

Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved UiT Norges arktiske universitet

Hjemmel: Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår, fastsatt av Kunnskapsdepartementet 24.3.2016 med hjemmel i lov av 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) § 6-4, 1. ledd punkt k.

1. Formål

Innstegsstillingene 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.

2. Ressurser

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.

3. Ansettelsesordninger og tilsettingsprosedyre

Ordningen med innstegsstillinger skal benyttes til utlysning av førsteamanuensisstillinger.

Ansettelsen skjer på åremål i en førsteamanuensisstilling for en åremålsperiode på seks år. I åremålsperioden gis den ansatte mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en professorstilling. Det kan gis tillegg i tid for permisjon knyttet til fødsel eller adopsjon.

Stillingene skal lyses ut med klar forventning om å være kvalifisert for fast ansettelse som professor etter endt åremålsperiode.

Reglene for tilsetting for førsteamanuensis-/professorstilling i *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* og *Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT* legges til grunn ved tilsetting i innstegsstillinger med disse tilføyelsene:

- Stillingene må lyses ut bredt nasjonalt og internasjonalt. EURAXESS-portalen skal benyttes
- Det skal normalt ikke ha gått mer enn fem år siden søkerne disputerte for doktorgraden. Det kan gis tillegg i tid for permisjon knyttet til fødsel eller adopsjon
- Utlysningen må inneholde fastsatte krav til kompetanse som følger av punkt 4 nedenfor

4. Arbeidsavtalen

4.1 Krav til den ansatte

4.1.1 Generelt

Arbeidsavtalen skal som et gjennomgående krav spesifisere følgende:

- Plan for forventet progresjon i kandidatens virksomhet
- Hvilke objektive kriterier som skal legges til grunn ved midtveis- og sluttevaluering, dvs. hvilke resultater kandidaten forventes å oppnå og skal vurderes i forhold til arbeidsgivers plikter i forhold til å bistå kandidaten med støttefunksjoner
- Plan for arbeidsgivers oppfølging av kandidaten

4.1.2 Vilkår for fast ansettelse

Arbeidsavtalen skal sammen med betenkning for stillingen fastsette hvilke resultater, krav og kriterier den ansatte skal oppfylle for å få fast tilsetting som professor etter åremålsperioden.

Ordinære vilkår for tilsetting som professor, jf. *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger*, nasjonale normer for vurdering av professorkompetanse, og UiTs egne bestemmelser skal minimum være oppfylt for å få fast tilsetting i professorstilling etter åremålsperioden.

Det skal i tillegg fastsettes tydelige krav ut over ordinær professorkompetanse. Arbeidsavtalen skal inneholde et utvalg av de nedenfor spesifiserte kravene:

- Den ansatte skal kunne vise til god akademisk ledelse, herunder evne til å initiere og lede forskning, undervisning, og/eller utvikle fremragende studietilbud
- Den ansatte skal i løpet av perioden ha vunnet fram i konkurransen om midler fra Norges forskningsråd og/eller EU. Dette kravet gjelder ikke for fagmiljøer som ikke omfattes av Norges forskningsråd eller EU sine programmer
- Den ansatte skal ha søkt om midler fra ERC og fått god evaluering. Dette kravet gjelder ikke for fagmiljøer som ikke omfattes av ERC
- Den ansatte skal i perioden ha publisert i tellende vitenskapelige kanaler. Fakultetene skal i arbeidsavtalen i tillegg definere kvantifiserbare og/eller kvalitative mål for publisering med en innretning (antall publikasjoner, omfang av siteringer, kanaler, etc.) og ambisjonsnivå som sikter høyt
- Ansatte fra fagmiljøer hvor vitenskapelig publisering ikke er en vanlig/naturlig formidlingsform, skal ha offentliggjort sine FoU-resultater i kanaler som er tilpasset deres faglige virksomhet (gjelder primært kunstneriske publikasjoner og fagmiljøer ved Det kunstfaglige fakultet). Fakultetet skal definere mål for denne formidlingen med en innretning og ambisjonsnivå som sikter høyt.
- Den ansatte skal være internasjonalt synlig og kunne vise til omfattende internasjonal virksomhet, herunder sampublisering, felles prosjekter, mobilitet eller lignende
- Den ansatte skal ha undervist i høyere utdanning i minimum fem år og hatt erfaringer fra undervisning på ulike nivåer

- Den ansatte skal ha formidlet erfaringer fra egen undervisning gjennom seminarer, konferanser, rapporter eller lignende
- Den ansatte skal ha oppnådd status som merittert underviser

Tilsettingsmyndigheten skal fastsette hvilke konkrete krav som gjelder ved den enkelte utlysning og tilsetting, ut fra stillingens profil og kandidatenes kvalifikasjoner. Kravene kan gis ulik vektning i det enkelte tilfelle, men slik at de fastsatte kravene samlet sett framstår som klart ut over ordinære krav til professorkompetanse.

4.2 Krav til arbeidsgiver

a) Tid til faglig utvikling

b) Veiledning og oppfølging: Fakultetet skal oppnevne to faglige mentorer for kandidaten for de første fire årene av perioden. Den ene mentoren skal være kandidatens overordnede forskningsleder. Mentorene skal assistere kandidaten i å utarbeide en karriereutviklingsplan for å oppnå kravene i arbeidsavtalen. Planen skal være utarbeidet og levert institutt og fakultet innen tre måneder fra tilsettingsdato. Fram til midtveisevalueringa skal mentorene gi kandidaten faglig veiledning, opplæring og råd for å bygge en akademisk karriere. I tillegg skal kandidaten ha to medarbeidersamtaler per år med overordnet forskningsleder. Etter midtveisevalueringen skal kandidaten følges opp på same måte som andre fast tilsatte førsteamanuenser.

c) Infrastruktur: Fakultetet skal legge til rette for at kandidaten får tilgang til nødvendig forsknings- og utdanningsinfrastruktur.

d) Forskningsgruppe: Kandidaten skal være medlem av en forskningsgruppe.

e) Søknadsstøtte: Fakultetet skal sammen med aktuelle enheter i administrasjonen tilby kandidaten rådgivingsstøtte til søknader om ekstern forskningsfinansiering, samt tilrettelegge for drift av prosjektene.

5. Midtveisevaluering

Det skal gjennomføres en formell midtveisevaluering som skal være avsluttet før kandidaten har vært ansatt i fire år. Evalueringen skal gjennomføres med utgangspunkt i arbeidsavtalen, jf. punkt 4 ovenfor. Med utgangspunkt i midtveisreguleringen skal kandidaten gis veiledning om hva som eventuelt må forbedres i siste del av åremålsperioden for å oppfylle kravene i arbeidsavtalen.

Følgende bestemmelser gjelder for midtveisevalueringen:

Tilsettingsmyndigheten ved fakultetet oppnevner bedømmelseskomité på minst tre medlemmer. Begge kjønn skal om mulig være representert.

Komiteen skal oppnevnes senest tre år etter oppstart. Samtidig skal det fastsettes frist for innlevering av arbeid, tidspunkt for intervju og frist for levering av rapport fra komitéen. Kandidaten skal ha beskjed om frister og komitésammensetning så snart dette er fastsatt.

Kandidaten skal skriftlig levere inn dokumentert arbeid som viser progresjon i henhold til kravene i arbeidsavtalen. I tillegg skal kandidaten levere en skriftlig egevaluering av oppnådde resultater så langt i åremålsperioden. Kandidaten skal også rapportere i hvilken grad fakultet og institutt har innfridd i forhold til tilrettelegging og plikter nedfelt i arbeidsavtale.

Instituttet skal til samme frist levere skriftlig rapport over kandidatens oppnådde mål samt en evaluering over tilrettelegging og støtte som er gitt kandidaten.

Rapporten fra bedømmelseskomiteen skal gi kandidaten veiledning om hva som må forbedres i siste del av åremålsperioden for at kravene om fast tilsetting skal oppfylles. Tilsettingsmyndigheten skal orienteres om utfallet av midtveisevalueringen.

Dersom evalueringen sannsynliggjør at kandidaten ikke har forutsetninger for å kvalifisere seg som forutsatt i arbeidsavtalen, så kan tilsettingsforholdet bringes til opphør etter tjenestemannslovens bestemmelser.

6. Sluttevaluering

Før utløpet av åremålsperioden skal fakultetet sørge for en vurdering av om kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderingen av kandidatens måloppnåelse, kompetanse og potensial skal foretas av en bedømmelseskomité innenfor kandidatens fagområde.

Innen 12 måneder før utløpet av åremålet skal tilsettingsmyndigheten ha oppnevnt bedømmelseskomité, samt fastsatt frister for innlevering av arbeid og bedømmelsesrapport. Kandidaten skal ha beskjed om frister og sammensetning av komité så snart dette er vedtatt.

Komiteens sammensetning og øvrige prosedyrer skal være i henhold til *Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT* for tilsetting i stilling som professor. Det gjelder også frist for komiteens arbeid og kandidatens merknader til bedømmelsen

Sluttevalueringen av kandidaten skal ta utgangspunkt i de faglige forutsetninger som ble lagt til grunn ved inngåelse av arbeidsavtalen.

Kandidaten skal ha beskjed om utfallet av sluttevalueringen senest seks måneder før utgangen av åremålet.

Kandidater som ikke lykkes i å kvalifisere seg som forutsatt i arbeidsavtalen skal avslutte sitt tilsettingsforhold med virkning fra utløpsdato i åremålskontrakten. Fratredelse skjer uten oppsigelse fra noen av partene.

7. Rett til fast ansettelse

Med utgangspunkt i den sakkyndige bedømmelsen av kandidatens forsknings- og undervisningskompetanse, og vurderingen av om øvrige krav i arbeidsavtalen er oppfylt, avgjør tilsettingsmyndigheten om kandidaten skal gis fast ansettelse som professor.

Dersom tilsettingsmyndigheten er i tvil om sluttevalueringen er adekvat og forsvarlig, skal tilsettingsmyndigheten gjøre det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere en slik

uoverensstemmelse, jf. bestemmelser i *Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT*.

Innstilling og tilsetting skjer i henhold til de samme bestemmelser.