kvalitetsreformen krever.
– Avdelingens arbeid med studiet Kunst- og kulturformidling skal skje i nær tilknytning til praksisfeltet, noe som krever at den som skal ha ansvaret for utvikling av og undervisning i faget kunst- og kulturformidling og for prosjektledelse av fagområdet, også må ha bred erfaring fra praktisk formidling av kunst og kultur i kontakt med publikum og har erfaring fra ulike prosjektfunksjoner. Avdelingens vurdering er at Bs praksis som kulturhussjef med formidling av de fleste kunst- og kulturuttrykk gjør ham bedre kvalifisert enn A også på dette feltet.»

Tilsettingsrådet vedtok med fire mot en stemme å tilsette B. Mindretallet anket saken inn for høyskolestyret, men anken ble forkastet.

A anførte i klagen at det har vært vanlig praksis å følge den sakkyndige komiteens rangering, og at det ikke var grunnlag for å endre rangeringen. Hun viste bl.a. til at hun hadde den sterkeste teoretiske bakgrunnen og det best utarbeidede prosjektet, samt at hun var kvinne og yngre enn den tilsatte.

Høyskolen ble i brev herfra bl.a. bedt om å redegjøre for hvorfor Bs kommentarer ikke ble forelagt den sakkyndige komiteen. I svarbrevet het det bl.a.:

«Bs merknad gikk på at utvalget ikke syntes å ha tatt hensyn til de spesifikke formuleringene i stillingsbeskrivelsen om at det skulle legges vekt på publikumsutvikling og praktisk formidling av kunst og kultur. Høgskolen, både ved innstillende myndighet og i tilsettingsrådet, vurderte det slik at utvalget bare vurderte søknadene i forhold til at dette var et stipend i kunst- og kulturformidling, og ikke ut fra den spesielle vinklingen Høgskolen ønsket. Utvalget hadde fått tilsendt stillingsbeskrivelsen og valgte å ikke ta hensyn til den. Det ville derfor være opp til Høgskolen å ta hensyn til dette i den videre saksbehandlingen. I ettertid har vi i forbindelse med klagesaken sett at det ville ha vært en fordel for alle parter om merknadene hadde blitt sendt til utvalget, slik at de kunne uttale seg, hvis de ville, om den spesifikke vinklingen. Men vi vil likevel understreke Høgskolens rett til å innstille og endre utvalgets rangering av de kvalifiserte søkerne, og vi mener at en kommentar fra utvalget ikke ville ha endret innstilling eller vedtak i denne saken.»

I min avsluttende uttalelse hadde jeg følgende merknader:

«Lov om universiteter og høgskoler (universitetsloven) 12. mai 1995 nr. 22 regulerer i § 30 utlysinger og tilsettinger i undervisnings- og forskerstillinger. Stipendiater er ikke uttrykkelig nevnt, men jeg legger til grunn at bestemmelsen også gjelder for slike stillinger. Lovens forarbeider støtter dette synet. Jeg viser også til Jan Fridthjof Bernts kommentarutgave til loven (3. utgave) s. 41–42 note 2 til § 6 om styrets sammensetning, der begrepet «undervisnings- og forskerstilling» også forekommer.

Selv om utgangspunktet etter § 30 nr. 4 er at tilsetting skal skje «på grunnlag av» den sakkyndige bedømmelsen, kan ikke komiteens rangering være ubetinget avgjørende. I lovens forarbeider heter det

«For tilsetting kreves det dokumentert vitenskapelig/faglig kompetanse innenfor kunst- og kulturformidling eller beslektede fagområder. Den som tilsettes må ha relevant, laudabel utdanning av høgre grad. Ved søknad om tilsetting skal det legges fram et faglig begrunnet forslag til et doktorgradsprosjekt. Ved vurderingen av søkerne vil det bli lagt stor vekt på forskningsprosjektet.»

Kvinner ble oppfordret til å søke. I stillingsbeskrivelsen, som utlysingen viste til, het det blant annet følgende om stillingens innhold:

«Stillingen lyses ut i kunst- og kulturformidling med vekt på publikumsutvikling og praktisk formidling av kunst og kultur.»

Det ble oppnevnt en sakkyndig komité for å vurdere de fem søkerne til stillingen. I sin innstilling viste komiteen til «[s]tillingsbeskrivelsen», og oppstilte deretter vurderingskriteriene «arbeidsfelt kunst- og kulturformidling», kandidatenes prosjekter til doktorgradsprogram og kandidatenes alder. Komiteen nevnte ikke de kriteriene høyskolen hadde beskrevet i stillingsbeskrivelsen under «[s]tillingens innhold», jf. ovenfor.

Komiteen vurderte bare A og B som kvalifisert, og av disse ble A rangert som nummer en. I konklusjonen het det:

«Begge har interessante og relevante prosjekter, og begge er tatt opp på et godkjent doktorgradsprogram. Likevel fremgår det av vår gjennomgang av søkerne at A har et mer gjennomarbeidet prosjekt med en klarere problemstilling enn B, og at hun også har alderen på sin side.»

Søkerne fikk anledning til å kommentere vurderingen, og B fremholdt at komiteen hadde unnlatt å vurdere søknadene i forhold til stillingsbeskrivelsens vektlegging av «publikumsutvikling og praktisk formidling av kunst og kultur». Avdeling for kunstfag var enig i dette og rangerte i sin innstilling B som nummer en og A som nummer to. Følgende begrunnelse ble gitt:

«– Avdelingen vurderer Bs utdanningsbakgrunn og prosjekt klart mer relevant i forhold til avdelingens prioriteringer enn As.
– Avdelingen vil også legge vekt på at B har sin Master fra USA, der arbeidet med publikumsutvikling og praktisk formidling er kommet lenger enn i Norge, og at han følger et doktorgradsprogram i Storbritannia, som går rett inn i avdelingens prioriteringer. Bs erfaring fra USA og Storbritannia vil styrke avdelingens arbeid med internasjonalisering ikke minst sett i forhold til den økte vekt på internasjonalisering som kvalitetsreformen krever.
– Avdelingens arbeid med studiet Kunst- og kulturformidling skal skje i nær tilknytning til praksisfeltet, noe som krever at den som skal ha ansvaret for utvikling av og undervisning i faget kunst- og kulturformidling og for prosjektledelse av fagområdet, også må ha bred erfaring fra praktisk formidling av kunst og kultur i kontakt med publikum og har erfaring fra ulike prosjektfunksjoner. Avdelingens vurdering er at Bs praksis som kulturhussjef med formidling av de fleste kunst- og kulturuttrykk gjør ham bedre kvalifisert enn A også på dette feltet.»

Tilsettingsrådet vedtok med fire mot en stemme å tilsette B. Mindretallet anket saken inn for høyskolestyret, men anken ble forkastet.

A anførte i klagen at det har vært vanlig praksis å følge den sakkyndige komiteens rangering, og at det ikke var grunnlag for å endre rangeringen. Hun viste bl.a. til at hun hadde den sterkeste teoretiske bakgrunnen og det best utarbeidede prosjektet, samt at hun var kvinne og yngre enn den tilsatte.

Høyskolen ble i brev herfra bl.a. bedt om å redegjøre for hvorfor Bs kommentarer ikke ble forelagt den sakkyndige komiteen. I svarbrevet het det bl.a.:

«Bs merknad gikk på at utvalget ikke syntes å ha tatt hensyn til de spesifikke formuleringene i stillingsbeskrivelsen om at det skulle legges vekt på publikumsutvikling og praktisk formidling av kunst og kultur. Høgskolen, både ved innstillende myndighet og i tilsettingsrådet, vurderte det slik at utvalget bare vurderte søknadene i forhold til at dette var et stipend i kunst- og kulturformidling, og ikke ut fra den spesielle vinklingen Høgskolen ønsket. Utvalget hadde fått tilsendt stillingsbeskrivelsen og valgte å ikke ta hensyn til den. Det ville derfor være opp til Høgskolen å ta hensyn til dette i den videre saksbehandlingen. I ettertid har vi i forbindelse med klagesaken sett at det ville ha vært en fordel for alle parter om merknadene hadde blitt sendt til utvalget, slik at de kunne uttale seg, hvis de ville, om den spesifikke vinklingen. Men vi vil likevel understreke Høgskolens rett til å innstille og endre utvalgets rangering av de kvalifiserte søkerne, og vi mener at en kommentar fra utvalget ikke ville ha endret innstilling eller vedtak i denne saken.»

I min avsluttende uttalelse hadde jeg følgende merknader:

«Lov om universiteter og høgskoler (universitetsloven) 12. mai 1995 nr. 22 regulerer i § 30 utlysinger og tilsettinger i undervisnings- og forskerstillinger. Stipendiater er ikke uttrykkelig nevnt, men jeg legger til grunn at bestemmelsen også gjelder for slike stillinger. Lovens forarbeider støtter dette synet. Jeg viser også til Jan Fridthjof Bernts kommentarutgave til loven (3. utgave) s. 41–42 note 2 til § 6 om styrets sammensetning, der begrepet «undervisnings- og forskerstilling» også forekommer.

Selv om utgangspunktet etter § 30 nr. 4 er at tilsetting skal skje «på grunnlag av» den sakkyndige bedømmelsen, kan ikke komiteens rangering være ubetinget avgjørende. I lovens forarbeider heter det

på s. 60 i Ot.prp. nr. 85 (1993–94) at en ikke kan «begrense bedømmelsen til den som foretas av de sakkyndige. Det er også andre bedømmelser som må foretas, bl.a. av personlig egnethet». Videre heter det:

> «Det er alminnelig antatt at de sakkyndiges avgjørelse mht. om en søker har den fastsatte kompetanse for en stilling ikke kan overprøves av innstillings- eller tilsettingsmyndighet. Dette følger naturlig av at de sakkyndige komiteer bør sammensettes med den fremste ekspertise på vedkommende fagområde.»

Bernt uttaler følgende i note 19 til § 30 i kommentarutgaven:

> «Tilsettingsorganet vil ikke kunne overprøve selve den faglige vurderingen av søkernes kvalifikasjoner, men det skal påse at denne er i overensstemmelse med de kriteriene som er formulert i den stillingsbeskrivelsen som er gitt ved utlysingen og innarbeidet praksis når det gjelder kvalifikasjonskrav og vektlegging av ulike kvalifikasjoner.
>
> Er tilsettingsorganet i tvil om den sakkyndige komités innstilling oppfyller disse kravene, må det foreta det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse. Dette kan skje ved at man ber om en tilleggsuttalelse fra komiteen, man kan oppnevne en komité som foretar en gjennomgang av selve bedømmelsen for å vurdere om denne er bygget på en riktig bedømmelsesnorm, eller man kan oppnevne flere sakkyndige eller en ny sakkyndig komité.
>
> Det *kan* også tenkes situasjoner hvor tilsettingsorganet vil kunne treffe et vedtak med annen konklusjon enn den sakkyndige komité kom til, uten ny komitébehandling. Dette er imidlertid bare aktuelt i situasjoner hvor tilsettingsorganet finner å kunne bygge på den sakkyndige komités faglige vurdering av søkerne slik den fremgår av innstillingen, men hvor man ikke er enig i den *bedømmelsesnorm* som er anvendt eller den *vektlegging* av ulike kvalifikasjoner som bedømmelsen er basert på. (Jf. Ot.prp. nr. 85 s. 60.)»

Så vidt jeg kan se, er det ikke gitt klare regler om behandlingen av merknader fra søkere til stipendiatstillinger, verken fra sentrale myndigheter i form av lov, forskrift, reglement e.l., eller fra høyskolen. I rundskriv F-14–95 fra Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet om felles stillingsstruktur og opprykk til førsteamanuensis, førstelektor og førstebibliotekar, heter det imidlertid at merknader fra søkerne «må vurderes», og at det «for eksempel [kan] bli tale om å legge merknader fra søkere fram for de sakkyndige som må gi tilleggsuttalelse». I rundskriv F-015–02 om personlig opprykk til professor etter kompetanse, heter det at «[m]erknader til de sakkyndiges uttalelse legges fram for bedømmingskomiteen for eventuell tilleggsuttalelse før det treffes vedtak» (merknad til § 13).

Etter dette legger jeg til grunn at det ikke gjelder noe absolutt krav om at enhver merknad må fremlegges for komiteen. Spørsmålet om behandlingsmåten må vurderes konkret, med utgangspunkt i forvaltningslovens krav og generelle forvaltningsrettslige prinsipper om forsvarlig saksbehandling. Når det er tale om vurderinger av faglige kriterier som kan tenkes å bli tillagt avgjørende betydning for valget mellom kvalifiserte søkere, bør disse i samsvar med lovens ordning med en «sakkyndig bedømmelse», utredes av komiteen.

Høyskolen la til grunn at komiteen ikke hadde foretatt en uttømmende vurdering av søknadene, idet disse ikke var vurdert i forhold til stillingsbeskrivelsens vektlegging av «publikumsutvikling og praktisk formidling av kunst og kultur». Dette aspektet ved stillingen synes å ha hatt en avgjørende betydning for innstillingen og deretter for tilsettingen. I avdelingens innstilling fremheves bl.a. Bs utdanningsbakgrunn og prosjekt som «klart mer relevant i forhold til avdelingens prioriteringer» enn As. Prioriteringene som nevnes, er nettopp knyttet til publikumsutvikling og praktisk formidling. I saksfremlegget for tilsettingsrådet heter det at avdelingen har vurdert Bs kompetanse «til å falle mer innenfor stillingsbeskrivelsen» enn As.

Jeg finner grunn til å stille spørsmål om høyskolen uten videre hadde et forsvarlig grunnlag for å anta at kandidatene overhodet ikke var vurdert i forhold til kriteriene «publikumsutvikling» og «praktisk formidling av kunst og kultur», selv om disse kriteriene ikke uttrykkelig ble nevnt i komiteens innstilling. Jeg viser til at komiteen generelt har vist til «[s]tillingsbeskrivelsen». Dette burde høyskolen ha avklart med komiteen.

Høyskolen har selv erkjent at den burde ha oversendt Bs merknader til komiteen for uttalelse. Dette er jeg enig i. Til grunn for ordningen med først en bedømmelseskomité og deretter en innstillende myndighet/et tilsettingsorgan, ligger prinsippet om at komiteen er særlig kvalifisert til å vurdere søkerne opp mot faglige kriterier i utlysingsteksten og stillingsbeskrivelsen. Dette må gjelde både i forhold til de formelle kvalifikasjonskravene (minimumskravene) som er oppstilt, og i forhold til søkernes faglige kvalifikasjoner for øvrig, sett i lys av stillingens nærmere innhold. Tilsettingsorganets virkemiddel mot en utilstrekkelig vurdering fra den sakkyndige komiteen, vil normalt være å be om en tilleggsuttalelse.

I korrespondansen med Likestillingsombudet har høyskolen henvist til den lange tiden som hadde gått siden utlysingen i mars måned. I dette tilfellet bestod komiteen bare av to sakkyndige. Jeg kan derfor vanskelig se at det å få avklart så vidt begrensede spørsmål skulle ta så lang tid at det kunne forsvare en innstilling og et vedtak uten nærmere avklaring omkring forhold som synes å ha vært avgjørende.

I forvaltningsloven § 17 heter det at en sak skal være «så godt opplyst som mulig før vedtak treffes». I lys av mine kommentarer ovenfor kan jeg ikke se at så var tilfelle i denne saken.

En foreleggelse for komiteen ville også ha vært gunstig for så vel søkernes som publikums *tillit* til høyskolens avgjørelse. I denne forbindelse nevnes at B har arbeidet med å utvikle en studieplan for kunst- og kulturformidling ved høyskolen, og det antas at Avdeling for kunstfag dermed hadde personlig kjennskap til ham. B synes også å ha hatt en sentral posisjon i kommunens kulturliv i egenskap av mangeårig kulturhussjef. I en slik situasjon måtte det være særlig viktig med en korrekt prosedyre for å sikre tilliten til avgjørelsen. Jeg nevner også at det er opplyst at en fremleggelse for komiteen har vært vanlig fremgangsmåte der det har innkommet merknader til komiteens innstilling, jf. høyskolens brev hit 7. august 2003.

Jeg har etter dette kommet til at høyskolen begikk en saksbehandlingsfeil ved tilsettingen, og at det «knytter seg begrunnet tvil til forhold av betydning i saken», jf. ombudsmannsloven § 10 annet ledd fjerde punktum. Jeg har ikke grunnlag for å foreta en nærmere vurdering av realiteten i tilsettingsvedtaket. I lys av den saksbehandlingsfeilen som er påvist og den tvil den etterlater ved tilsettingsvedtaket, må jeg imidlertid be høyskolen foreta en fornyet vurdering av saken. Herunder bes det vurdert om det nå er grunn til å forelegge saken for den sakkyndige komiteen eller på annen måte innhente en særskilt faglig vurdering av A og B i forhold til kriteriene «publikumsutvikling og praktisk formidling av kunst og kultur». Det bes også vurdert om det er grunn til å utarbeide generelle retningslinjer for høyskolens behandling av innkomne merknader i slike tilsettingssaker. Jeg ber om å bli holdt underrettet om den nye behandlingen.»

Høyskolen sendte deretter saken tilbake til den sakkyndige komiteen for en ny vurdering. Ombudsmannens uttalelse og merknadene fra den tilsatte var vedlagt. Komiteen avga på oppfordring en ny uttalelse i saken. I brev hit 4. november 2004 siterte høyskolen deler av denne uttalelsen. Deretter het det:

> «Høgskolen har ved at sakkyndig utvalg har uttalt seg på nytt i saken «reparert» saksbehandlingsfeilen som Sivilombudsmannen påpekte i sin behandling av saken. Vi beklager sterkt at Bs merknader ikke ble fremlagt for det sakkyndige utvalget på det tidspunktet de innkom til høgskolen og høgskolen vil bestrebe seg på at dette ikke skal inntreffe igjen. Høgskolen har i utgangspunktet gode rutiner på dette, dog ikke skriftlige, og vi vil nå begynne arbeidet med å skriftliggjøre disse rutinene.»

Høgskolen mente seg «ikke absolutt bundet av kommisjonens rangering av de kvalifiserte søkerne», men uttalte at tilsettingsorganet «kan gjøre en utvelgelse i forhold til utlysningstekst og egnethet».

Klageren rettet etter dette en ny henvendelse til mitt kontor, og den konkrete saken er fortsatt til behandling her.

I brev 30. august 2004 gjorde jeg Utdannings- og forskningsdepartementet oppmerksom på saken. Jeg oppfordret departementet til «å vurdere om det er behov for å utarbeide sentrale retningslinjer eller på andre måter bevirke en ensartet praksis» for undervisnings- og forskerstillinger. I svarbrev 1. oktober 2004 viste departementet bl.a. til universitetsloven § 30 nr. 4 og tjenestemannsloven § 23. Deretter het det:

> «Ettersom institusjonene av lovgiver har fått myndighet til å fastsette regler for sakkyndig bedømming i tilsettingssaker, finner departementet det naturlig å være tilbakeholden med å lage retningslinjer for hvordan denne myndigheten skal utøves. Det er et politisk mål å gi institusjonene økt frihet og selvstendighet. Institusjonene har imidlertid etablert et eget råd, Universitets- og høgskolerådet, for bl.a. å kunne koordinere saker av felles interesse. Departementet vil oversende ombudsmannens brev til Universitets- og høgskolerådet, og be rådet vurdere om det er behov for å lage veiledende retningslinjer for institusjonene på dette området.»

15.

Nødvendigheten av intervju ved tilsetting i ett års vikariat

(Sak 2004–1058)

I en sak om tilsetting i ett års vikariat som undervisningsinspektør ved en grunnskole ble spørsmål reist om en søker skulle ha vært innkalt til intervju. Ved tilsettingen la kommunen avgjørende vekt på momenter av personlig karakter. A, som hadde høyere utdannelse og lengre og bredere relevant yrkeserfaring enn den tilsatte, ble ikke innkalt til intervju.

Ombudsmannen kom til at når det først ble lagt avgjørende vekt på momenter av personlig karakter, var det en mangel ved kommunens kvalifikasjonsvurdering at A ikke ble innkalt til intervju. Ombudsmannen viste til kommunens plikt til å sørge for at saken er forsvarlig opplyst, og til at A syntes bedre faglig kvalifisert til stillingen enn den tilsatte. Ombudsmannen hadde ikke merknader til at personlig skikkethet var et sentralt moment for kommunen ved tilsettingen.

Saken gjaldt tilsetting i vikariat som undervisningsinspektør ved en grunnskole. Det innkom syv søknader, og søker nr. 5 ble tilsatt.

Norsk forskerforbund (NFF) brakte på vegne av søker nr. 3, A, saken inn for ombudsmannen. NFF anførte at det i tilsettingsprosessen ble begått saksbehandlingsfeil og at tilsettingen innebar en forbigåelse av søker nr. 3.

Saken ble tatt opp med kommunen, som ble bedt om å redegjøre for den kvalifikasjonsvurderingen som ble foretatt i forbindelse med tilsettingen. Kommunen ble videre bedt om å kommentere NFFs opp-

En foreleggelse for komiteen ville også ha vært gunstig for så vel søkernes som publikums *tillit* til høyskolens avgjørelse. I denne forbindelse nevnes at B har arbeidet med å utvikle en studieplan for kunst- og kulturformidling ved høyskolen, og det antas at Avdeling for kunstfag dermed hadde personlig kjennskap til ham. B synes også å ha hatt en sentral posisjon i kommunens kulturliv i egenskap av mangeårig kulturhussjef. I en slik situasjon måtte det være særlig viktig med en korrekt prosedyre for å sikre tilliten til avgjørelsen. Jeg nevner også at det er opplyst at en fremleggelse for komiteen har vært vanlig fremgangsmåte der det har innkommet merknader til komiteens innstilling, jf. høyskolens brev hit 7. august 2003.

Jeg har etter dette kommet til at høyskolen begikk en saksbehandlingsfeil ved tilsettingen, og at det «knytter seg begrunnet tvil til forhold av betydning i saken», jf. ombudsmannsloven § 10 annet ledd fjerde punktum. Jeg har ikke grunnlag for å foreta en nærmere vurdering av realiteten i tilsettingsvedtaket. I lys av den saksbehandlingsfeilen som er påvist og den tvil den etterlater ved tilsettingsvedtaket, må jeg imidlertid be høyskolen foreta en fornyet vurdering av saken. Herunder bes det vurdert om det nå er grunn til å forelegge saken for den sakkyndige komiteen eller på annen måte innhente en særskilt faglig vurdering av A og B i forhold til kriteriene «publikumsutvikling og praktisk formidling av kunst og kultur». Det bes også vurdert om det er grunn til å utarbeide generelle retningslinjer for høyskolens behandling av innkomne merknader i slike tilsettingssaker. Jeg ber om å bli holdt underrettet om den nye behandlingen.»

Høyskolen sendte deretter saken tilbake til den sakkyndige komiteen for en ny vurdering. Ombudsmannens uttalelse og merknadene fra den tilsatte var vedlagt. Komiteen avga på oppfordring en ny uttalelse i saken. I brev hit 4. november 2004 siterte høyskolen deler av denne uttalelsen. Deretter het det:

> «Høgskolen har ved at sakkyndig utvalg har uttalt seg på nytt i saken «reparert» saksbehandlingsfeilen som Sivilombudsmannen påpekte i sin behandling av saken. Vi beklager sterkt at Bs merknader ikke ble fremlagt for det sakkyndige utvalget på det tidspunktet de innkom til høgskolen og høgskolen vil bestrebe seg på at dette ikke skal inntreffe igjen. Høgskolen har i utgangspunktet gode rutiner på dette, dog ikke skriftlige, og vi vil nå begynne arbeidet med å skriftliggjøre disse rutinene.»

Høgskolen mente seg «ikke absolutt bundet av kommisjonens rangering av de kvalifiserte søkerne», men uttalte at tilsettingsorganet «kan gjøre en utvelgelse i forhold til utlysningstekst og egnethet».

Klageren rettet etter dette en ny henvendelse til mitt kontor, og den konkrete saken er fortsatt til behandling her.

I brev 30. august 2004 gjorde jeg Utdannings- og forskningsdepartementet oppmerksom på saken. Jeg oppfordret departementet til «å vurdere om det er behov for å utarbeide sentrale retningslinjer eller på andre måter bevirke en ensartet praksis» for undervisnings- og forskerstillinger. I svarbrev 1. oktober 2004 viste departementet bl.a. til universitetsloven § 30 nr. 4 og tjenestemannsloven § 23. Deretter het det:

> «Ettersom institusjonene av lovgiver har fått myndighet til å fastsette regler for sakkyndig bedømming i tilsettingssaker, finner departementet det naturlig å være tilbakeholden med å lage retningslinjer for hvordan denne myndigheten skal utøves. Det er et politisk mål å gi institusjonene økt frihet og selvstendighet. Institusjonene har imidlertid etablert et eget råd, Universitets- og høgskolerådet, for bl.a. å kunne koordinere saker av felles interesse. Departementet vil oversende ombudsmannens brev til Universitets- og høgskolerådet, og be rådet vurdere om det er behov for å lage veiledende retningslinjer for institusjonene på dette området.»

15.

Nødvendigheten av intervju ved tilsetting i ett års vikariat

(Sak 2004–1058)

I en sak om tilsetting i ett års vikariat som undervisningsinspektør ved en grunnskole ble spørsmål reist om en søker skulle ha vært innkalt til intervju. Ved tilsettingen la kommunen avgjørende vekt på momenter av personlig karakter. A, som hadde høyere utdannelse og lengre og bredere relevant yrkeserfaring enn den tilsatte, ble ikke innkalt til intervju.

Ombudsmannen kom til at når det først ble lagt avgjørende vekt på momenter av personlig karakter, var det en mangel ved kommunens kvalifikasjonsvurdering at A ikke ble innkalt til intervju. Ombudsmannen viste til kommunens plikt til å sørge for at saken er forsvarlig opplyst, og til at A syntes bedre faglig kvalifisert til stillingen enn den tilsatte. Ombudsmannen hadde ikke merknader til at personlig skikkethet var et sentralt moment for kommunen ved tilsettingen.

Saken gjaldt tilsetting i vikariat som undervisningsinspektør ved en grunnskole. Det innkom syv søknader, og søker nr. 5 ble tilsatt.

Norsk forskerforbund (NFF) brakte på vegne av søker nr. 3, A, saken inn for ombudsmannen. NFF anførte at det i tilsettingsprosessen ble begått saksbehandlingsfeil og at tilsettingen innebar en forbigåelse av søker nr. 3.

Saken ble tatt opp med kommunen, som ble bedt om å redegjøre for den kvalifikasjonsvurderingen som ble foretatt i forbindelse med tilsettingen. Kommunen ble videre bedt om å kommentere NFFs opp-

Tilsetting av høgskolelektor - kravet til skriftlighet og vurdering av personlig egnethet opp mot lang og relevant yrkeserfaring

19. september 2011 (sak 2011/710)

Saken gjelder tilsetting i to stillinger som høgskolelektor. Innstillende myndighet fravek den sakkyndige komiteens innstilling. Søkeren, som av komiteen var innstilt som nummer en, ble ikke tilsatt. Tilsettingsvedtaket var ikke grunngitt, og det var ingen dokumenter som kunne belyse årsaken til at innstillingen ble fraveket. I den ene stillingen ble det tilsatt en søker med svært begrenset relevant yrkeserfaring og ingen undervisningserfaring fra høgskolenivå.

Ombudsmannen presiserte at hensynet til god forvaltningsskikk tilsa at hovedpunktene i tilsettingsprosessen ble nedtegnet. Den manglende skriftligheten i prosessen gjorde det vanskelig med en effektiv kontroll av tilsettingsvedtaket. Det var vesentlige ulikheter i bakgrunn og erfaring mellom en av de tilsatte og klageren, og ombudsmannen fant derfor grunn til å uttrykke tvil om tilsettingsmyndigheten ved skjønnsutøvelsen la tilstrekkelig vekt på den bakgrunn og erfaring klageren hadde.

En høgskole lyste ut to stillinger (en fast og et engasjement) som førsteamanuensis/førstelektor/høgskolelektor. I utlysningsteksten ble det stilt krav om juridisk embetseksamen, erfaring fra undervisning/veiledning/rådgivning samt kjennskap til velferdsrettsområdet. Videre var det krav om gode samarbeidsevner og personlig egnethet. Søkerne måtte enten ha praktisk-pedagogisk utdanning eller forplikte seg til å gjennomføre slik utdanning innen to år.

Det kom inn seks søkere til stillingene, og det ble opprettet en sakkyndig komité for å vurdere søkerne. To manglet juridisk embetseksamen og var ikke aktuelle for stillingene. Etter en vurdering av de resterende søkerne opp mot kravene i utlysningsteksten ble det utarbeidet en innstilling der A ble innstilt som nr. en, B som nr. to og C og D som henholdsvis nr. tre og fire.

Det ble deretter gjennomført prøveforelesninger, intervju og referanseinnhenting. I instituttets innstilling til Utvalg for tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger (tilsettingsutvalget), ble B og D innstilt som nummer en til henholdsvis den faste og den midlertidige stillingen. A ble innstilt som nummer to til den midlertidige stillingen. Tilsettingsutvalget fattet vedtak i tråd med innstillingene. Etter tilsettingen klaget A til høgskolen og anførte at hun var forbigått. Hun ba også om innsyn i referater fra prøveforelesning, intervju og referanseinnhenting. I svaret fra høgskolen ble det opplyst at tilsettingene var gjort etter en helhetsvurdering. Det ble også informert om at det utover vurderingen fra den sakkyndige komité, den utvidede søkerlisten og innstilling til vedtak, ikke forelå noe ytterligere skriftlig materiale i saken.

A klaget til ombudsmannen og anførte at hun var forbigått «i alle fall for den midlertidige stillingen» og viste til at den sakkyndige komité hadde innstilt henne som nummer en. Videre opplyste hun at personen som fikk den midlertidige stillingen (D) hadde «ingen erfaring fra undervisning og vel ett års yrkespraksis som jurist.» Selv hadde hun mer enn 16 års yrkespraksis

som jurist og advokat og mange års undervisningserfaring som timelærer innenfor de relevante fagene ved høgskolen.
Etter at sakens dokumenter var innhentet fra høgskolen, ble det besluttet å be om en nærmere redegjørelse for tilsettingene. Det ble vist til at innstillingen fra instituttet avvek fra den sakkyndige komiteens innstilling, men at det ikke forelå noen nærmere begrunnelse for dette. I den sammenheng ble det vist til at ombudsmannen
flere ganger hadde uttalt seg om kravet til skriftlighet i tilsettingssaker, blant annet i en uttalelse inntatt i ombudsmannens årsmelding for 2008 side 96 (Somb-2008-22), som lå vedlagt.
Høgskolen ble bedt om å kommentere saksbehandlingen i lys av ombudsmannsuttalelsen. Videre ble det bedt om en sammenliknende kvalifikasjonsvurdering av de to tilsatte og A, særlig sett hen til kravet om «[e]rfaring fra undervisning/veiledning/rådgivning».

Høgskolen besvarte henvendelsen, og under punktet om krav til skriftlighet ble det opplyst at «intervjugruppens vurderinger blir gitt muntlig til Utvalg for tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger. Eventuelle interne skriftlige arbeidsdokumenter er unntatt offentlighet og følger ikke saken til tilsettingsutvalget og arkiveres ikke sentralt.» Det ble imidlertid erkjent at skriftlighet i saksbehandlingen er ønskelig for å kunne «etterprøve sakligheten i beslutningen», og det ble opplyst at
saksbehandlingsrutinene ville bli gjennomgått. Høgskolen påpekte at det var en «grundig prosess» i forkant av tilsettinger i vitenskapelige stillinger og viste blant annet til at også tilsettingsutvalget var tilstedet under prøveforelesningene.

Det ble opplyst at B gjorde et «solid inntrykk» under tilsettingsprosessen og viste «stor motivasjon, engasjement og entusiasme for de utfordringene som lå i stillingen». D og A var blitt vurdert opp mot hverandre for den midlertidige stillingen. Det avgjørende for rangeringen, var for det første at D ble ansett som en sterkere kandidat i forhold til «evne til samarbeid og fleksibilitet». Videre skrev høgskolen:

> «intervjuene [ga] inntrykk av større motivasjon, et større engasjement og entusiasme i forhold til de utfordringer og krav som stilles og i forhold til fagutvikling/fagplanarbeid. Intervjugruppen og tilsettingsutvalget vektla dette i
> større grad enn at [D] ikke tilfredsstilte kravet om erfaring fra undervisning på høyskolenivå fullt ut.»

I kommentarer til høgskolens redegjørelse, framhevet A at hun var «mer kvalifisert enn [D] på alle områder» og at «jeg aldri hadde hatt samarbeidsproblemer i de arbeidsforholdene jeg har vært i.» Hun påpekte også at hennes kvalifikasjoner i
forhold til den faste stillingen ikke var nevnt på tross av at hun var innstilt som nummer en av den sakkyndige komité.

Høgskolen hadde ingen ytterligere kommentarer.

Ved avslutning av saken uttalte ombudsmannen:

«1. Skriftlighet i saksbehandlingen

Som nevnt ble uttalelsen fra årsmeldingen 2008 side 96 oversendt høgskolen i forbindelse med foreleggelsen. I denne uttalelsen fremholdt jeg følgende om behovet for skriftlighet ved saksbehandlingen i tilsettingssaker:

> «Det er et grunnleggende ulovfestet krav til all offentlig forvaltning at avgjørelser skal være saklig begrunnet, og at saksbehandlingen skal være forsvarlig. Et utslag av dette prinsippet er forvaltningsloven 10. februar 1967

som jurist og advokat og mange års undervisningserfaring som timelærer innenfor de relevante fagene ved høgskolen.
Etter at sakens dokumenter var innhentet fra høgskolen, ble det besluttet å be om en nærmere redegjørelse for tilsettingene. Det ble vist til at innstillingen fra instituttet avvek fra den sakkyndige komiteens innstilling, men at det ikke forelå noen nærmere begrunnelse for dette. I den sammenheng ble det vist til at ombudsmannen
flere ganger hadde uttalt seg om kravet til skriftlighet i tilsettingssaker, blant annet i en uttalelse inntatt i ombudsmannens årsmelding for 2008 side 96 (Somb-2008-22), som lå vedlagt.
Høgskolen ble bedt om å kommentere saksbehandlingen i lys av ombudsmannsuttalelsen. Videre ble det bedt om en sammenliknende kvalifikasjonsvurdering av de to tilsatte og A, særlig sett hen til kravet om «[e]rfaring fra undervisning/veiledning/rådgivning».

Høgskolen besvarte henvendelsen, og under punktet om krav til skriftlighet ble det opplyst at «intervjugruppens vurderinger blir gitt muntlig til Utvalg for tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger. Eventuelle interne skriftlige arbeidsdokumenter er unntatt offentlighet og følger ikke saken til tilsettingsutvalget og arkiveres ikke sentralt.» Det ble imidlertid erkjent at skriftlighet i saksbehandlingen er ønskelig for å kunne «etterprøve sakligheten i beslutningen», og det ble opplyst at
saksbehandlingsrutinene ville bli gjennomgått. Høgskolen påpekte at det var en «grundig prosess» i forkant av tilsettinger i vitenskapelige stillinger og viste blant annet til at også tilsettingsutvalget var tilstedet under prøveforelesningene.

Det ble opplyst at B gjorde et «solid inntrykk» under tilsettingsprosessen og viste «stor motivasjon, engasjement og entusiasme for de utfordringene som lå i stillingen». D og A var blitt vurdert opp mot hverandre for den midlertidige stillingen. Det avgjørende for rangeringen, var for det første at D ble ansett som en sterkere kandidat i forhold til «evne til samarbeid og fleksibilitet». Videre skrev høgskolen:

> «intervjuene [ga] inntrykk av større motivasjon, et større engasjement og entusiasme i forhold til de utfordringer og krav som stilles og i forhold til fagutvikling/fagplanarbeid. Intervjugruppen og tilsettingsutvalget vektla dette i
> større grad enn at [D] ikke tilfredsstilte kravet om erfaring fra undervisning på høyskolenivå fullt ut.»

I kommentarer til høgskolens redegjørelse, framhevet A at hun var «mer kvalifisert enn [D] på alle områder» og at «jeg aldri hadde hatt samarbeidsproblemer i de arbeidsforholdene jeg har vært i.» Hun påpekte også at hennes kvalifikasjoner i
forhold til den faste stillingen ikke var nevnt på tross av at hun var innstilt som nummer en av den sakkyndige komité.

Høgskolen hadde ingen ytterligere kommentarer.

Ved avslutning av saken uttalte ombudsmannen:

«1. Skriftlighet i saksbehandlingen

Som nevnt ble uttalelsen fra årsmeldingen 2008 side 96 oversendt høgskolen i forbindelse med foreleggelsen. I denne uttalelsen fremholdt jeg følgende om behovet for skriftlighet ved saksbehandlingen i tilsettingssaker:

> «Det er et grunnleggende ulovfestet krav til all offentlig forvaltning at avgjørelser skal være saklig begrunnet, og at saksbehandlingen skal være forsvarlig. Et utslag av dette prinsippet er forvaltningsloven 10. februar 1967

§§ 24 og 25, som gir parter rett til begrunnelse. Disse bestemmelsene gjelder imidlertid ikke i tilsettingssaker. Søkere har derfor ikke krav på begrunnelse i tilsettingssaker. Selv om det er gjort unntak fra begrunnelseskravet, gjelder fortsatt kravet om en forsvarlig saksbehandling og at tilsettingsmyndighetens avgjørelse skal være saklig begrunnet. Forvaltningen må derfor innrette sin saksbehandling slik at disse grunnleggende kravene ivaretas på alle trinn i tilsettingsprosessen.

Når forvaltningen ikke utarbeider skriftlig begrunnelse til partene, blir det desto viktigere i prosessen å sørge for å sikre at det i ettertid blir mulig å kontrollere at tilsettingsprosessen har vært saklig og forsvarlig. Dette er spesielt viktig for at ombudsmannskontrollen skal bli effektiv.

Dette betyr at hovedpunktene i tilsettingsprosessen bør nedtegnes skriftlig. Erfaring viser at skriftlighet også er egnet til å bevisstgjøre beslutningstakere, og dermed sikre at forvaltningen treffer korrekte avgjørelser med saklig begrunnelse. Nedtegnelser vil også lette andres tilgang til de avgjørende omstendigheter i en sak, som igjen kan sikre likebehandling. Hensynet til bevissikring og sakens opplysning tilsier også at avgjørelsens faktiske grunnlag og tilsettingsorganets vurderinger blir nedtegnet. Dette reduserer også faren for mistanke om at den avgjørelsen som er truffet er bygget på utenforliggende eller usaklige hensyn. Tilsettingsorganet må derfor innrette sin virksomhet slik at det er mulig å føre kontroll med forvaltningens avgjørelser.

De alminnelige reglene om forsvarlig saksbehandling og at avgjørelsene skal bygges på saklige hensyn gjelder også for vedtak truffet i kollegiale organer som når formannskapet er tilsettingsmyndighet. Når tilsettingsorganet tiltrer innstillingen fra administrasjonen, vil det være nærliggende å legge til grunn at tilsettingsorganet også har sluttet seg til de vurderinger administrasjonen har bygget sin avgjørelse på. Dersom administrasjonen i tilstrekkelig grad har dokumentert tilsettingsprosessen, vil det derfor normalt ikke være behov for begrunnelse fra tilsettingsorganet ut over selve tilsettingsvedtaket.

Annerledes blir det der tilsettingsorganet fraviker administrasjonens innstilling, slik formannskapet gjorde i denne saken. Så vel det faktiske grunnlaget som det rettslige utgangspunktet for vurderingen vil i disse tilfellene i realiteten være helt udokumentert, med mindre tilsettingsorganet har nedtegnet bakgrunnen for å fravike administrasjonens innstilling.»

I denne saken foreligger det ingen skriftlige nedtegninger som viser begrunnelsen for at instituttet fravek innstillingen fra den sakkyndige komité hvor A var innstilt som nummer en både til den faste stillingen og midlertidige. De manglende nedtegnelsene er i strid med god forvaltningsskikk og alminnelige forvaltningsrettslige prinsipper for forsvarlig saksbehandling. Høgskolen har opplyst at rutinene nå vil bli gjennomgått slik at behovet for etterprøving vil bli bedre ivaretatt. Det er positivt.

2. Kvalifikasjonsvurderingen

Ansettelse ved universitet og høgskoler skal skje på grunnlag av en innstilling, som igjen skjer ut fra sakkyndig bedømmelse, jf. universitets- og høyskoleloven 1. april 2005 nr. 15 § 6-3 (3). Den sakkyndige komiteens oppgave er å foreta en vurdering av søkernes faglige kvalifikasjoner opp mot kravene i utlysningsteksten.

Det fremgår av forarbeidene til den tilsvarende bestemmelsen i § 30 (3) i universitetsloven av 1995 at vurderingen fra den sakkyndige komiteen er en del av, men ikke hele grunnlaget

innstillingsorganet skal bygge sin innstilling på. Av Ot.prp.
nr. 85 (1993-1994) s. 60 følger det at «[e]n kan ikke begrense bedømmelsen til den som foretas av de sakkyndige. Det er også andre bedømmelser som må foretas, bl.a. av personlig egnethet.» I Ot.prp. nr. 49 (2001-2002), i forbindelse med at «intervju» ble tilføyd i § 30 i 1995- loven, ble det fremhevet at dette ble gjort for å «understreke betydningen av at flere kvalifikasjoner enn de strengt faglige må tillegges vekt ved vurdering av søkere til faglige stillinger».

Innstillingsmyndigheten har således full adgang til å fravike den sakkyndige komiteens innstilling. Tilsettingsmyndighetene må imidlertid i en slik situasjon kunne påvise at avgjørelsen er truffet på et forsvarlig saklig grunnlag, ut fra de kvalifikasjonskrav og behov som fremgår av stillingsbeskrivelsen, se også uttalelse i årsmeldingen fra 2008 side 93 (Somb-2008-21).

A, B og D oppfylte alle kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten og var kvalifisert for stillingene som høyskolelektor. I tilsettingssaker, der flere søkere er kvalifiserte, vil den konkrete vurderingen av hvem som fremstår som den best
kvalifisert, nødvendigvis bero på tilsettingsmyndighetens skjønn. Det følger av ombudsmannsloven 22. juni 1962 § 10 annet ledd at ombudsmannen bare i begrenset grad kan uttale seg om slike skjønnsmessige vurderinger. Kun i tilfeller der det hefter feil ved skjønnet, for eksempel ved at det blir lagt vekt på utenforliggende eller usaklige hensyn, eller vedtaket fremstår som «klart urimelig», kan ombudsmannen kritisere slike skjønnsmessige avgjørelser.

En forutsetning for at jeg skal kunne kontrollere skjønnet, er at det foreligger nedtegnelser av de skjønnsmessige vurderingene som er gjort. I denne saken finnes det som tidligere nevnt ingen skriftlige nedtegnelser som redegjør nærmere for de vurderingene som ble gjort av søkernes prestasjoner under prøveforelesning og intervju og i forhold til hvilke opplysninger som fremkom under referanseinnhenting. Høgskolen har, i anledning denne klagesaken, imidlertid gitt en redegjørelse for vurderingen av søkernes personlig egnethet. En slik redegjørelse som kommer til i etterkant, kan nødvendigvis ikke fullt ut oppveie for manglende skriftlighet underveis i prosessen.

Fordi A og Bs kvalifikasjoner ble vurdert tilnærmet like av den sakkyndige komité, finner jeg ikke grunn til å gå nærmere inn på denne kvalifikasjonsvurderingen under henvisning til tilsettingsmyndighetens skjønn.

I klagen fra A er vist til at den sakkyndige komiteen la til grunn at hun kun hadde «noe erfaring som timelærer på høgskolenivå», som det feilaktig fremgår av opplysninger i en versjon av den utvidede søkerlisten generert 11. januar 2011. Av søkerlisten generert 2. september 2010 fremgår det at hun har vært timelærer fra 1995. Jeg legger til grunn at innstillende myndighet, dvs. instituttet, har lagt korrekt faktum til grunn på dette punktet.

Høgskolen har i den sammenlignende kvalifikasjonsvurderingen av A og D for den midlertidige stillingen vist til ulikheter i forhold til blant annet punktene samarbeid, fleksibilitet og motivasjon. Dette er saklige momenter som kan vektlegges i
en tilsettingssak. Krav til samarbeidsevne er også kommet til uttrykk i utlysningsteksten. Høgskolen har imidlertid ikke utdypet nærmere hvordan disse egenskapene kom til uttrykk slik at D ble innstilt foran A.

Mellom A og D foreligger det en betydelig forskjell når det gjelder erfaring både fra yrkesliv og undervisning. Dette er forhold som bør tillegges vekt i den sammenliknende
kvalifikasjonsvurderingen av de to. A har 16 års yrkeserfaring
som jurist, samt mange års erfaring som timelærer ved høgskolen. D hadde kun arbeidet vel ett år som jurist, og hun hadde ingen erfaring fra undervisning på høgskolenivå.

Jeg har tidligere stilt spørsmål om, blant annet i en uttalelse inntatt i årsmeldingen 2009 side 156 (Somb-2009-36), hvilken vekt som kan tillegges kriteriet personlig egnethet opp mot relevant og

innstillingsorganet skal bygge sin innstilling på. Av Ot.prp.
nr. 85 (1993-1994) s. 60 følger det at «[e]n kan ikke begrense bedømmelsen til den som foretas av de sakkyndige. Det er også andre bedømmelser som må foretas, bl.a. av personlig egnethet.» I Ot.prp. nr. 49 (2001-2002), i forbindelse med at «intervju» ble tilføyd i § 30 i 1995- loven, ble det fremhevet at dette ble gjort for å «understreke betydningen av at flere kvalifikasjoner enn de strengt faglige må tillegges vekt ved vurdering av søkere til faglige stillinger».

Innstillingsmyndigheten har således full adgang til å fravike den sakkyndige komiteens innstilling. Tilsettingsmyndighetene må imidlertid i en slik situasjon kunne påvise at avgjørelsen er truffet på et forsvarlig saklig grunnlag, ut fra de kvalifikasjonskrav og behov som fremgår av stillingsbeskrivelsen, se også uttalelse i årsmeldingen fra 2008 side 93 (Somb-2008-21).

A, B og D oppfylte alle kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten og var kvalifisert for stillingene som høyskolelektor. I tilsettingssaker, der flere søkere er kvalifiserte, vil den konkrete vurderingen av hvem som fremstår som den best
kvalifisert, nødvendigvis bero på tilsettingsmyndighetens skjønn. Det følger av ombudsmannsloven 22. juni 1962 § 10 annet ledd at ombudsmannen bare i begrenset grad kan uttale seg om slike skjønnsmessige vurderinger. Kun i tilfeller der det hefter feil ved skjønnet, for eksempel ved at det blir lagt vekt på utenforliggende eller usaklige hensyn, eller vedtaket fremstår som «klart urimelig», kan ombudsmannen kritisere slike skjønnsmessige avgjørelser.

En forutsetning for at jeg skal kunne kontrollere skjønnet, er at det foreligger nedtegnelser av de skjønnsmessige vurderingene som er gjort. I denne saken finnes det som tidligere nevnt ingen skriftlige nedtegnelser som redegjør nærmere for de vurderingene som ble gjort av søkernes prestasjoner under prøveforelesning og intervju og i forhold til hvilke opplysninger som fremkom under referanseinnhenting. Høgskolen har, i anledning denne klagesaken, imidlertid gitt en redegjørelse for vurderingen av søkernes personlig egnethet. En slik redegjørelse som kommer til i etterkant, kan nødvendigvis ikke fullt ut oppveie for manglende skriftlighet underveis i prosessen.

Fordi A og Bs kvalifikasjoner ble vurdert tilnærmet like av den sakkyndige komité, finner jeg ikke grunn til å gå nærmere inn på denne kvalifikasjonsvurderingen under henvisning til tilsettingsmyndighetens skjønn.

I klagen fra A er vist til at den sakkyndige komiteen la til grunn at hun kun hadde «noe erfaring som timelærer på høgskolenivå», som det feilaktig fremgår av opplysninger i en versjon av den utvidede søkerlisten generert 11. januar 2011. Av søkerlisten generert 2. september 2010 fremgår det at hun har vært timelærer fra 1995. Jeg legger til grunn at innstillende myndighet, dvs. instituttet, har lagt korrekt faktum til grunn på dette punktet.

Høgskolen har i den sammenlignende kvalifikasjonsvurderingen av A og D for den midlertidige stillingen vist til ulikheter i forhold til blant annet punktene samarbeid, fleksibilitet og motivasjon. Dette er saklige momenter som kan vektlegges i
en tilsettingssak. Krav til samarbeidsevne er også kommet til uttrykk i utlysningsteksten. Høgskolen har imidlertid ikke utdypet nærmere hvordan disse egenskapene kom til uttrykk slik at D ble innstilt foran A.

Mellom A og D foreligger det en betydelig forskjell når det gjelder erfaring både fra yrkesliv og undervisning. Dette er forhold som bør tillegges vekt i den sammenliknende kvalifikasjonsvurderingen av de to. A har 16 års yrkeserfaring
som jurist, samt mange års erfaring som timelærer ved høgskolen. D hadde kun arbeidet vel ett år som jurist, og hun hadde ingen erfaring fra undervisning på høgskolenivå.

Jeg har tidligere stilt spørsmål om, blant annet i en uttalelse inntatt i årsmeldingen 2009 side 156 (Somb-2009-36), hvilken vekt som kan tillegges kriteriet personlig egnethet opp mot relevant og

lang yrkeserfaring. Det bør klart fremgå av innstillingen hvilke egenskaper ved en ellers godt kvalifisert søker som tilsier at vedkommendes personlige egnethet for stillingen er dårligere enn en betydelig mindre formelt kvalifisert søker. I alle fall må saken være tilstrekkelig opplyst med hensyn til dette kriteriet. Høgskolen har blant annet vist til samarbeidsevner og fleksibilitet, uten at det går nærmere frem på hvilken måte A har kommet dårligere ut av vurderingen av disse egenskapene enn D. A har på sin side opplyst at hun aldri har hatt samarbeidsproblemer i de arbeidsforholdene hun har vært i.

På grunn av den manglende nedtegnelsen er det vanskelig for meg å vurdere om momentene knyttet til «personlig egnethet» i dette tilfelle har blitt tillagt uforholdsmessig mye vekt og om As samarbeidsevner/fleksibilitet er tilstrekkelig
opplyst for tilsettingsutvalget.

Samlet sett er det grunn til å uttrykke tvil om tilsettingsmyndigheten har foretatt en forsvarlig kvalifikasjonsvurdering av A, herunder om det var grunnlag for å legge avgjørende vekt på samarbeidsevner og personlig egnethet i den innbyrdes
rangeringen av A og D. Jeg presiserer imidlertid at jeg ikke har tatt stilling til det konkrete spørsmålet om hvem av søkerne som var best kvalifisert.

Tilsettingen er gjennomført, og den som er tilsatt har ikke vært part i saken for ombudsmannen. Min uttalelse får derfor ingen konsekvens for den tilsettingen som er gjort. Jeg ber imidlertid høgskolen merke seg mine synspunkter for fremtidige saker.»

Publisert: 20.10.2011