

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
22.09.2016

Sak:

Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT

Innstilling til vedtak:

Universitetsstyret fastsetter reviderte utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT Norges arktiske universitet, jf. fremlagte forslag.

Innledning

Universitetsdirektøren legger med dette fram sak for universitetsstyret som omhandler fastsetting av reviderte utfyllende bestemmelser til personalreglementet for tjenestemenn i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT Norges arktiske universitet (UiT) (vedlegg 1). Det legges også fram, som et vedlegg til utfyllende bestemmelser, forslag til *retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved UiT Norges arktiske universitet* (vedlegg 2).

Innledning

Universitetsdirektøren legger med dette fram sak for universitetsstyret som omhandler fastsetting av reviderte utfyllende bestemmelser til personalreglementet for tjenestemenn i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT Norges arktiske universitet (UiT) (vedlegg 1). Det legges også fram, som et vedlegg til utfyllende bestemmelser, forslag til *retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved UiT Norges arktiske universitet* (vedlegg 2).

Bakgrunn

I styresak S 05-09 fastsatte universitetsstyret nytt personalreglement for tjenestemenn i undervisnings- og forskerstillinger og nytt personalreglement for tjenestemenn i tekniske og administrative stillinger. Personalreglementene ble stadfestet av Fornyings- og administrasjonsdepartementet i oktober 2009. Personalreglementene inneholder bestemmelser om utlysning, bedømmelse og tilsetting.

Nye utfyllende bestemmelser til personalreglement for tjenestemenn i undervisnings- og forskerstillinger ble fastsatt av universitetsstyret i 2011. Mindre endringer i bestemmelsene er foretatt av universitetsstyret i 2013 og 2015.

Universitetsdirektøren har utført en ny revidering av utfyllende bestemmelser til personalreglementet for tjenestemenn i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT. Bakgrunnen for denne revideringen er flere forhold:

1. Kunnskapsdepartementet har med virkning fra 15.9.2015 fastsatt endringer i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger
2. Kunnskapsdepartementet har med virkning fra 24. mars 2015 fastsatt ny forskrift om ansettelser på innstegsvilkår
3. Universitets- og høyskolesektorens arbeid og uttalte mål om å styrke kvaliteten på undervisning og læring, det vises til Universitets- og høyskolerådets veiledende retningslinjer for pedagogisk basiskompetanse. UiT og NTNU har i samarbeid utarbeidet mer presise krav til slik kompetanse, det vises til rapport om *Innsats for kvalitet*, som ble lagt frem for universitetsstyret i møte 16. juni 2016 (sak 35/16). På bakgrunn av disse uttalte mål og sektorens arbeid på området er det et behov for å styrke og presisere kravene som settes til kompetanse ved tilsetninger og opprykk ved UiT
4. Utfyllende bestemmelser ble revidert siste gang i 2011, og det er nå behov for en ny helhetlig gjennomgang av bestemmelsene

Det er gjennomført høringsrunder til fakultetene og enhetene ved UiT. Forslag til nye utfyllende bestemmelser er også blitt diskutert i møte med dekanene 6.9.2016.

UiTs overordnede personalreglementer skal også revideres, og universitetsdirektøren vil i løpet våren 2017 legge fram forslag til reviderte reglementer. UiT har i tillegg utfyllende bestemmelser for tilsetting i stillinger som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent, disse vil også bli lagt frem for universitetsstyret i løpet av våren 2017.

Følgende sentrale dokumenter er vedlagt:

- Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er vedlagt (vedlegg 3).
- Forskrift om ansettelser på innstegsvilkår er vedlagt (vedlegg 4).
- Brev av 8.4.2015 fra Kunnskapsdepartementet om iverksetting av ordning med ansettelser på innstegsvilkår er vedlagt (vedlegg 5)
- Brev av 31.8.2015 fra Kunnskapsdepartementet om revidert forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er vedlagt (vedlegg 6)
- Høringsbrev av 14.2.2016 og 27.4.2016 fra universitetsdirektøren til fakultetene og enhetene er vedlagt vedlegg 7 og 8)

Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

I arbeidet med å revidere forskriften viste departementet til regjeringens mål om å øke kvaliteten innen høyere utdanning og forskning. Den viktigste forutsetningen for å lykkes med dette, er at det faglige personalet har høy kompetanse, og at kompetansen er tilpasset institusjonens oppgaver, profil og ambisjoner.

Departementet pekte på at ordningene med opprykk i undervisnings- og forskerstillinger har bidratt til kompetanseheving i UH-sektoren, og at de har vært et incitament for det faglige personalet til å kvalifisere seg for stilling på høyere nivå. Det ble imidlertid pekt på at en svakhet med ordningene er at de svekker den enkelte institusjons mulighet for å planlegge faglig utvikling og ivareta ønsket akademisk standard for de enkelte stillingsnivåene. Departementet var også opptatt av at ordningene hadde medført til dels store forskjeller i kompetansekrav for tilsetting etter søknad på utlyst stilling og krav stilt ved søknad om opprykk, noe som innebærer at kompetansenivået for personer med samme tittel kan variere betydelig mellom institusjoner og innad på en institusjon.

Når det gjelder ordningen med at en institusjon må gi opprykk til egne ansatte som er blitt tilkjent kompetanse ved søknad på utlyst stilling ved andre institusjoner, viste departementet til at dette medførte at mange søknader på stillinger ikke var reelle. Dette gir merarbeid ved institusjonen som utlyste stillingen, samtidig som det kan skape spenninger og svekke arbeidsgiverinstitusjonens muligheter til å ivareta ønsket standard.

Departementet har vurdert ulike løsninger for å sikre kvalitet i opprykksprosesser, og har kommet frem til at det er nødvendig med en ordning der institusjonene selv får mulighet til å utøve faglig lederskap i rekrutterings- og karrieropolitikken, samtidig som de positive sidene ved opprykksordningen videreføres. Det er derfor lagt opp til at forskriften ble revidert slik at institusjonen får kontroll over bedømmingen og gis adgang til å fastsette og praktisere samme krav til nivået på stillinger ved tilsetting og ved opprykk.

Den reviderte forskriften er blant annet endret på følgende punkter:

- Opprykk til høyere stillingsnivå kan som hovedregel bare gis på bakgrunn av kompetansevurdering av en bedømmingskomité institusjonen selv har oppnevnt. Institusjonene kan også godkjenne opprykk basert på kommisjonsvurderinger foretatt ved annen institusjon/annen institusjons avdeling
- Bestemmelsen om at det ved kunngjøring av ledig stilling på lavere nivå enn førsteamanuensis og førstelektor skal opplyses om at det er adgang til å søke om opprykk til førsteamanuensis og førstelektor oppheves
- Institusjonen/avdelingen kan fastsette generelle stillingskrav til de enkelte stillingstypene utover minimumskravene i forskriftens § 1-2 til § 1-7
- Overgangsordninger mellom de to karriereveiene oppheves
- Ansatte amanuenser, høyskolelektorer og universitetslektorer må ha tiltrådt fast stilling eller åremålsstilling og ha minst halv stilling for å kunne søke om opprykk til førstelektor eller førsteamanuensis

Når det gjelder adgangen til å godkjenne opprykk basert på kommisjonsvurderinger utført ved annen institusjon, presiserer departementet at en slik godkjenning må være basert på en generell godkjenning av alle bedømminger ved den andre institusjonen/avdelingen. Det er ikke anledning til å akseptere enkeltsøknader. Følgelig må den andre institusjonen ha minimum tilsvarende krav til kompetanse for en stilling som det arbeidsgiverinstitusjonen har.

Departementet gjør videre oppmerksom på at når institusjonene nå gis adgang til å fastsette generelle krav til kompetanse utover minimumskravene i forskriftens § 1-2 til §1-7, må slike generelle krav gjelde over tid for alle ansettelse og opprykk ved institusjonen/avdelingen. Kravene må gjøres kjent for ansatte og søkere.

Innstegsstillinger

Forskriftens § 1 sier følgende om formålet med ordningen med ansettelse på innstegsvilkår:

Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.

Forskriften gir rammer for ordningen, men den forutsetter at institusjonene skal fastsette spesifiserte krav og utfyllende bestemmelser. Kunnskapsdepartementet har som en prøveordning fordelt til de ulike institusjonene et gitt antall stillinger som kan anvendes til tilsetting på innstegsvilkår. UiT er gitt mulighet til å utlyse 25 stillinger innenfor prøveordningen.

I arbeidet med å utforme ordningen med ansettelse på innstegsvilkår har Kunnskapsdepartementet gjennomført en høringsrunde i sektoren. En arbeidsgruppe oppnevnt av Universitets- og høyskolerådet kom i denne høringen med klare anbefalinger til arbeidet med å innføre ordningen. UiT har i sitt forslag til retningslinjer lagt til grunn flere av UHRs anbefalinger.

I retningslinjene er det lagt til grunn at innstegstillingene skal benyttes som et virkemiddel for å oppfylle UiTs strategi og prioriterte utviklings- og/eller satsningsområder. Stillingene skal forbeholdes særdeles lovende fagpersoner som kan dokumentere fremragende resultater innen flere av følgende områder: vitenskapelig produksjon, kunstnerisk utviklingsarbeid, innovasjon, formidling, organisering og ledelse av forskningsprosjekter, undervisning og utvikling av studietilbud.

Tilsetting på innstegsvilkår ved UiT har som formål å legge til rette for rekruttering av fremragende faglig personale til faste professorstillinger. Ordningen skal bidra til å styrke universitetets mulighet til å rekruttere de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte både institutt og fakultet til å videreutvikle kompetansen til den ansatte innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Gjennom et langvarig tilsettingsforhold, med god oppfølging og ressurstilførsel fra fakultet og institutt, skal den ansatte gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast tilsetting i professorstilling.

Det er lagt til grunn i forslaget til retningslinjer at ordningen med innstegsstillinger skal benyttes til utlysning av førsteamanuensisstillinger, og at ansettelsen skal skje på åremål for en periode på seks år. Retningslinjene fastsetter hvilke gjennomgående krav som skal stilles til kandidater, samt krav til arbeidsgivers veiledning og oppfølging i åremålsperioden. Tilsettingsmyndigheten skal fastsette hvilke ytterligere krav som skal gjelde ved den enkelte utlysning og tilsetting, ut fra stillingens profil og kandidatenes kvalifikasjoner.

Det skal knyttes egne midler ut over lønnsmidler til stillingene slik at de ansatte har handlingsrom til å bygge opp eller videreutvikle en forskningsgruppe. Denne oppstartspakken kan, avhengig av fagområde og forskningstematikk, inneholde rekrutteringsstillinger, driftsmidler, utstyr til forskningsgruppen og/eller andre ressurser. Det fakultetet og instituttet som vedkommende er tilsatt ved skal allokere ressurser for fast professorstilling etter åremålsperioden.

Forslaget til retningslinjer er drøftet i Forskningsstrategisk utvalg 22.4.2016, og vært til diskusjon i Utvidet ledermøte ved UiT hhv. 6.10.2015 og 6.9.2016. Det er videre gjennomført en intern høringsrunde ved UiT. Oppsummert ser UiT positivt på innstegsordningen, og vurderer at det er ønskelig å bruke den som et særskilt virkemiddel i enkelte situasjoner for å kunne knytte til seg særdeles lovende fagpersoner.

Undervisningskompetanse

I samsvar med universitets- og høyskolesektorens mål om og arbeid med å styrke kvaliteten på undervisning og læring, har UiT en klar ambisjon om en markert styrking av undervisningskvaliteten. Rapporten *Innsats for kvalitet*, som er utarbeidet i samarbeid med UiT og NTNU, foreslår som ett ledd i dette arbeidet at det utvikles klare kriterier for undervisningskompetanse (pedagogisk basiskompetanse). UHR har utarbeidet nasjonale veiledende retningslinjer for kravene til slik

kompetanse. Disse er lagt til grunn for konkretiseringen som foreslås i de utfyllende bestemmelsene. Endringene innebærer at alle søkere til undervisnings- og forskerstillinger skal i sin søknad dokumentere sin pedagogiske kompetanse ved å legge ved en pedagogisk mappe. Dette skal også gjelde ved søknad om opprykk.

Følgende krav til pedagogisk kompetanse ved tilsetninger og opprykk er foreslått i de reviderte utfyllende bestemmelser:

I samsvar med forskriften og UHRs Nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse har UiT vedtatt følgende retningslinjer for pedagogisk kompetanse:

Alle søkere til undervisnings- og forskerstillinger skal i sin søknad dokumentere sin pedagogiske kompetanse ved å legge ved en pedagogisk mappe. Dette gjelder også ved opprykk. Den pedagogiske mappens innhold vurderes med vekt på følgende forhold:

- *Søkerens arbeid med studenter*
- *Søkerens beskrivelser av og refleksjon over egen undervisning*
- *Søkerens bidrag til pedagogisk utvikling på aktuelt studieprogram og institutt*

Søkere som ikke tilfredsstiller kravene til pedagogisk kompetanse kan tilsettes midlertidig for 3 år på kvalifiseringsvilkår, jf. Tjenestemannslovens forskrift § 5 nr. 1 og universitets- og høyskoleloven § 6-5. Dette forutsetter at muligheten for slik tilsetting har vært nevnt i kunngjøringen. For å få fast tilsetting i løpet av 3-årsperioden må søkeren få godkjent pedagogiske kvalifikasjoner gjennom å utvikle en pedagogisk mappe etter deltakelse i UiT sitt kurs «Program for pedagogisk basiskompetanse». Dette kravet spesifiseres i tilsetningsvedtaket og gjøres kjent for den tilsatte i tilsetningsbrevet.

Kravet til pedagogisk kompetanse gjelder ved alle tilsetninger, inkludert overgang til nye tilsetningsforhold for allerede tilsatte ved UiT.

Kravene til pedagogisk kompetanse gjelder også ved midlertidige tilsetninger og ved tilsetting i bistillinger som er tillagt undervisning.

Unntaksvis kan praktisk kompetanse som underviser vurderes som likeverdig med formell pedagogisk kompetanse. I slike tilfeller kan søkeren tilsettes fast, men oppfordres til å skaffe seg pedagogisk mappe innen tre år.

Om utarbeidelsen av reviderte utfyllende bestemmelser

I vedlagte forslag til reviderte utfyllende bestemmelser er det innarbeidet endringer i samsvar med revidert forskrift for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, ny forskrift om ansettelse på innstegsvilkår, universitets- og høyskolesektorens mål om å styrke kvaliteten på undervisning og læring, samt høringsuttalelsene. Det er også foretatt redaksjonelle endringer, herunder språklige tilpasninger. Forslag til retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved UiT er innarbeidet som et vedlegg til de utfyllende bestemmelser.

Det har kommet høringsvar fra Det juridiske fakultet, Tromsø Museum, Universitetsbiblioteket, Det helsevitenskapelige fakultet, Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, Fakultet for naturvitenskap og teknologi, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi, Institutt for matematikk og statistikk,

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning, Det kunstfaglige fakultet og Akademikerne. Høringssvarene er vedlagt (vedlegg 9).

Uttalelsene er knyttet til konkrete spørsmål fra Universitetsdirektøren i høringsbrevene. Det har også kommet forslag til ytterligere endringer i de utfyllende bestemmelser. Dette er forslag til redaksjonelle og språklige endringer/tilpasninger, samt forslag til en del innholdsmessige endringer.

Under universitetsdirektørens vurderinger nedenfor vil det bli knyttet kommentarer til noen av høringsuttalelsene, og til noen av de konkrete endringer som er foreslått i de utfyllende bestemmelser.

Universitetsdirektørens vurdering

Pkt. 10 i utfyllende bestemmelser - Opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Bestemmelsene i utfyllende bestemmelser pkt. 10 omhandler opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Endringen gjelder forskriftens § 2-1 *Fremgangsmåte og kriterier for opprykk i undervisnings- og forskerstillinger*.

Tidligere måtte en institusjon gi opprykk til egne ansatte som var blitt tilkjent kompetanse ved søknad på utlyst stilling ved andre institusjoner. Forskriften regulerer i dag at opprykk til høyere stillingsnivå bare kan gis på bakgrunn av kompetansevurdering av en bedømmingskomité som institusjonen selv har oppnevnt. Forskriften åpner imidlertid også opp for at institusjonene kan godkjenne opprykk basert på kommisjonsvurderinger foretatt ved annen institusjon/annen institusjons avdeling.

Når det gjelder adgangen til å godkjenne opprykk basert på komitévurderinger utført ved annen institusjon, presiserer departementet at en slik godkjenning må være basert på en generell godkjenning av alle bedømminger ved den andre institusjonen. Det er ikke anledning til å akseptere enkeltsoknader. Følgelig må den andre institusjonen ha minimum tilsvarende krav til kompetanse for en stilling som det arbeidsgiverinstitusjonen har.

Tilbakemeldingene i høringssvarene går i hovedsak i retning av at det ikke er ønskelig med en ordning der UiT skal godkjenne opprykk basert på kommisjonsvurderinger utført ved annen institusjon. Begrunnelsen for dette er i stor grad sammenfallende med departementets vurderinger, herunder institusjonens merarbeid ved at en del søkere til stillinger ikke er reelle. I utvidet ledermøte 6.9.2016 var imidlertid tilbakemeldingene fra flertallet av dekanene at de så behov for en mer fleksibel ordning, der enhetene/fakultetene selv kan bestemme at det kan vedtas at kompetansevurderinger foretatt av sakkyndige komiteer opprettet av andre institusjoner kan legges til grunn for vurdering av opprykk.

Universitetet i Oslo (UiO) og Norges tekniske-naturvitenskapelige fakultet (NTNU) har valgt en løsning der de praktiserer en hovedregel om at opprykk bare kan gis på bakgrunn av kompetansevurdering av bedømmelseskomite som institusjonen selv har oppnevnt, men der fakultetsstyret er gitt myndighet til å godkjenne unntak fra hovedregelen innenfor forskriftens ramme.

Departementet har pekt på utfordringer med den tidligere ordningen med at en institusjon måtte gi opprykk til egne ansatte som var blitt tilkjent kompetanse ved søknad på utlyst stilling ved andre institusjoner. Det er pekt på at dette medførte at mange søknader på stillinger ikke var reelle. Dette ga merarbeid ved institusjonen som utlyste stillingen, samtidig som det kunne skape spenninger og svekke moderinstitusjonens muligheter til å ivareta ønsket standard. Utfordringer og frustrasjoner knyttet til denne ordningen har i flere år vært et tema i sektoren og ved UiT. Det har vært et uttalt ønske å endre denne ordningen. Det har i denne sammenheng vært pekt på at opprykksordningen som er regulert i forskriftens kapittel 2, herunder de årlige søknadsrunder for vurdering av søknad om opprykk til professor, gir gode og tilstrekkelige muligheter for den enkelte til å bli vurdert for opprykk til høyere

stilling. En opprettholdelse av ordningen vil også kunne svekke hensynet til at institusjonene i større grad selv skal utøve faglig lederskap i rekrutterings- og karrieropolitikken, samt være tydeligere i de kompetansekrav som stilles ved tilsettinger og opprykk.

Universitetsdirektøren ser at en løsning der opprykk til høyere stillingsnivå bare kan gis på bakgrunn av kompetansevurdering av bedømmelseskomité som UiT selv har oppnevnt kan oppleves som lite fleksibel i en del tilfeller. Imidlertid vurderes det slik at denne løsningen er den som best sammenfaller med departementets vurderinger når det gjelder å finne løsninger for å sikre kvalitet i opprykksprosesser, samt løsninger som gir institusjonene selv mulighet til å planlegge faglig utvikling og ivareta ønsket akademisk standard for de enkelte stillingsnivåene. På denne bakgrunn innstiller universitetsdirektøren på følgende formulering i pkt. 10 i utfyllende bestemmelser:

Opprykk til høyere stillingsnivå kan bare gis på bakgrunn av kompetansevurdering av sakkyndig komite som UiT selv har oppnevnt eller godkjent.

Denne ordningen vil gjøre det mulig å videreføre nasjonal arbeidsdeling for vurdering av opprykksøknader, slik flere fagfelt har etablert og praktiserer i dag.

Forskriftens § 1-1 - Fastsetting av generelle stillingskrav utover minimumskravene

Forskriftens § 1-1 åpner opp for at institusjonene kan fastsette krav for den enkelte stillingstype ut over minimumskravene i forskriftens § 1-2 til 1-7.

Tilbakemeldingene i hørings svarene går klart i retning av at dette ikke er ønskelig. Begrunnelsen for dette ligger i hovedsak i rekrutteringsutfordringer; De utfordringer som er innen flere fagområder ved UiT tilsier at det ikke legges inn generelle krav utover det som fremgår av forskriften.

På bakgrunn av tilbakemeldingene fra fakultetene er det ikke foreslått at det fastsettes generelle stillingskrav utover minimumskravene i forskriftens § 1-2 til 1-7. Universitetsdirektøren viser i denne sammenheng til at det uansett er anledning til å fastsette ytterligere, spesifikke krav i den enkelte stillingsbetenkning, og legger til grunn at det skal fastsettes ytterligere krav ut fra behov for den enkelte stilling.

Pkt 4.5 i utfyllende bestemmelser – Krav til pedagogisk kompetanse

I forslaget til utfyllende bestemmelser er det foreslått en skjerping av kravene til pedagogisk kompetanse. Endringene innebærer at alle søkere til undervisnings- og forskerstillinger skal i sin søknad dokumentere sin pedagogiske kompetanse ved å ha utarbeidet en pedagogisk mappe. Dette skal også gjelde ved søknad om opprykk. I utarbeidelsen av forslaget til krav til pedagogisk kompetanse er UHRs nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse lagt til grunn.

Forslaget innebærer at det i større grad skal legges vekt på undervisningskompetanse ved tilsetting og opprykk ved UiT. Forslaget om at alle søkere til undervisnings- og forskerstillinger i sin søknad skal dokumentere sin pedagogiske kompetanse ved å legge ved en pedagogisk mappe medfører en klar skjerping og endring av kravene til kompetanse.

Det er et mål for universitets- og høyskolesektorens at kvaliteten på undervisning og læring skal styrkes. Universitetsdirektøren vurderer det slik at den foreslåtte endring av kravene ved UiT er i samsvar med sektorens arbeid og uttalte mål. UiT og NTNU har gått sammen i dette arbeidet, og har

vurdert hvilke krav/kriterier som bør fastsettes. Det er en klar oppfatning i sektoren at de andre universiteter og høyskoler vil følge etter når det gjelder å foreta innskjerpinger av kravene.

Universitetsdirektøren ser at en skjerpning av kravene til undervisningskompetanse ved UiT, kan medføre at det blir færre kvalifiserte søkere til stillinger. UiT kan også risikere å tape i konkurransen om søkere med andre institusjoner, dersom kravene som stilles ved de ulike institusjoner blir veldig ulike. Det vurderes imidlertid slik at risikoen for dette ikke er stor sammenlignet med den gevinsten som oppnås ved å styrke kvaliteten på undervisning og læring.

Universitetsdirektøren ser at kravene om å ha utarbeidet en pedagogisk mappe i enkelte tilfeller kan bli for strenge. Erfaringsmessig vil UiT få søkere til stillinger som er svært godt kvalifiserte innenfor både forskning og undervisning, men som ikke har utviklet en pedagogisk mappe. I enkelte tilfeller vil det være uheldig å ikke kunne fravike kravene, og det er derfor foreslått å ta inn følgende unntaksbestemmelse i de utfyllende bestemmelser:

Unntaksvis kan praktisk kompetanse som underviser vurderes som likeverdig med formell pedagogisk kompetanse. I slike tilfeller kan søkeren tilsettes fast, men oppfordres til å skaffe seg pedagogisk mappe innen tre år.

I de tilfeller der det melder seg søkere som ikke oppfyller kravene til pedagogiske kvalifikasjoner, og det gjøres tilsetning på kvalifiseringsvilkår, må UiT legge til rette og ha gode ordninger som gjør det mulig å tilegne seg den nødvendige kompetansen i løpet av tre år.

De foreslåtte kravene til undervisningskompetanse ble diskutert på utvidet ledermøte 6.9.2016. Tilbakemeldingene gikk klart i retning av at de var positive til en skjerpning av kravene, men at det var ønskelig med en unntaksbestemmelse for særskilte tilfeller.

Pkt 2.1 i utfyllende bestemmelser - Letekomité

I høringsrunden er det kommet innspill fra fakultetene på ordningen med bruk av letekomité for å finne fram til kvinner som kan oppfordres til å søke før utlysning av fast undervisnings- og forskerstilling. Det uttales blant annet at ordningen ikke fremmer formålet og at formuleringen i bestemmelsen bør endres fra *skal* til *kan* opprettes letekomité.

Universitetsdirektøren vurderer at det er for tidlig å foreta endringer i denne ordningen nå. Ordningen bør evalueres når det har gått noe lengre tid siden opprettelsen, og man lettere kan se hvilken virkning den har hatt. Det vises blant annet til at *Plan om likestilling mellom kjønnene* ble revidert i 2015, og at ordningen med letekomiteer da ble vedtatt videreført.

Pkt. 6 i utfyllende bestemmelser - Innstillingsmyndighet

I henhold til personalreglement for tjenestemenn i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT § 6 og pkt. 6 i utfyllende bestemmelser er det instituttstyrene som innstiller i undervisnings- og forskerstillinger. Ved institutt som ikke har eget styre er instituttleder innstillende myndighet.

Praksis i dag ved UiT er imidlertid den at det er instituttleder som innstiller, uavhengig om instituttet har styre eller ikke. Det er hensynet til effektivitet som er årsaken til at denne ordningen er innført.

I høringsuttalelsene har det kommet tilbakemeldinger på at det er ønskelig å formalisere denne ordningen. Det er foretatt endringer i forslaget til utfyllende bestemmelser i tråd med dette. I henhold til

universitets- og høyskolelovens § 6-3, femte ledd, er det universitetsstyret som fastsetter hvem som skal innstille. En endring av hvem som er innstillende myndighet krever derfor styrebehandling, samt en endring av bestemmelsen i personalreglementet. Universitetsdirektøren vil i løpet av våren 2017 legge fram personalreglementene til revidering og behandling i universitetsstyret.

Pkt. 10.2.3 i utfyllende bestemmelser - Søknadsfrister

I gjeldende utfyllende bestemmelser er det fastsatt samme frist (15.9. hvert år) for å søke opprykk til dosent som det er for professor. Forskriftens § 2-2, (4) åpner for at det kan settes søknadsfrist for søknad om opprykk til professor, men forskriften har ingen tilsvarende bestemmelse for opprykk til dosent. I det vedlagte forslag til reviderte utfyllende bestemmelser er derfor denne fristen tatt ut.

Pkt. 2.5 i utfyllende bestemmelser - Godkjenning av betenkning og kunngjøringstekst for stillingen

I høringsuttalelsene har det kommet noen tilbakemeldinger om at det er ønskelig at stillingsbetenknings kan godkjennes av andre enn tilsettingsmyndigheten. Det er imidlertid ikke anledning til å delegere myndigheten til å fastsette betenknings. Det er tilsettingsmyndigheten som skal fastsette betenkning, dette i henhold til universitets- og høyskoleloven § 6-3 (2) - *Ansettelsesorganet utlyser selv undervisnings- og forskerstillinger*.

Vedlegg til de utfyllende bestemmelser – Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved UiT

Det har vært gjennomført en grundig prosess i arbeidet med å utarbeide retningslinjer for bruk av innstegsstillinger. Retningslinjene har vært diskutert og justert i ulike fora, herunder Utvidet ledermøte og i Forskningsstrategisk utvalg. Universitetsdirektøren har ikke foretatt endringer i utkastet til retningslinjer på bakgrunn av høringsuttalelsene. Det er vurdert slik at det i det vesentlige foreligger enighet om bruken av ordningen og de enkelte bestemmelser. Nedenfor vil det bli knyttet kommentarer til noen av høringsuttalelsene.

Retningslinjene ved UiT regulerer at ordningen med innstegsstillinger kun skal benyttes til utlysning av førsteamanuensisstillinger. I høringsuttalelsene framkom det et ønske om en mer fleksibel bruk av innstegsstillingene, og at det derfor burde åpnes også for tilsetting som *postdoktor* for kvalifisering for førsteamanuensis- eller professorstilling.

Det ble tidlig i arbeidet med retningslinjene oppnådd en stor grad av enighet i de ulike fora der dette ble drøftet, om at innstegsstillingene ikke bør knyttes til bruk av postdoktorstillinger, slik det er åpnet for i forskriften. Begrunnelsen for dette er at en kandidat med avlagt doktorgrad allerede er formelt kvalifisert for stilling som førsteamanuensis. Det vurderes derfor ikke å være en hensiktsmessig ordning å tilsette i en postdoktorstilling.

I forskriften er det åpnet opp for at åremålsperioden kan være på 6-7 år. I UiTs retningslinjer er det foreslått en åremålsperiode på 6 år. I høringsuttalelsene har det kommet tilbakemelding på at det bør åpnes opp for en kvalifiseringsperiode på 7 år. Universitetsdirektøren vurderer det slik at en åremålsperiode på 6 år er en tilstrekkelig periode for å klare å kvalifisere seg da ordningen skal være forbeholdt særdeles lovende forskere, og institusjonen skal legge til rette for god karriereutvikling.

I høringsuttalelsene har det kommet innspill på at det er ønskelig at det skal være anledning til å tilsette fast allerede ved midtveisevalueringen, dersom kandidaten fyller kravene. Forskriften om ansettelse på innstegsvilkår gir imidlertid ikke anledning til dette. Dette i henhold til forskriftens § 2 der det

fremkommer at ordningen med opprykk til professor etter kompetanse ikke skal gjelde for perioden vedkommende er åremålstilsatt på innstegsvilkår.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Liv Ragna Garden
personal- og organisasjonsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Gunhild Stavem

Vedlegg:

- 1) Forslag til reviderte utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstilling ved UiT
- 2) Forslag til retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved UiT
- 3) Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstilling
- 4) Forskrift om ansettelser på innstegsvilkår
- 5) Brev av 8.4.2015 fra Kunnskapsdepartementet om iverksetting av ordning med ansettelser på innstegsvilkår
- 6) Brev av 31.8.2015 fra Kunnskapsdepartementet om revidert forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstilling
- 7) Høringsbrev av 14.2.2016 fra universitetsdirektøren
- 8) Høringsbrev av 27.4.2016 fra universitetsdirektøren
- 9) Høringssvar fra fakultetene/enhetene