

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
22.09.2020

Sak:

Orientering om arbeid i Tilsettingsutvalget ved HSL-fakultetet

Innstilling til vedtak:

- 1. Fakultetsstyret tar forhold som er presentert i saken til orientering*
- 2. Alle betenkninger ved fakultetet skal foreligge både på norsk og på engelsk*
- 3. Betenkninger til stillinger innenfor samisk språk og forskning på samiske tema bør foreligge også på samisk*

Bakgrunn:

Som følge av opprettelse av administrative fellestjenester innen personalområdet er sekretariatsfunksjonen for tilsettingsmyndigheten for alle UiTs enheter ivaretatt av fellestjenesten for lønn og personal og rekrutteringstjenesten. Dette innebærer blant annet at alle møter i tilsettingsutvalgene (TU) ved UiT som hovedregel gjennomføres som digitale møter. De digitale møtene skjer på Teams der sakene legges ut med innkalling til møte, og medlemmene av TU har en uke til å kommentere på sakene. Møtene går annenhver uke på samme tidspunkt for alle TU'ene ved UiT. Ved HSL-fakultetet ble ordningen innført i september 2019. Det er etter innføring av ordningen gjennomført 23 møter og det er behandlet totalt 269 saker. Kun 6 saker er behandlet på fullmakt (sommer 2020) i perioden. Tilsvarende ble 65 saker behandlet på fullmakt i 2018.

Fakultetet har etter innføringen av ordningen gjennomført to fysiske møter for å oppsummere ordningen, samt samle noen erfaringer. Dekanen vil i det følgende oppsummere noen av de erfaringene TU har gjort og vil legge fram noen mer prinsipielle diskusjoner for drøfting og avklaring.

Tilsettinger

I 2019 hadde HSL-fakultetet 88 stillinger utlyst. Så langt i 2020 har TU behandlet 79 stillinger for utlysning. I tillegg har det så langt i 2020 vært gjort 7 direkte-tilsettinger (behandlet av TU) og 42 administrative tilsettinger. Vedlagt følger en oversikt over UiT totalt for 2019, samt en oversikt over HSL for 2020. Status for midlertidighet omtales i egen sak.

Med færre saker som behandles på fullmakt er en naturlig konsekvens at et større omfang saker behandles av TU. Dette gjør at saksomfanget til de enkelte møtene er svært omfangsrikt og blir en utfordring spesielt for studentrepresentantene. Det har i 2019 og 2020 vært lite kontinuitet blant studentrepresentantene i TU. Dekanen vil derfor jobbe videre med å sikre større grad av kontinuitet for studentene i TU gjennom å bli tydeligere på hvordan de kan bidra med viktige perspektiver uten å bli oppspist av stort saksomfang.

En jevnlig behandling av tilsettingssaker har likevel gjort at TU har god oversikt over alle tilsettinger ved fakultetet. Kvaliteten på saksframleggene har gått opp, og der tidligere behandling av saker forutsatte en redegjørelse muntlig fra det enkelte institutt er slike redegjørelser av vesentlige forhold nå del av saksforberedelsen. Det er imidlertid fortsatt uvant og utfordrende at all dialog er digital, og TU har derfor valgt å samle opp noen prinsipielle diskusjoner til fysiske møter.

Kvalifiseringsvilkår

Det ble høsten 2019 gjort endringer i personalreglementet og utvidede bestemmelser for tilsetting i vitenskapelige stillinger ved UiT. Blant annet tilsettes det ikke lenger på kvalifiseringsvilkår dersom søker ved tilsettingstidspunktet ikke oppfyller kravet om pedagogisk basiskompetanse, men det tilsettes fast under forutsetning av at kravet oppfylles innen to år. HSL har fortsatt noen få stillinger som er lyst ut etter gammelt reglement som fører til at vi fortsatt gjør enkelte tilsettinger på kvalifiseringsvilkår. Til sammen er det 24 stillinger ved HSL på kvalifiseringsvilkår.

Etter denne endringen i reglementet vil tilsetting på kvalifiseringsvilkår i framtiden kun benyttes ved manglende oppfyllelse av språkkravet eller ved manglende vitenskapelige kvalifikasjoner. TU har diskutert at det i større grad enn tidligere bør vurderes å benytte muligheten for å tilsette på kvalifiseringsvilkår ved manglende vitenskapelige kvalifikasjoner. Dersom det for en søker for eksempel er nært forestående å levere doktorgraden bør det tilstrebes å tilsette på kvalifiseringsvilkår i førstestilling framfor å tilsette i stilling som universitetslektor. Dette handler blant annet om i større grad å bidra til å motivere og rekruttere kandidater.

Stillingskategorier

Det har også i TU vært flere diskusjoner knyttet til utlysning av ulike stillingskategorier. I hovedsak bør de fleste faste stillinger ved fakultetet lyses ut som førstestillinger eller toppstilling. Det er imidlertid ved flere anledninger også lyst ut faste stillinger som universitetslektor, noe som har bidratt til diskusjoner i TU om hvilke forhold som skal være utslagsgivende for valg av stillingskategori. Det er en forutsetning i slike saker at enhetenes langsiktige behov synliggjøres sammen med enhetens ressursituasjon og samlede fagmiljø. Dekanen mener at instituttene og sentrenes arbeid med langsiktige bemanningsplaner vil kunne bidra til at slike beslutninger blir mer transparente og forutsigbare, samt at det i alle tilsettingssaker vil kunne vises til både fastsatte bemanningsplaner og helhetlige vurderinger av det totale fagmiljøet.

Forlengelse av stipendiater og postdoktorer

Som følge av koronapandemien er det åpnet for at stipendiater og postdoktorer kan søke om forlengelse av perioden. Det er TU som behandler disse søknadene. Fram til nå har 26 har fått innvilget forlengelse ved HSL-fakultetet (av litt ulikt omfang), og til sammen utgjør dette en total kostnad på om lag 2 millioner kroner.

Forlengelse for stipendiater for postdoktorer håndteres i tråd med felles retningslinjer for universiteter i BOTT-samarbeidet. Ved vurdering av forlengelser som følge av Koronapandemien

skal prinsippet om like rammebetingelser legges til grunn. Dette innebærer likeverdig behandling av den enkelte, men ikke likebehandling. For å sikre lik vurderingsplattform i den enkelte sak, skal det legges til grunn at forsinkelser som klart kan knyttes til pandemien skal gi forlengelse og ikke skal forrykke prinsippet om like rammebetingelser. Dette innebærer ikke standardiserte regler for forlengelser, men individuelle og lokale vurderinger bygd på et felles overordnede prinsipp om at reelle forsinkelser knyttet til pandemien erstattes. Retningslinjene er som følger:

1. Stipendiater som blir beordret til tjeneste i helsesektoren/avgivelse til kritisk samfunnsfunksjon vil bli gitt forlengelse tilsvarende lengden på beordringen.
2. Stipendiater som blir omdisponert til undervisning/digitalisering av undervisning vil bli gitt forlengelse tilsvarende omfanget av omdisponeringen. Fortrinnsvis bør likevel dette bakes inn som en del av pliktarbeidsdelen. Dersom dette gjøres, vil det ikke være grunnlag for forlengelse.
3. For stipendiater hvor det foreligger særlige forhold knyttet til Koronapandemien som har vært til hinder for progresjonen i forskerutdanningen kan det gis forlengelse. Slike forhold kan være stengt campus, vanskeligheter med datainnsamling, pass av barn og karantenebegrensningene (uten å ha symptomer). Det skal av arbeidsgiver i så stor utstrekning som mulig legges til rette for at doktorgradsarbeidet kan utføres fra hjemmekontor. Dette gjelder både faglig og HMS-relatert tilrettelegging. Hvis hjemmekontor kan gjennomføres, vil det ikke være grunnlag for forlengelse.
4. For stipendiater som på grunn av pass av barn eller som på grunn av sykdom må benytte omsorgsdager, egenmelding eller sykmelding, gis det forlengelse tilsvarende fraværets omfang. Hvis det ikke tas ut omsorgsdager eller kvoten allerede er oppbrukt vurderes ev. forlengelse individuelt mot slutten av stipendiatperioden.
5. Forskriftens bestemmelse om at fravær må ha en sammenhengende varighet på to uker for å gi grunnlag for forlengelse, fravikes så lenge Korona-situasjonen vedvarer. Dette innebærer at fravær av kortere varighet, herunder enkeltdager, vil gi grunnlag for forlengelse.

Også UHR har utarbeidet retningslinjer fakultetet skjeler til. Disse er relativt like som ovenstående punkter, men konkretiserer at forlengelser ikke skal gis utover to måneder, noe fakultetet også praktiserer. Ved UiT er det imidlertid åpnet opp for å søke flere ganger dersom situasjonen skulle vedvare eller bidra til ytterligere forsinkelser.

Forsinkelser må begrunnes og dokumenteres. Det skal gjøres individuelle vurderinger i hvert tilfelle, men TU har likevel forsøkt brukt tid på å utarbeide en felles forståelse for bruk av retningslinjene for å sikre nettopp likeverdig behandling og lik forståelse av rammeverket. Fakultetet har så langt innvilget forlengelser hjemlet i ovenstående punkt 3 og 4. I det følgende er noen felles vurderinger TU har lagt til grunn for sine vurderinger:

- Sykefravær, karantenefravær og fravær i forbindelse med barn må være registrert i personalsystemet, og forlengelse gis tilsvarende registrert fravær. Dersom det bes om forlengelse ut over det som er dokumentert, men med samme begrunnelse, må dette dokumenteres eller redegjøres for spesielt.
- Søknad om forlengelse med bakgrunn i utfordringer med hjemmekontor (der ikke ovenstående forhold er tilstede) gir i seg selv ikke grunnlag for forlengelse og må begrunnes særskilt. Det må både redegjøres spesielt for hvilke utfordringer som

ligger til grunn og hva som er gjort fra stipendiaten og instituttets side for å imøtekomme disse utfordringene.

- De lengste forlengelsene som hittil er innvilget knytter seg til større endringer som følge av avlyst/utsatt feltarbeid/datainnsamling. Det hensyntas også til en viss grad i behandlingene hvor lenge stipendiaten har igjen av perioden og hvor vidt det anses som hensiktsmessig/mulig å endre prosjektet for å imøtekomme de endrede forutsetningene koronasituasjonen gir mtp blant annet feltarbeid og datainnsamling. Det vil i mange tilfeller være enklere for en som har sluttdato i 2022 å endre innretning på datainnsamlingen enn for en som har sluttdato høst 2020. Dersom feltarbeid/datainnsamling ikke kan gjennomføres må det fremgå om dette kan utsettes eller om det prosjektet må endres. Det gis derfor ikke forlengelse tilsvarende det som var planlagt for feltarbeidet, men tilsvarende det som anses å være forsinkelsen i å omarbeide eller utsette feltarbeidet.

Betenkninger

En av de saksområdene som i flere sammenhenger har bidratt til diskusjoner i TU er godkjenning av betenkninger. I tilfeller der TU har fått fremlagt betenkninger som foreligger utelukkende på engelsk sendes disse tilbake med beskjed om at de skal foreligge både på norsk og på engelsk. Dette med bakgrunn i TUs vurdering av at alle betenkninger skal foreligge på norsk ettersom dette er det offisielle arbeidsspråket ved UiT.

En slik beslutning er imidlertid ikke hjemlet i regelverket, og det synes å være noe uenighet blant fagmiljøene vedrørende spørsmålet om betenkninger som retter seg mot et internasjonalt publikum også skal måtte foreligge på norsk. TU har derfor bedt om at saken løftes til fakultetsstyret for en prinsipiell beslutning vedrørende hvilke(t) språk betenkninger ved fakultetet skal foreligge på.

Personalreglementet angir ingen krav eller retningsgivende prinsipper i denne sammenhengen. Det er derfor naturlig å se på UiTs språkpolitiske retningslinjer¹. Disse er vedtatt av universitetsstyret i 2007, og har ikke blitt revidert siden. I retningslinjene heter det blant annet at:

- Universitetet i Tromsø skal ha et bevisst forhold til valg av undervisnings-, eksamens- og publiseringsspråk:
 - Undervisningsspråket skal normalt være norsk
 - Samisk og norsk er likestilte offisielle språk ved UiT. Samisk språk skal derfor likestilles med norsk så langt dette er praktisk og faglig mulig
 - Engelsk eller andre språk kan brukes i de sammenhenger der det er faglig hensiktsmessig og/eller nødvendig
 - Vitenskapelig publisering og formidling skal skje på det språk som er mest relevant og naturlig for det aktuelle fagmiljøet, og valg av språk skal være tilpasset aktuell målgruppe.
- Studenter på høyere nivå skal kjenne til og kunne bruke fagspråk både på norsk og på engelsk og/eller annet internasjonalt språk.
- Avdelingene og fagmiljøene bør ha språkstrategier som sikrer parallellspråklighet, det vil si norsk som nasjonalt fagspråk og engelsk som internasjonalt fagspråk.

Dekanen mener det er viktig for fakultetet å ha en tydelig språkpolitikk, og at det å sikre at alle betenkninger også foreligger på norsk er en viktig del av å bevare og utvikle norsk som arbeids- og

¹ https://uit.no/utdanning/art?p_document_id=347818&dim=179017

fagspråk. Selv om vi kommuniserer til et internasjonalt nedslagsfelt har vi også et ansvar lokalt og nasjonalt, og kommunikasjon på norsk anses som en viktig del av dette ansvaret.

Samtidig heter det i de språkpolitiske retningslinjene, under «Formidling og samfunnskontakt» at «formidling til allmennheten bør skje på det språket som er mest formålstjenlig for det publikum formidlingen er rettet mot». Dekanen mener likevel at det er viktig for fakultetet å sikre språkstrategier som bygger opp det retningslinjene kaller for parallellspråklighet (norsk som nasjonalt fagspråk og engelsk som internasjonalt fagspråk). Med en økende internasjonalisering og globalisering, også av språket, anser dekanen at det er vesentlig at norsk som fagspråk fortsatt både bevares og utvikles, også der det internasjonale innslaget er svært sterkt.

Videre mener dekanen at retningslinjene i like stor grad som å fremme parallellspråklighet, fremmer det ansvaret UiT har for å ivareta samisk og norsk som likestilte offisielle språk ved UiT. Dekanen mener at når det gjelder betenkninger bør dette i større grad enn i dag komme til uttrykk gjennom at betenkninger til stillinger innenfor samisk språk og forskning, også skal foreligge på samisk.

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Julia H. Sempler, assisterende fakultetsdirektør