

Avdeling for personal og organisasjon

Høringssvar fra Tromsø Museum - Universitetsmuseet - Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

TMU ser det ikke som hensiktsmessig at UiT skal godkjenne opprykk basert på kommisjonsvurderinger foretatt ved annen institusjon. Denne ordningen kan føre med seg uheldige ringvirkninger med en søkermasse som ikke er reell, der søkere kun ønsker en bedømmelse.

Til minimumskravene i forskriftens § 1-2 til 1-7 ønskes det at "internasjonale standarder" i kravet til professorkompetanse spesifiseres nærmere.

Vennlig hilsen

Marit Anne Hauan
museumsdirektør

Inger Kaisa Bækø
konstituert kontorsjef

inger.k.bako@uit.no
77 64 50 16

Avdeling for personal og organisasjon

Høringssvar fra Det juridiske fakultet - Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk

Vi viser til brev av 14.2.2016 – intern høring – utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Det juridiske fakultet ser ikke behov for ei ordning med godkjenning av kommisjonsvurderinger foretatt ved annen institusjon. Ved stillingsutlysninger vil man kunne få flere søkere som ikke er interessert i den utlyste stillingen, men som kun er interessert i å bli vurdert professorkompetent (for så å søke opprykk ved egen institusjon). Dette vil kunne medføre en betydelig økonomisk merbelastning som ikke står i forhold til økt rekruttering til egen enhet.

Det juridiske fakultet ser det som ønskelig at kravet til pedagogisk kompetanse for tilsetting i faste vitenskapelige stillinger styrkes. Konkret har fakultetet ved vedtagelse av siste betenkning for førsteamanuensisstillinger gjort dette ved at vi i avsnittet som lyder:

«Alternativt kan komiteen, etter en konkret vurdering av søkerens praktiske kompetanse som underviser, fastsette at denne må anses som likeverdig med formell pedagogisk utdanning.» har erstattet dette med følgende formulering:

«Unntaksvis kan søkerens praktiske kompetanse som underviser godkjennes som likeverdig med formell pedagogisk utdanning.» Vi ber universitetsdirektøren vurdere om ei slik formulering/styrking av kravet til pedagogisk kompetanse også bør tas med i de utfyllende bestemmelsene.

Øvrige generelle stillingskrav til den enkelte stillingstype spesifiseres i betenkningen for den enkelte utlysningen, slik at vi ikke finner det nødvendig at disse også tas med i de utfyllende bestemmelsene. Et praktisk eksempel på et slikt stillingskrav er krav om språklig kompetanse.

Vennlig hilsen

Trude Haugli
Dekan

Kari Gabrielsen
seniorrådgiver

kari.gabrielsen@uit.no
77 64 45 50

Universitetsdirektøren
UiT - Norges arktiske universitet

Deres ref.:

Vår ref.

Dato: 03.05.2016

Høringsinnspill – utfyllende bestemmelser

Viser til e-post datert 24.04.2016, og oversender herved noen kommentarer til *Utfyllende bestemmelser for tilsetning i stillinger som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent ved Universitetet i Tromsø og Utfyllende bestemmelser for tilsetning og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetet i Tromsø*

Generell kommentar

Vi ber om at Universitetet i Tromsø blir byttet ut med UiT Norges arktiske universitet. Ber også at dere retter opp hvilke enheter som er direkte underlagt styret i utfyllende bestemmelser for opprykk.

Kommentar til utfyllende bestemmelser stip/postdoc, side 4:

Prosjektbeskrivelse – stipendiatstilling og Prosjektbeskrivelse - postdoktorstilling:

Akademikernes kommentar:

Dersom man sammenligner utlysninger fra ulike fagområder som er tilgjengelig akkurat nå, så er det stor forskjell på det som kreves av en kandidat; alt fra 300 ord om motivasjon for stillingen til en fullstendig utviklet prosjektbeskrivelse. I de tilfellene der enheten krever en ferdig utviklet prosjektbeskrivelse, så vil det også indirekte kunne føre til en forskjellsbehandling på interne og eksterne søkere.

Veldig ofte er innholdet i både stipendiater og postdoc stillingene bestemt gjennom finansieringen fra eksterne kilder. Videre er det slik at forskningsgruppa/veileder har mye bedre forutsetninger for å skrive en god prosjektbeskrivelse enn en søker som enda ikke har gjennomgått forskerutdanning og ikke har inngående kunnskap om forskningen som allerede foregår i forskningsgruppa og på instituttet, og at det er en fordel for kandidaten at disse er involvert. Og dersom målet er kontinuitet i forskningen er det nødvendig at prosjektbeskrivelsen er utformet i samarbeid med forskningsgruppa. Spørsmålet er om dette skal skje før eller etter søknadsprosessen.

Ofte ser vi at utlysninger er utformet slik at det fordrer at søkeren har hatt en inngående kontakt med forskningsgruppa før søknadsfristen. I praksis ekskluderer dette eksterne søkere. Vi spør oss derfor om det ikke ville være bedre, og gi oss et større antall kandidater og velge blant, at vi i større grad ber om motivasjonsbrev og eventuelt en kort skisse til prosjektbeskrivelse.

Med vennlig hilsen

Siri Johnsen

Hovedtillitsvalgt Akademikerne UiT - Norges arktiske universitet

UNIVERSITETET I TROMSØ UiT



Utfyllende bestemmelser for tilsetning og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetet i Tromsø
Fastsatt av: Universitetsstyret
Dato: 15. juni 2011, med endring av 25. mars 2013 for pkt. 4.2.1., og endring av 15.9.2015 for pkt 10.
Erstatter: <i>Utfyllende bestemmelser for tilsetning i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetet i Tromsø</i> av 7.12.98 med endringer av 15.4.99 og 13.4.00
Arkivref.: 2011/2121

Hjemler/Referanser:

[Lov om statens tjenestemenn](#)

[Forskrift til lov om statens tjenestemenn](#)

[Lov om universiteter og høyskoler](#)

[Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#)

[Statens personalhåndbok kap. 10.3](#)

[Forvaltningsloven](#)

[Personalreglement](#)

[Tilpasningsavtalen](#)

Innholdsfortegnelse

1. Definisjoner	2
2. KUNNGJØRING AV STILLINGER (PERSONALREGLEMENTET §§ 3, 4 OG 12)	3
2.1 LETEKOMITÉ	3
2.2 KUNNGJØRING/BETENKNING	4
2.3 MIDLERTIDIG TILSETTING PÅ KVALIFISERINGSVILKÅR/ LAVERE STILLING	4
2.4 KUNNGJØRING AV STILLING SOM UNIVERSITETSLEKTOR	4
2.5 MODERAT KJØNNSKVOTERING	4
2.6 GODKJENNING AV BETENKNING OG KUNNGJØRINGSTEKST FOR STILLINGEN	4
3. SØKNADEN	5
4. BEDØMMELSE (PERSONALREGLEMENTET § 5).....	6
4.1 OPPNEVNING AV SAKKYNDIG KOMITÉ	6
4.2 KOMITEENS SAMMENSETTING	6
4.2.1 Professor	6
4.2.2 Dosent.....	6
4.2.3 Førsteamanuensis og førstelektor	6
4.2.4 Universitetslektor og høyskolelærer	6
4.2.5 Ledelse av komiteen.....	6
4.2.6 Spesialsakkyndige.....	6
4.3 KOMITEENS MANDAT	6
4.3.1 Beskrivelse og vurdering av søkerne	6
4.3.2 Tilsetning på kvalifiseringsvilkår	6
4.3.3 Tilsetning i lavere stilling	6

4.3.4 Rangering av søkerne	1140
4.3.5 Frist for komiteens arbeid	1141
4.3.6 Merknader til bedømmelsen	1146
4.4 KVALIFIKASJONSKRAV	1146
4.4.1 Kvalifikasjonskrav for stilling som professor	1146
4.4.2 Kvalifikasjonskrav for stilling som dosent	1244
4.4.3 Kvalifikasjonskrav for stilling som førsteamanuensis	1247
4.4.4 Kvalifikasjonskrav for stilling som førstelektor	1247
4.4.5 Kvalifikasjonskrav for stilling som universitetslektor	1247
4.4.6 Kvalifikasjonskrav for høyskolelærer	1247
4.5 KRAV TIL PEDAGOGISK KOMPETANSE	1511
5. INTERVJU/PRØVEFORELESNING (PERSONALRELEMENTET § 5)	1514
5.1 INTERVJU	1644
5.2 PRØVEFORELESNING	1645
5.3 SØKERE MED INNVANDREBAKGRUNN	1645
5.4 FUNKSJONSHEMMEDE/YRKESHEMMEDE SØKERE	1745
6. INNSTILLING (PERSONALRELEMENTET §§ 5, 6 OG 7)	1715
6.1 INNSTILLINGSMYNDIGHET	1746
6.2 INNSTILLINGSMYNDIGHETENS MANDAT	1746
6.2.1 Innstillingsmyndighetens forhold til den sakkyndige komiteens vurderinger	1746
6.2.2 Særskilt redegjørelse om rekrutteringsgrunnlaget	1746
6.2.3 Søkere med fortrinnsrett, yrkeshemmet søker eller søkere med innvandrerbakgrunn	1747
6.2.4 Innstilling og rangering	1747
6.2.5 Delt innstilling	1747
7. TILSETTING (PERSONALRELEMENTET § 8)	1918
7.1 TILSETTINGSMYNDIGHET	1944
7.2 TILSETTINGSMYNDIGHETENS MANDAT	1944
7.3 VED UENIGHET MELLOM INNSTILLENDEN OG TILSETTENDEN MYNDIGHET	2044
7.4 VED UENIGHET I TILSETTINGSORGANET (DISSENS OG MINDRETALLSANKJE)	2044
7.5 PRØVETID	2144
7.6 MIDLERTIDIG TILSETTING PÅ KVALIFIKASJONSVILKÅR – NY BEDØMMELSE	2144
8. UNNTAK FRA REGLENE OM KUNNGJØRING, INNSTILLING OG TILSETTING (PERSONALRELEMENTET § 12)	2120
8.1 MIDLERTIDIG TILSETTING I ORDINÆRE STILLINGER 6-12 MND.	2124
8.2 DIREKTE TILSETTING/KALLING (GJELDER IKKE FOR EKSTERNT FINANSIERTE STILLINGER)	2224
8.3 KOMPETANSEVURDERING I FORBINDELSE MED DIREKTE TILSETTING	2224
8.4 EKSTERNT FINANSIERTE STILLINGER	2222
8.5 DELTIDSLÆRERE MV. – TILSETTING I MINDRE ENN 37,5% STILLING	2322
9. ØVRIGE STILLINGER	2423
10. OPPRYKK I UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER	2423

1. Definisjoner

Med enhet forstås i dette reglement fakulteter og enheter under universitetsstyret. Per 1.2.11 er dette Tromsø Museum – Universitetsmuseet, Universitetsbiblioteket, U-VETT, Senter for samiske studier, Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Barentsinstituttet.

Med toppstilling menes professor, dosent og forsker kode 1183, samt bistilling på samme nivå.

Med mellomstilling menes førsteamanuensis, førstelektor, amanuensis¹, forsker kode 1108, 1109 og 1110, universitetslektor, samt bistilling på samme nivå.

Med førstestilling menes førsteamanuensis, førstelektor og forsker kode 1109 og 1110.

For post doktor, stipendiat og vitenskapelig assistent vises det til egne utfyllende bestemmelser.

Det som omtales i dette dokumentet som vitenskapelig inkluderer også kunstnerisk arbeid/virksomhet

Formatted: No underline

2. Kunngjøring av stillinger (Personalreglementet §§ 3, 4 og 12)

2.1 Letekomité

I henhold til plan for likestilling mellom kjønnene skal det før utlysning av fast undervisnings- og forskerstilling opprettes letekomité for å finne fram til kvinner som kan oppfordres til å søke stillingen. Det vises til sak S 35-10 (ref ePhorte 2010/5410).

Ved fagområder der menn er underrepresentert, kan det opprettes letekomité for å finne fram til menn som kan oppfordres til å søke stillingen.

Enhetene bestemmer letekomiteens sammensetning. Begge kjønn bør være representert.

Dersom det ikke er kvinner/kvinnelige søkere til utlyste stillinger, skal det redegjøres særskilt overfor tilsettingsorganet redegjøres særskilt om rekrutteringsgrunnlaget innenfor det aktuelle fagfeltet, og ~~omsamt til~~ letekomiteens

¹ I følge lokal lønnspolitikk for UiT skal koden for amanuensis ikke benyttes ved nytilsetting

arbeid.

Ved fagområder der menn er underrepresentert, kan det opprettes letekomité for å finne fram til menn som kan oppfordres til å søke stillingen.

Enheten bestemmer letekomiteens sammensetning. Der det er hensiktsmessig kan lavere nivå ved enheten bestemme hvordan letekomiteen skal settes sammen. Begge kjønn bør være representert.

2.2 Kunngjøring/betenkning

Ledige stillinger kunngjøres i samsvar med personalreglementets bestemmelser og plan for likestilling mellom kjønnene.

Stillingsutlysninger skal utformes bredt og på en måte som gjør det attraktivt for begge kjønn å søke.

Det er ikke adgang til å utlyse vitenskapelige stillinger kun for det underrepresenterte kjønn².

Universitetet i Tromsø har utarbeidet maler for kunngjøring/betenkning som skal benyttes.

2.3 Midlertidig tilsetning på kvalifiseringsvilkår/ lavere stilling

Undervisnings- og forskerstillinger kan lyses ut på kvalifiseringsvilkår, jf. tjenestemannslovens forskrift § 5, nr. 1 og universitets- og høyskolelovens § 6-5, 1. ledd. Dersom stillingen lyses ut med slik mulighet, skal følgende avsnitt stå i betenkningen:

Dersom det ikke melder seg kvalifisert søker til stillingen, kan det bli aktuelt med midlertidig tilsetning for inntil 3 år, jf. tjenestemannslovens forskrift § 5 nr. 1 og universitets- og høyskolelovens § 6-5, 1. ledd. Søknad om fast tilsetning med ny bedømmelse må skje innen utløpet av 3-årsperioden. Tilsetningen blir fast dersom søkeren da blir funnet kvalifisert.

Dersom tilsetningen er midlertidig på grunn av manglende pedagogiske kvalifikasjoner, må søkeren innen utløpet av 3-årsperioden få godkjent pedagogiske kvalifikasjoner gjennom å ha utviklet en pedagogisk mappe. Tilsetningen blir fast dersom søkeren da blir funnet kvalifisert.

Dersom det ikke melder seg søkere som tilfredsstiller kompetansekravene for tilsetning etter tjenestemannslovens forskrift § 5 nr. 1 og universitets- og høyskolelovens § 6-5, 1. ledd (kvalifiseringsvilkår), og det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å foreta tilsetning, kan det foretas midlertidig tilsetning for inntil 3 år og 6 måneder i en lavere stilling som vedkommende

2 I dom av 24. januar 2003 slo EFTA-domstolen fast at ordningen med å premerke vitenskapelige stillinger for kvinner er i strid med EØS-avtalen og rådsdirektiv 76/207/EØF (likebehandlingsdirektivet).

tilfredsstiller kompetansekravet til, jf. tjenestemannslovens forskrift § 5 nr. 2 og universitets- og høyskolelovens § 6-5, 2. ledd.

Midlertidig tilsetting med hjemmel i tjenestemannslovens forskrift § 5, nr. 1 og 2 og universitets- og høyskolelovens § 6-5, 1. og 2. ledd forutsetter at stillingen har vært utlyst, og at muligheten for tilsetting på kvalifiseringsvilkår fremgår av betenkning/kunngjøring.

2.4 Kunngjøring av stilling som universitetslektor

Ved kunngjøring av stilling som universitetslektor skal det opplyses at det samtidig er adgang til å søke opprykk til førstelektor eller førsteamanuensis.

2.5 Moderat kjønnskvotering

Følgende standardavsnitt skal alltid være med når kvinneandelen i den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde er underrepresentert:

Universitetet i Tromsø ønsker å øke kvinneandelen i vitenskapelige stillinger. Dersom 2 eller flere søkere blir funnet tilnærmet likeverdig kvalifiserte, vil universitetet rangere kvinner foran menn.

2.6 Godkjenning av betenkning og kunngjøringstekst for stillingen

Ved enheter under universitetsstyret godkjenner universitetsstyrets tilsettingsutvalg betenkning/kunngjøringstekst for undervisnings- og forskerstillinger.

Ved fakultetene fastsetter fakultetsstyrene, eventuelt et eget tilsettingsutvalg der dette er bestemt av universitetsstyret, betenkning/kunngjøringstekst for undervisnings- og forskerstillinger.

3. Søknaden

Alle opplysninger og ~~alt skriftlig materiale~~ det skal tas hensyn til ved bedømmelsen må foreligge innen søknadsfristens utløp. Eventuelle referanser oppgis.

Søknaden skal inneholde opplysninger om:

- personalia
- utdanning og eksamensresultater
- tidligere stillinger/yrkesutøvelse
- utredningsarbeid, forskning, forsøks- og utviklingsarbeid inkluderer også kunstneriske aktiviteter.
- pedagogiske kvalifikasjoner: pedagogisk utdanning, undervisning, veiledning, eksamensarbeid, planlegging, vurdering og utvikling av egne

Formatted: Normal (Web), Space Before: 0 pt, After: 0 pt, Bulleted + Level: 1 + Aligned at: 0,63 cm + Indent at: 1,27 cm

Formatted: Font: (Default) Myriad Pro, Italic, Font color: Custom Color(RGB(128;96;0))

undervisningsopplegg, utvikling av læremidler, studieadministrasjon

• formidlings- og populariseringsinnsats, inkluderer også kunstneriske aktiviteter.

-
- fagpolitisk og administrativ innsats, herunder utøvelse av verv, deltagelse i komiteer og utvalg, stillings- og kompetansebedømmelser, opposisjon ved disputaser, representasjon i offentlige styrever og utvalg med mer
- eventuell annen kvalifiserende virksomhet som etterspørres i betenkningen
- eventuell annen virksomhet som søkeren tillegger betydning

Skjema for dokumentasjon av pedagogiske kvalifikasjoner må fylles ut og vedlegges søknaden.

For nærmere informasjon om krav til pedagogiske kvalifikasjoner, se egen nettside om universitetspedagogikk.

Søkeren må i tillegg utarbeide en liste over alle sine arbeider. Listen skal inneholde følgende opplysninger om hvert arbeid:

- forfatter(e), arbeidets tittel
- for artikler: tidsskriftets navn og volum, artikkelens første og siste sidetall, årstall
- for bøker, eller andre selvstendige publikasjoner skal det angis forlag, trykkested, år og sidetall angis
- utøvende kunst som komposisjoner, lyd/bildeopptak, kunstverk o.l angis med årstall, varighet, medvirkende kunstnere

For innlevering av vitenskapelige arbeider kan enhetene velge mellom 2 alternativer.

Det må klart framgå av betenkningen hvilket alternativ som er valgt. Alternativene er som følger: leveres elektronisk

Alt. 1: Arbeider (publiserte eller upubliserte) som søkeren ønsker det skal bli tatt hensyn til ved bedømmelsen, må leveres i 3 eksemplarer og være ordnet i 3 komplette sett.

Alt. 2: Søkeren kan levere inntil ~~10~~ 15 arbeider som er sentrale i hennes/hans produksjon. Doktoravhandling, inkl. arbeider utført som stipendiat på Stipendiatprogrammet for kunstnerisk utviklingsarbeid, regnes i denne sammenheng som ett arbeid. Arbeidene leveres i 3 eksemplarer og må være ordnet i 3 komplette sett. I tillegg kan det sendes inn ett eksemplar av de øvrige vitenskapelige arbeider. Det skal også legges ved en oversikt over den samlede

kunstneriske/vitenskapelige produksjon der det **må** spesifiseres hvilke arbeider som er mest betydningsfulle i forhold til den utlyste stillingen

Før begge alternativene skal søkeren gi en beskrivelse av sin vitenskapelige produksjon, der hun/han peker på hvilke arbeider som er mest betydningsfulle i forhold til den utlyste stillingen, og derfor bør ligge sentralt i bedømmelsen. Videre beskrives de øvrige arbeidene kortfattet for å vise bredden i produksjonen. Beskrivelsene skal følge som vedlegg til søknaden.

Dersom det oppnevnes flere enn 3 sakkyndige, vil det kunne kreves inntil 2 sett eksemplarer utover de 3 obligatoriske settene.

Søknad med vedlegg må sendes elektronisk på søknadsskjema som ligger på www.jobbnorge.no. Vedlegg kan også være link til aktuelt nettsted/delingssted på nett der søkerne legger ut vedlegg som det ikke er plass til i søkerbasen.

I tillegg må det sendes 4 eksemplarer av søknad med CV, bekreftede kopier av vitnemål og attester, skjema over pedagogiske kvalifikasjoner, liste over vitenskapelige arbeider og beskrivelse av arbeidene som beskrevet ovenfor.

Søknad med vedlegg og arbeider sendes innen søknadsfristens utløp direkte til:

(Navn og adresse på den enhet, eventuelt institutt, som arbeidene skal sendes til)

Den enkelte enhet, evt. underliggende nivå, kan vurdere om vitenskapelige arbeider kan leveres elektronisk. Dersom denne løsningen er aktuell, må betenkningen utformes i samsvar med dette.

Enheten, evt. underliggende nivå, kan kreve at vitenskapelige arbeider som skal bedømmes leveres på et bestemt språk, for eksempel et skandinavisk språk eller engelsk. Dersom det stilles krav til språk, må dette framgå av betenkningen.

4. Bedømmelse (Personalreglementet § 5)

4.1 Oppnevning av sakkyndig komité

Sakkyndig komité til alle stillinger oppnevnes av fakultetsstyrene, eventuelt et eget tilsettingsutvalg der dette er bestemt av universitetsstyret, og styrene ved enhetene under universitetsstyret. Fakultetsstyrene kan delegere denne myndigheten til innstillende myndighet.

Komiteen skal settes sammen slik at det ikke kan reises habilitetsinnsigelser mot denne, jf. forvaltningsloven § 6. Et komitémedlem bør ikke ha hatt vesentlig samarbeid med noen av søkerne. Relevante vurderingskriterier i denne sammenheng vil være om vedkommende har vært veileder for søker, eller har hatt omfattende publiseringer sammen med søker. Ethvert kjennskap til søker medfører ikke inhabilitet.

Commented [AA1]: Erstatte av ny formulering vedlegg habilitetsvurdering

Alminnelig vennskap, bekjentskap og kollegaforhold fører ikke til inhabilitet. Vedkommende må i tilfelle føle seg så sterkt knyttet til parten at det kan gå utover vedkommendes upartiskhet.

Commented [AA2]: JF Skriv frå POA - sjekkliste habilitet 7.3.14

Formatted: Norwegian (Nynorsk)

Søkerne skal underrettes om hvem som er oppnevnt og om de frister som gjelder.

Dersom det bare melder seg én søker til stillingen og vedkommende er bedømt og funnet kompetent for tilsvarende stilling i løpet av de siste 6 år, kan denne bedømmelsen legges til grunn for tilsetningen. Ny bedømmelse er da ikke nødvendig, jf. forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, § 2-1, pkt. 13, 2. ledd.

4.2 Komiteens sammensetting

4.2.1 Professor

Komiteens sammensetting skal i hovedsak følge de bestemmelser som gjelder for opprykk til stilling som professor, jf. forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger:

Komiteen skal bestå av minst 3 medlemmer med professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse innen stillingens fagområde. Bare ett medlem av komiteen kan være fra Universitetet i Tromsø, og så langt det er mulig og på de fagområder det er naturlig, skal komiteen ha et medlem fra et annet land. Begge kjønn skal om mulig være representert. Dersom dette ikke er mulig, skal det redegjøres særskilt for dette.

4.2.2 Dosent

Komiteens sammensetting skal følge de bestemmelser som gjelder for opprykk til stilling som dosent, jf. forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger:

Komiteen skal bestå av minst 3 medlemmer, med ett medlem fra universitet eller vitenskapelig høyskole med professorkompetanse og 2 medlemmer med dosentkompetanse eller tilsvarende kompetanse. Kompetansen må være på stillingens fagområde. Bare ett medlem av komiteen kan være fra Universitetet i Tromsø, og så langt det er mulig og på de fagområder det er naturlig, skal komiteen ha et medlem fra et annet land. Begge kjønn skal om mulig være representert. Dersom dette ikke er mulig, skal det redegjøres særskilt for dette.

4.2.3 Førsteamanuensis og førstelektor

Komiteens sammensetting skal følge de bestemmelser som gjelder for opprykk til stillinger som førsteamanuensis og førstelektor, jf. forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger:

Komiteen skal bestå av minst 3 medlemmer. Minst ett av medlemmene må ha kompetanse over førstestillingsnivå. De øvrige må minst ha førsteamanuensis-kompetanse når det gjelder vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling, og minst førstestillingskompetanse når det gjelder vurdering av søkere til førstelektorstilling. For førsteamanuensisstilling må minst ett av medlemmene i komiteen være tilsatt i et fagmiljø som har fått ansvar for doktorgradsutdanning. Dette kan fravikes for sakkyndig utvalg som skal vurdere søkere på grunnlag av kunstneriske kvalifikasjoner. Bare ett medlem av komiteen kan være fra Universitetet i Tromsø. Begge kjønn skal om mulig være representert. Dersom dette ikke er mulig, skal det redegjøres særskilt for dette.

4.2.4 Universitetslektor og høyskolelærer³

Komiteen skal bestå av minst 2 medlemmer. Ett av medlemmene må ha minst førstestillingskompetanse. Det andre medlemmet må ha minst lektorkompetanse. Bare ett medlem av komiteen kan være fra Universitetet i Tromsø. Begge kjønn skal om mulig være representert. Dersom dette ikke er mulig, skal det redegjøres særskilt for dette. I særskilte tilfelle kan tilsettingsorganet bestemme at kravet om sakkyndig bedømmelse kan fravikes, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-3, 3. ledd.

4.2.5 Ledelse av komiteen

Ett av medlemmene i komiteen oppnevnes som leder. Vedkommende skal, i tillegg til å delta i bedømmelsen, koordinere komiteens arbeid og sørge for arbeidets framdrift. Det kan også oppnevnes en egen administrerende leder for komiteen. Denne deltar ikke i bedømmelsen. Leder/administrerende leder skal normalt ha tilknytning til Universitetet i Tromsø.

4.2.6 Spesialsakkyndige

Bedømmelseskomiteen kan be om at det oppnevnes spesialsakkyndige for å uttale seg om deler av søkernes produksjon, herunder også om søkernes pedagogiske kvalifikasjoner.

4.3 Komiteens mandat

Komiteens mandat er å foreta en vurdering av søkernes kvalifikasjoner på grunnlag av det skriftlige materialet den får seg forelagt av søkerne og den betenkning som er utarbeidet for stillingen, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-3, 3. ledd. Komiteen skal ikke uttale seg i spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller lignende.

4.3.1 Beskrivelse og vurdering av søkerne

³ I henhold til lokal lønnspolitikk for UiT skal tilsetning som høyskolelærer bare gjøres dersom det ikke er mulig å skaffe kvalifisert personale på minimum lektornivå.

I bedømmelsen skal det gis en oversikt over den enkelte søkers utdanning, yrkespraksis, pedagogiske kvalifikasjoner, formidlings- og populariseringsinnsats, fagpolitisk og administrativ innsats og eventuell annen kvalifiserende virksomhet. Det skal videre gis en beskrivelse og vurdering av søkerens vitenskapelige arbeider (enkeltvis eller gruppevis). Det skal legges vekt på om søkerens faglige aktivitet i den senere tid har vist stigning, stagnasjon eller tilbakegang.

Bedømmelsen skal også inneholde en gjennomgang av søkerens pedagogiske kvalifikasjoner. Bedømmelseskomiteen må eksplisitt uttale seg om den anser at søkeren har tilstrekkelig formell pedagogisk utdanning eller om søkerens "praktiske kompetanse som underviser" anses likeverdig med formell utdanning. Eventuelt kan komiteen konkludere med at søkeren ikke har den pedagogiske kompetanse som kreves.

For nærmere beskrivelse av kvalifikasjonskravene til de ulike stillingskategoriene vises til pkt. 4.4, og for nærmere beskrivelse av krav til pedagogisk kompetanse vises til pkt. 4.5 i disse bestemmelsene.

4.3.2 Tilsetning på kvalifiseringsvilkår

Dersom stillingen er kunngjort med mulighet for midlertidig tilsetning for 3 år etter tjenestemannslovens forskrift § 5 nr. 1 og universitets- og høyskolelovens § 6-5, 1. ledd, skal komiteen vurdere om det er søkere som kan tilbys slik tilsetning. I denne sammenheng skal det legges vekt på søkerens mulighet til å oppnå professor-/førstestillingskompetanse i løpet av den midlertidige tilsetningsperioden.

Hvis komiteen foreslår slik midlertidig tilsetning, må det eksplisitt framgå hva grunnlaget for forslaget er. Et slikt grunnlag kan være utilstrekkelige

- vitenskapelige kvalifikasjoner og/eller
- pedagogiske kvalifikasjoner

4.3.3 Tilsetning i lavere stilling

Dersom det ikke har vært mulig å få søkere som tilfredsstiller kompetansekravene for tilsetning på kvalifiseringsvilkår, og det på grunn av undervisningssituasjonen er helt nødvendig å foreta tilsetning, kan det foretas midlertidig tilsetning for inntil 3 år og 6 måneder i en lavere stilling som vedkommende tilfredsstiller kompetansekravet til, jf. tjenestemannslovens forskrift § 5 nr. 2 og universitets- og høyskolelovens § 6-5, 2. ledd. Det forutsettes at mulighet for midlertidig tilsetning på kvalifiseringsvilkår har vært nevnt i betenkning/kunngjøringstekst.

4.3.4 Rangering av søkerne

Er det flere kvalifiserte søkere til stillingen, skal vanligvis 3 kan søkerne om mulige rangeres. Dersom 2 eller flere søkere finnes tilnærmet likeverdig kvalifisert, skal disse sidestilles i rangeringen. "Tilnærmet likeverdig kvalifisert" skal i denne sammenheng gis en vid fortolkning.

Commented [AA3]: Denne formuleringen kan forhåpentligvis modereres/justeres - rangering oppleves ofte som veldig vasskelig. Kan mitt forslag brukes eller noe tilsvarende?

Ved rangeringen skal det i tillegg til vitenskapelige kvalifikasjoner også tas hensyn til annen kvalifiserende virksomhet, som:

- erfaring fra å initiere og lede forskning, og om søkeren kan stimulere andre til vitenskapelig/kunstnerisk aktivitet; være miljøskaper/entreprenør
- erfaring fra internasjonal virksomhet
- pedagogiske kvalifikasjoner (pedagogisk utdanning, undervisning, veiledning, eksamensarbeid, planlegging, vurdering og utvikling av egne undervisningsopplegg, utvikling av læremidler, studieadministrasjon, utredningsarbeid)
- formidlings- og populariseringsinnsats (inkluderer også kunstnerisk aktivitet)
- musealt arbeid
- fagpolitisk og administrativt arbeid (herunder utøvelse av verv, deltakelse i komiteer og utvalg, stillings- og kompetansebedømmelser, opposisjon ved disputaser, representasjon i offentlige styrer og utvalg med mer.)

Betenkning for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke krav som gjelder og hvordan disse skal vektlegges.

Det skal også tas hensyn til hvordan søkerens samlede kompetanse korresponderer med universitetets behov og interesser slik disse er beskrevet i betenkningen.

Dersom komiteen er i tvil når det gjelder kompetanse, kan den be om å få tilsendt ett eller flere arbeider til vurdering.

Eventuelle dissenser i komiteen skal begrunnes og følge med bedømmelsen i den videre saksbehandlingen.

Commented [AA4]: Dissens utan er?

4.3.5 Frist for komiteens arbeid

Bedømmelsen bør foreligge innen 3 måneder, beregnet fra det tidspunkt komiteen har mottatt det materialet som skal danne grunnlag for bedømmelsen. Dersom det ikke er mulig å holde tidsfristen, skal komiteens leder gi en særskilt redegjørelse for dette. Søkerne skal gis melding om forsinkelsen.

4.3.6 Merknader til bedømmelsen

Søkerne skal gis anledning til å uttale seg om bedømmelsen innen fastsatt frist, normalt 14 dager etter utsending. Eventuelle merknader fra søkerne legges fram for komiteen for uttalelser før det treffes vedtak.

4.4 Kvalifikasjonskrav

4.4.1 Kvalifikasjonskrav for stilling som professor

For å bli tilkjent professorkompetanse må det kunne dokumenteres vesentlig mer omfattende forskning av høy kvalitet enn det som kreves til doktorgrad. I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er det

grunnleggende kravet:

- Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder for stilling som professor i det aktuelle fagområdet, eller
- omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard og relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen på høyeste nivå og
- dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

I bedømmelsen skal det legges vekt på at vedkommende kan dokumentere faglig virksomhet på høyt nivå de siste 6 år, og at denne peker framover mot fortsatt aktivitet på professornivå.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

Betenkning for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke ytterligere krav som gjelder, og hvordan disse skal vektlegges. Eksempel kan være evne til å initiere og lede forskning, erfaring fra internasjonal virksomhet, formidling og popularisering samt fagpolitisk og administrativt arbeid.

Det vises også til nasjonale standarder for vurdering av professorkompetanse, der slike er utarbeidet av de nasjonale fakultetsmøter.

4.4.2 Kvalifikasjonskrav for stilling som dosent

For å bli tilkjent dosentkompetanse må det i henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger kunne dokumenteres

- Omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet, og
- omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet, og
- dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

I tillegg til dette må det kunne dokumenteres høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder:

- Ledelse av forsknings- og utviklingsprosjekt
- tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging
- omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
- omfattende samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
- yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra nærings- og samfunnsliv
- yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra kulturlivet
- oppbygging av vitenskapelige samlinger

- kunsthøgskole.

Det skal legges vekt på at på at vedkommende kan dokumentere faglig virksomhet på høyt nivå de siste 6 år, og at denne peker framover mot fortsatt aktivitet på dosentnivå.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

Betenkning for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke ytterligere krav som gjelder, og hvordan disse skal vektlegges. Eksempel kan være erfaring fra internasjonal virksomhet samt erfaring fra fagpolitisk og administrativt arbeid.

4.4.3 Kvalifikasjonskrav for stilling som førsteamanuensis

I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er kvalifikasjonskravene for tilsetning som førsteamanuensis:

- Norsk doktorgrad på aktuelt fagområde eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad, eller
- kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet, eller
- gjennomført godkjent stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid på aktuelt fagområde eller dokumentert kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå og med en særlig fordypning som er relevant for fagområdet eller disiplinen, og
- dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

Betenkning for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke ytterligere krav som gjelder, og hvordan disse skal vektlegges. Eksempel kan være evne til å initiere og lede forskning, erfaring fra internasjonal virksomhet, formidling og popularisering, samlingsarbeid samt fagpolitisk og administrativt arbeid.

4.4.4 Kvalifikasjonskrav for stilling som førstelektor

I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er kvalifikasjonskravene for tilsetning som førstelektor:

- Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling, eller
- dokumentert omfattende kunstnerisk utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling, og
- spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk

virksomhet skal tillegges stor vekt,

og

- dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

Betenkning for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke ytterligere krav som gjelder, og hvordan disse skal vektlegges. Eksempel kan være erfaring fra internasjonal virksomhet, samt fagpolitisk og administrativt arbeid.

4.4.5 Kvalifikasjonskrav for stilling som universitetslektor

I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er kvalifikasjonskravene for tilsetning som universitetslektor:

- Høyere grads eksamen eller tilsvarende ved universitet eller høyskole,
- relevante forskningskvalifikasjoner utover mastergrads- eller hovedfagsnivå og/eller relevant praksis,
eller
- dokumentert anerkjent kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid av et visst omfang,
- utdanning på høyeste nivå på kunstområdet fra Norge eller likeverdig utdanning fra utlandet eller tilsvarende dokumenterte kunnskaper,
og
- dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

Betenkning for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke ytterligere krav som gjelder, og hvordan disse skal vektlegges. Eksempel kan være erfaring fra fagpolitisk og administrativt arbeid.

4.4.6 Kvalifikasjonskrav for høyskolelærer

I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er kvalifikasjonskravene for tilsetning som høyskolelærer:

- 4 års høyere utdanning, av disse minst 2 år innenfor det fagområdet vedkommende skal undervise,
- relevant yrkespraksis,
eller
- 3-4 års høyere utdanning med en viss spesialisering på kunstområdet eller tilsvarende dokumenterte kunnskaper.

I tillegg må det kunne dokumenteres relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Personlig egnethet skal tillegges vekt. (Komiteen skal ikke uttale seg om dette.)

Betenkning for den enkelte stilling vil angi spesifikt hvilke ytterligere krav som gjelder, og hvordan disse skal vektlegges. Eksempel kan være erfaring fra fagpolitisk og administrativt arbeid.

4.5 Krav til pedagogisk kompetanse

Kriteriene for pedagogisk kompetanse er de samme ved tilsetting i alle stillinger. I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger er kravet til pedagogisk kompetanse følgende:

Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Hovedregelen er at alle som tilsettes i fast i stilling skal ha dokumentert pedagogisk kompetanse i form av universitetspedagogisk seminar, annen pedagogisk utdanning eller gjennom å ha utviklet en godkjent pedagogisk mappe. Alternativt kan komiteen, etter en konkret vurdering av søkerens praktiske kompetanse som underviser, fastsette at denne må anses som likeverdig med formell pedagogisk utdanning.

Søkere som tilfredsstiller kravene til pedagogisk kompetanse, men som ikke har formell pedagogisk utdanning dvs. universitetspedagogisk seminar, annen pedagogisk utdanning eller gjennom å ha utviklet en godkjent pedagogisk mappe kan tilsettes fast, men oppfordres til å utvikle en pedagogisk mappe innen 3 år. Det skal gis informasjon om dette i tilsettingsbrevet.

Søkere som ikke tilfredsstiller kravene til pedagogisk kompetanse som gjennomgått over, 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 må søkeren i løpet av 3årsperioden få godkjent pedagogiske kvalifikasjoner gjennom å ha utviklet en godkjent pedagogisk mappe. Dette kravet spesifiseres i tilsettingsvedtaket og gjøres kjent for den tilsatte i tilsettingsbrevet.

Kravene til pedagogisk kompetanse gjelder ved alle tilsettinger, inkludert overgang til nye tilsettingsforhold for allerede tilsatte ved UiT.

Kravene til pedagogisk kompetanse gjelder også ved midlertidige tilsettinger og ved tilsetting i bistilling som er tillagt undervisning. For disse stillingene kan kravet fravikes etter konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

Det vises for øvrig til retningslinjer for godkjenning av pedagogisk basiskompetanse ved UiT, godkjent av universitetsdirektøren og gjeldende fra 1.1.2011.

5. Intervju/prøveforelesning/prøveundervisning og prøvespill

(Personalreglementet § 5)

5.1 Intervju

De søkerne som vurderes å være best kvalifisert skal innkalles til intervju. Intervjuet skal ta sikte på å avklare personlig egnethet for stillingen, motivasjon og utviklingspotensiale for de ulike oppgavene som er tillagt stillingen. For søkere som ikke har utviklet en egen pedagogisk mappe, vil intervjuet gi mulighet til refleksjon om egen undervisningsfilosofi og undervisningsmetoder. Søkerens interesse og motivasjon for å delta i utviklingsarbeid for universitetet som helhet må også avklares. Resultatet av intervjuene skal skrives ned og følge saken videre i tilsettingsprosessen.

Enheten bestemmer administrativt hvem som skal delta i intervjukomiteen. Begge kjønn bør være representert.

Der det er hensiktsmessig kan enheten bestemme at disse avgjørelsene kan tas på lavere nivå.

5.2 Prøveforelesning/prøveundervisning og prøvespill

Etter forslag fra bedømmelseskomiteen, eller på eget initiativ, kan enhetene bestemme at det skal holdes prøveforelesning/prøveundervisning og prøvespill. Enheten bestemmer hvem som skal være til stede på prøveforelesningen.

Der det er hensiktsmessig kan enheten bestemme at disse avgjørelsene kan tas på lavere nivå.

Resultatet fra prøveforelesning/prøveundervisning og prøvespill ene skal skrives ned og følge saken videre i tilsettingsprosessen.

5.3 Søkere med innvandrerbakgrunn

Dersom det melder seg kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, er alle statlige virksomheter pålagt å innkalle minst én slik søker til intervju (PM 12/2004). Er det søkere med innvandrerbakgrunn og ingen er innkalt, skal dette forklares i innstillingen⁴.

⁴ Staten anvender definisjoner fra SSB (statistisk sentralbyrå)

Innvandrerbakgrunn har man dersom man er født i utlandet og har innvandret, eller dersom man har foreldre som begge er utenlandskfødte

SSB har innført en todeling når det gjelder landbakgrunn. Landgruppe 1: EU/EFTA-land, Nord-Amerika, Australia og New Zealand

Landgruppe 2: Europa utenom EU/EFTA, Asia (inkl. Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand.

FAD har presisert at det er søkere med landbakgrunn 2 som fortrinnsvis skal innkalles til intervju

5.4 Funksjonshemmede/yrkeshemmede søkere

Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, skal det alltid innkalles minst én slik søker til intervju. Slik søker kan tilsettes selv om det finnes bedre kvalifiserte søkere til stillingen, jf. tjenestemannsloven § 9.

6. Innstilling (Personalreglementet §§ 5, 6 og 7)

6.1 Innstillingsmyndighet

Instituttstyrene innstiller i undervisnings- og forskerstillinger. Ved institutt som ikke har eget styre er instituttleder innstillende myndighet. For enheter under universitetsstyret er styret ved enheten innstillende myndighet. Universitetsstyret kan vedta at det gis dispensasjon fra disse bestemmelsene.

6.2 Innstillingsmyndighetens mandat

6.2.1. Innstillingsmyndighetens forhold til den sakkyndige komiteens vurderinger

Innstillingsorganet har ansvar for å kontrollere at den sakkyndige bedømmelsen er adekvat og forsvarlig. Bedømmelsen skal være i overensstemmelse med de kriteriene som er formulert i stillingsbeskrivelsen, og med vanlig praksis når det gjelder kvalifikasjonskrav og vektlegging av ulike kvalifikasjoner.

Dersom innstillingsorganet er i tvil om hvorvidt den sakkyndige komiteens vurderinger oppfyller kravene, må det avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse. Dette kan skje ved at man 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, eller oppnevner flere sakkyndige eller en ny sakkyndig komité.

Innstillingsorganet skal ikke begrense sine vurderinger til de forhold som er blitt vurdert av den sakkyndige komiteen. Innstillingsorganet skal også foreta vurderinger av andre relevante kvalifikasjoner hos søkerne.

Innstillingsorganet kan treffe vedtak med en annen konklusjon enn det den sakkyndige komité er kommet til, uten ny komitébehandling. Dette kan bare skje i situasjoner hvor innstillingsorganet finner å kunne bygge på komiteens faglige vurderinger av søkerne slik den framgår av bedømmelsen, men hvor:

- Innstillingsorganet ikke er enig i den vurderingsnorm som er anvendt eller den vektlegging av ulike kvalifikasjoner som bedømmelsen er basert på, og/eller
- innstillingsorganet vektlegger andre kvalifikasjoner hos søkerne enn de kvalifikasjoner som den sakkyndige komiteen har vurdert. Dette kan være på basis

av intervju, prøveforelesning, og vurderinger av personlig egnethet og andre ikke-faglige vurderinger som anses som relevant for stillingen.

Dersom innstillingsorganet endrer på den rangeringen som den sakkyndige komiteen har tilrådd, krever dette særskilt begrunnelse. Begrunnelsen skal følge saken videre til tilsettingsorganet.

6.2.2 Særskilt redegjørelse om rekrutteringsgrunnlaget

Dersom det ikke er kvinnelige søkere til faste stillinger, skal innstillingsorganet påse at det er redegjort særskilt om rekrutteringsgrunnlaget innenfor det aktuelle fagområdet, jf. plan for likestilling mellom kjønnene.

6.2.3 Søkere med fortrinnsrett, yrkeshemmet søker eller søkere med innvandrerbakgrunn

Det kan forekomme tilfeller hvor søkere har fortrinnsrett til stilling fordi de er sagt opp fra annen statlig stilling på grunn av overtallighet, jf. tjenestemannslovens § 13. Slike søkere må presisere i søknaden at de gjør sin fortrinnsrett gjeldende. Blir en slik søker bedømt som kvalifisert skal vedkommende tilsettes, selv om andre søkere er bedre kvalifisert.

Hvis tilsettingsorganet ikke finner å kunne tilsette den overtallige søker, skal saken avgjøres av et særskilt sentralt tilsettingsråd for overtallige arbeidstakere i staten, jf. tjenestemannsloven § 5 nr. 4 og lovens forskrift § 8. Dette rådet har myndighet til å tilsette søkeren dersom vedkommende bedømmes som kvalifisert.

Innstillingsorganet må påse at det har vært foretatt intervju av eventuelt kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, jf. pkt. 5.3 i disse bestemmelsene.

Innstillingsorganet må også vurdere om eventuelt kvalifisert yrkeshemmet søker, som enten er eller blir uten arbeid, skal innstilles foran bedre kvalifisert søker, jf. pkt. 5.4 i disse bestemmelsene.

Ovennevnte forhold må være avklart før innstillingsorganet avgir sin innstilling.

6.2.4 Innstilling og rangering

Etter en samlet vurdering av søknadene, bedømmelsen, intervjuene og eventuelle prøveforelesninger, fremmer innstillingsorganet skriftlig begrunnet innstilling til tilsettingsorganet.

Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis 3 søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning.

Innstillingsorganet vurderer om det skal innstilles på prøvetid, se pkt. 7.5 i disse bestemmelsene.

Innstillingsorganet skal anvende moderat kjønnskvolter. Med moderat kjønnskvolter menes at dersom 2 eller flere søkere blir funnet tilnærmet likeverdig kvalifisert, skal kvinner rangeres foran menn. "Tilnærmet likeverdig kvalifisert" skal i denne sammenheng gis en vid fortolkning.

Innstillingsorganet må ta stilling til om noen av søkerne skal innstilles med krav om å gjennomgå en bestemt opplæring innen en fastsatt tidsfrist. I henhold til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, § 1-1, 1. ledd kan tilsettingsmyndigheten stille krav om at den som tilsettes forplikter seg til å gjennomgå en bestemt opplæring innen en fastsatt tidsfrist. Dette kan for eksempel være å gjennomføre et bestemt pedagogisk opplegg, eller tilegne seg spesielle språkkunnskaper.

Dersom noen av søkerne innstilles for midlertidig tilsetning på kvalifiseringsvilkår, må det framgå av innstillingen om den midlertidige tilsetningen skyldes

- utilstrekkelige vitenskapelige kvalifikasjoner og/eller
- utilstrekkelige pedagogiske kvalifikasjoner

Tilsetning på kvalifiseringsvilkår kan bare foretas dersom stillingen er utlyst med mulighet for slik tilsetning.

Dersom det ikke er søkere som tilfredsstiller kompetansekravene for midlertidig tilsetning på kvalifiseringsvilkår, må innstillingsorganet vurdere om det på grunn av undervisningssituasjonen skal innstilles for tilsetning i en lavere stilling for inntil 3 år og 6 måneder, jf. pkt. 2.3 i disse bestemmelsene. Slik tilsetning kan bare foretas dersom stillingen er utlyst med mulighet for midlertidig tilsetning på kvalifiseringsvilkår.

6.2.5 Delt innstilling

Et eventuelt mindretall innen innstillingsmyndigheten skal avgi sin egen begrunnede innstilling.

7. Tilsetning (Personalreglementet § 8)

7.1 Tilsettingsmyndighet

Fakultetsstyrene, eventuelt tilsettingsutvalg etter universitetsstyrets bestemmelse, tilsetter i toppstillinger ved fakultetene.

Fakultetsstyrene, eventuelt tilsettingsutvalg etter universitetsstyrets bestemmelse, tilsetter i mellomstillinger ved fakultetene.

Universitetsstyrets tilsettingsutvalg tilsetter i alle undervisnings- og forskerstillinger ved enheter under universitetsstyret.

7.2 Tilsettingsmyndighetens mandat

Tilsettingsorganets forhold til bedømmelseskomiteens vurderinger vil være de samme som for det innstillende organ, jf. pkt. 6.2.1 i disse bestemmelsene.

Tilsettingsorganet skal anvende moderat kjønnskvolter, jf. pkt. 2.5 i disse bestemmelsene.

Tilsettingsorganet må påse at følgende forhold er avklart:

- om det er redegjort for rekrutteringsgrunnlaget i de tilfeller det ikke er kvinnelige søkere til fast utlyst stilling, jf. pkt. 6.2.2 i disse bestemmelsene
- om det er søkere med fortrinnsrett, jf. pkt. 6.2.3 i disse bestemmelsene
- om eventuelt kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn har vært innkalt til intervju, jf. pkt 5.3 og 6.2.3 i disse bestemmelsene
- om eventuelt kvalifisert yrkeshemmet søker, som enten er eller blir uten arbeid, skal innstilles foran bedre kvalifisert søker, jf. pkt. 5.4 og 6.2.3 i disse bestemmelsene
- om noen av søkerne skal tilsettes med krav om å ta en bestemt opplæring innen en fastsatt tidsfrist, jf. pkt. 6.2.4 i disse bestemmelsene. Type opplæring må spesifiseres
- om noen av søkerne skal tilsettes midlertidig for 3 år på kvalifiseringsvilkår, jf. pkt. 4.3.2 og 6.2.4 i disse bestemmelsene. Årsaken til den midlertidige tilsettingen må spesifiseres, og kan være som følger:
 - manglende vitenskapelig kompetanse
 - manglende pedagogiske kvalifikasjoner
- om noen av søkerne skal tilsettes midlertidig i en lavere stilling, jf. pkt. 4.3.3 og 6.2.4 i disse bestemmelsene
- prøvetid, jf. pkt 7.5 i disse bestemmelsene

7.3 Ved uenighet mellom innstillende og tilsettende myndighet

I henhold til tjenestemannslovens § 4, nr. 5 begrenses tilsettingsmyndighetens valgmuligheter for tilsetting av den formelle innstillingen. Tilsettingsorganet kan kun foreta tilsetting av personer som er innstilt. Alle søkere som er innstilt av et mindretall eller et flertall av innstillingsmyndigheten er formelt å anse som innstilt.

Dersom tilsettingsmyndigheten ønsker å tilsette en søker som ikke er innstilt, må innstillingsmyndigheten henstilles om å innstille den aktuelle søker. Også et mindretall av tilsettingsmyndigheten kan henstille om dette. Dersom innstillingsmyndigheten likevel ikke vil innstille den aktuelle søker og tilsettingsmyndigheten fastholder sitt ønske, skal saken avgjøres av det organ som er bestemt i personalreglementets § 11. Det høyere organ kan da tilsette en av de som er innstilt, eller den som tilsettingsorganet vil tilsette.

7.4 Ved uenighet i tilsettingsorganet (dissens og mindretallsanke)

I henhold til tjenestemannslovens § 5, nr. 3 kan ethvert medlem av tilsettingsmyndigheten, i tilfeller det ikke oppnås enighet om en tilsetting, kreve at

saken blir avgjort av det organ som er bestemt i personalreglementets § 11. Det høyere organ kan da bare velge mellom de søkere som noen av tilsettingsmyndighetens medlemmer vil tilsette.

7.5 Prøvetid

Hovedregelen er at arbeidstakere som begynner i statstjenesten har en prøvetid på 6 måneder, jf. tjenestemannslovens § 8:

I de første seks måneder er tjenestemannen tilsatt på prøve.

Lovens § 8 nr. 1, 2. setning åpner videre for at:

Tilsettingsorganet kan bestemme at slik prøvetid også skal gjelde, selv om tjenestemannen går direkte over fra en annen statsstilling.

Det er sammenhengende tjenestetid i staten som legges til grunn i prøvetidsbestemmelsene. Fastsetting av ny prøvetid (utover 6 måneder) for tjenestemenn som rekrutteres direkte fra én statsstilling til en annen krever derfor særlig vedtak fra tilsettingsorganet. Et vilkår for å pålegge tjenestemannen ny prøvetid er at arbeidet i ny statsstilling må være av en annen art. Det skal normalt ikke gis prøvetid når ansatte skifter stilling internt ved universitetet.

Endelig kompetanse til å treffe vedtak om prøvetid i den enkelte sak ligger hos tilsettingsorganet, som skal vurdere hvert tilfelle individuelt.

7.6 Midlertidig tilsetting på kvalifikasjonsvilkår – ny bedømmelse

Midlertidig tilsatte på kvalifiseringsvilkår har senest ved utløpet av tilsettingstiden krav på ny bedømmelse. Vedkommende enhet må sørge for at slik bedømmelse blir iverksatt og gjennomført. Tilsettingstiden kan forlenges med inntil 6 måneder i påvente av bedømmelse, jf. tjenestemannslovens forskrift § 5, nr. 1. Dersom vedkommende blir bedømt å være kvalifisert, foretar tilsettingsorganet fast tilsetting etter innstilling fra enhetens innstillingsmyndighet.

Fast tilsetting kan for øvrig gis når som helst i perioden når den tilsatte kan dokumentere at nødvendige kvalifikasjoner foreligger. Dersom enheten har tilsettingsmyndighet, tilsettingen er midlertidig på grunn av manglende pedagogiske kvalifikasjoner, og den tilsatte har fått godkjent pedagogiske kvalifikasjoner gjennom å ha utviklet en pedagogisk mappe, kan nærmeste foresatte tjenestemyndighet for vedkommende enhet (avdelingsdirektør/dekan eller tilsvarende) tilsette.

8. Unntak fra reglene om kunngjøring, innstilling og tilsetting (Personalreglementet § 12)

8.1. Midlertidig tilsetting i ordinære stillinger 6-12 mnd.

For tilsettinger med varighet inntil 6 måneder kan universitetsdirektøren/

avdelingsdirektøren/dekan foreta tilsetting uten ordinær kunngjøring, vurdering og innstilling.

Når forenklet prosedyre har vært fulgt og stillingen senere blir fast skal stillingen kunngjøres og besettes etter ordinær prosedyre.

For tilsettinger med varighet fra 6 måneder til 12 måneder kan universitetsdirektøren/avdelingsdirektøren/dekan, når det er hensiktsmessig, foreta tilsetting. Ved slike tilsettinger foretar nærmeste overordnede tjenestemyndighet innstilling. Ordinære regler for kunngjøring gjelder for denne type tilsettinger, jf. tjenestemannslovens § 2.

8.2 Direkte tilsetting/kalling (gjelder ikke for eksternt finansierte stillinger)

Hovedregelen etter tjenestemannsloven er at alle stillinger skal kunngjøres. Universitetsstyret kan, når særlige grunner taler for det, foreta tilsetting uten forutgående kunngjøring, jf. tjenestemannsloven forskrift § 2, nr. 5 og universitets- og høyskoleloven § 6-3, 4. ledd. Universitetsdirektøren har presisert at bruken av kalling/direkte tilsetting bør holdes på et minimum. Direkte tilsetting/kalling brukes i hovedsak når det ikke anses hensiktsmessig å lyse ut stillingen fordi rekrutteringsgrunnlaget er lite.

Når sak om direkte tilsetting fremmes for universitetsstyret, må enheten redegjøre for hvilke særlige grunner som gjør at stillingen ikke lyses ut. Det må gis en grundig og tydelig redegjørelse for:

1. Fakultetets/fagområdets behov.
2. Personens kompetanse i forhold til fakultetets/fagområdets behov og rekrutteringssituasjonen for fagområdet.
3. Hvilke tiltak som er gjort for å rekruttere kvinner til stillingen, dersom det fremmes forslag om direkte tilsetting av en mann.

Enheten må utarbeide betenkning for stillingen.

Vurderingene i ovennevnte pkt. 1 – 3 må også gjøres i forbindelse med forlengelse av midlertidig direkte tilsetting.

Bistillingstilsettinger kan forlenges dersom det foreligger gode begrunnelser, jf. ovenfor, men samlet tilsettingsperiode bør ikke overstige 10 år. Forlengelser ut over 10 år kan gis i særlige tilfeller.

8.3 Kompetansevurdering i forbindelse med direkte tilsetting

I henhold til lov om universitetet og høyskoler § 6-3, 3. ledd skal tilsetting skje på grunnlag av sakkyndig bedømmelse.

Det skal foretas intervju, og det kan foretas prøveforelesning ved direkte tilsetting i ordinære stillinger.

Dersom det er aktuelt med direkte tilsetting av utenlandske professorer/ førsteamanuenser i bistillinger ved UiT, som ikke har vært bedømt kompetent etter norsk standard, vurderes det å være tilstrekkelig at 2 personer med professor-kompetanse innen fagfeltet gir en faglig vurdering (forenklet kompetansevurdering) av den som skal tilsettes som professor II. Ved tilsetting som førsteamanuensis i bistilling vurderes det å være tilstrekkelig at en person med førsteamanuensis-kompetanse og en person med professorkompetanse innen fagfeltet gir en faglig vurdering (forenklet kompetansevurdering).

Det er vanlig praksis å godkjenne nordisk førsteamanuensis/-professorkompetanse som likeverdig med norsk ved direkte tilsetting.

8.4 Eksternt finansierte stillinger

I henhold til vedtak 17.12.98 i universitetsstyret (S 167-98) gjelder følgende unntak fra tjenestemannslovens bestemmelser om kunngjøring, innstilling og tilsetting:

1. *Med hjemmel i tjenestemannslovens forskrift § 2, nr 4 fastsettes at unntak fra lovens § 2 Kunngjøring, § 4 Innstilling og § 5 Tilsetting skal gjelde generelt for eksternt finansierte stillinger ved Universitetet i Tromsø.*
2. *For midlertidige eksternt finansierte personlige stillinger kan nærmeste foresatte tjenestemyndighet for vedkommende enhet (fakultetsdirektør/høgskoledirektør eller tilsvarende) foreta tilsetting, jf § 2, nr 4 i tjenestemannslovens forskrift 11.11.1983.*

Ledelsen ved fakultetet/enheten vurderer hvorvidt det skal foretas kunngjøring for den aktuelle stillingen med eksternt finansiering. Dersom ledelsen finner det unødvendig å kunngjøre den eksternt finansierte stillingen, skal administrasjonen saksbehandle og gjøre rede for de vurderingene som er foretatt. Saken fremmes deretter direkte til tilsettingsorganet.

Dersom stillingen kunngjøres, skal ordinære tilsettingsprosedyrer følges.

For midlertidige eksternt finansierte personlige stillinger kan nærmeste foresatte tjenestemyndighet for vedkommende enhet (dekan eller tilsvarende) foreta tilsetting.

8.5 Deltidslærere mv. – tilsetting i mindre enn 37,5 % stilling

I henhold til forskrift til lov om statens tjenestemenn, § 1 er forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 prosent av full stilling unntatt fra tjenestemannslovens bestemmelser.

Dette innebærer at arbeidsforholdet reguleres av arbeidsmiljøloven.

Universitetsdirektør/avdelingsdirektør/dekan kan foreta tilsetting av forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 % av full stilling, uten ordinær kunngjøring, vurdering og innstilling.

Arbeidsmiljølovens rammer for midlertidig tilsetning gjelder. Dette medfører en mer restriktiv adgang til midlertidig tilsetning enn etter tjenestemannslovens bestemmelser.

Arbeidsmiljølovens § 14-9, bokstav a hjemler adgang til midlertidighet "når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten". Vilkår for midlertidig tilsetning av forelesere, hjelpelærere, øvingslærere og praksisveiledere i mindre enn 37, 5 % stilling er at det foreligger et ekstra, men midlertidig, uforutsett og kortvarig behov for undervisningskapasitet.

9. Øvrige stillinger

For tilsetning som konservator og forsker følges bestemmelsene så langt det passer.

10. Opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Med virkning fra 15.09.15 henvises det til forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Lenkeadresse: <https://lovdata.no/dokument/SI/forskrift/2006-02-09-129?q=forskrift+om+ansettelse+og+opprykk>.

Det arbeides med nye utfyllende bestemmelser

Høringssvar

Til: Avdeling for personal og administrasjon
Fra: Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Utfyllende bestemmelser for tilsettinger og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UIT

UITs utfyllende bestemmelser skal revideres som følge av endret forskrift som trådte i kraft 15.09.15 (ref. 2015/4078). Fakultet for naturvitenskap og teknologi har følgende forslag til endringer av bestemmelsene gjeldende fra 15.01.11 (ref. 2011/2121).

Vi har ved våre endringsforslag lagt vekt på effektivisering av tilsettingsprosessen mht. hvor mange ledd som skal utføre arbeid i prosessen, samt bruk av tid før tilsetting i undervisnings- og kvalifikasjonsstillinger og undervisnings og forskningsstillinger.

Vi har også sett til utfyllende bestemmelser ved NTNU og UiO. Vi har sett at andre institusjoner ikke har like omfattende tilleggsbestemmelser som UiT.

Vi har fått tilbakemelding om at engelske tekster må være identiske, utenom rom for feiltolking, med norskspråklig tekst. Engelsk tekster trengs fordi mange ansatte ikke kan norsk, og fordi det er utenlandske/engelskspråklige komiteemedlemmer i flertallet av komiteene.

Fakultet for naturvitenskap og teknologi ønsker å bidra i det videre arbeidet med revidering av utfyllende bestemmelser.

Forslag til endringer i utfyllende bestemmelser for tilsettinger og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Under følger våre forslag til endringer. Vi har ingen sterke meninger angående godkjenning av opprykk basert på kommisjonsvurderinger foretatt ved annen institusjon. Det er åpenbart at vi ofte stiller høyere krav til stillingstypene utover minimumskravene i forskriften, særlig basert på retningslinjene gitt i nasjonale standarder for vurdering av professorkompetanse, utarbeidet av de nasjonalt fakultetsmøte.

2. Kunngjøring av stillinger (Personalreglementet §§ 3, 4 og 12)

2.2 Kunngjøring/betenkning

Vi mener det kan stå at malene *bør* benyttes, ikke *skal* benyttes. Det vil finnes unntak for når det er hensiktsmessig å benytte malene, og enheter kan komme frem til bedre løsninger enn det malene tilbyr. Ved å bruke *bør* fremfor *skal* blir vi mindre fastlåst i arbeidet med kunngjøringer.

2.3 Midlertidig tilsetning på kvalifiseringsvilkår/lavere stilling

Vi foreslår at teksten som skal benyttes i kunngjøringen ved kvalifiseringsvilkår flyttes over i malene, og forenkles betydelig blant annet ved å fjerne henvisninger til lovverk.

2.5 Moderat kjønnskvoltering

I forhold til kunngjøringene ønsker vi en forenkling av teksten. Avsnittet som er beskrevet her er ikke lenger en del av malene. Avsnittet som brukes i malen ved UIT er:

Ved Universitetet i Tromsø legger vi vekt på mangfold, og oppfordrer derfor kvalifiserte søkere til å søke uten hensyn til alder, kjønn, funksjonsevne og nasjonal eller etnisk bakgrunn.

Ved NTNU brukes følgende avsnitt:

Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Det er derfor et personalpolitisk mål å oppnå en balansert alders- og kjønns sammensetning og rekruttere personer med innvandrerbakgrunn.

Vi mener avsnittet om moderat kjønnskvoltering ikke trenger å være med i kunngjøringen, dersom man har med avsnitt som tilsvarer de nevnt over. Hvis man ønsker/skal oppfordre kvinner til å søke må man stå fritt til det, men det er ikke nødvendig å spesifisere hvordan innstillingen vil gjøres i kunngjøringen.

3. Søknaden

Vi ønsker å fjerne avsnittene som lister opp hva søknaden skal inneholde. Vi oppfatter denne delen som unødvendig, og kanskje for uttømmende.

De to linkene som angår pedagogiske kvalifikasjoner fungerer ikke. Vi mener det er en dårlig idé å bruke linker i utfyllende bestemmelser når de ikke blir oppdatert eller vedlikeholdt. Vi mener også det holder å skrive at pedagogiske kvalifikasjoner skal dokumenteres, så kan enhetene bestemme selv om skjemaet må benyttes.

Alle søknader mottas nå elektronisk ved NT-fak, og vi ser ingen behov for å beholde alternativene for innlevering på papir.

4. Bedømmelse (Personalreglementet § 5)

4.1 Oppnevning av sakkyndig komité

Under dette punktet ønsker vi presiseringer angående hva som regnes som vesentlig samarbeid. Særlig er det nyttig om det presiseres når man kan si at noen ikke er inhabil, for eksempel ved at samarbeidet ligger langt tilbake i tid. Da kan man samtidig beskrive hva som menes med langt tilbake i tid – 5 eller 25 år?

Selv om dette ofte vil være en skjønnsmessig vurdering, har universitetet en praksis som kan formuleres tydeligere i bestemmelsene. Det vil gjøre det arbeidet enklere for de som oppretter komiteer.

4.2 Komiteens sammensetting

Vi ønsker at det gjøres en tydeligere avklaring på hva de ulike kompetansebegrepene omfatter, eller at man forenkler beskrivelsen av hva som er kravene til sammensetting. Vi opplever at det kan oppstå forvirring om hvem som kan/ikke kan oppnevnes som komitémedlemmer.

For eksempel, ved sammensetting av komité til stilling som førsteamanuensis skal minst to av medlemmene ha førsteamanuensiskompetanse. Hvis vi kun følger kvalifikasjonskravene for stilling som førsteamanuensis i forskriften betyr det at de skal ha doktorgrad på aktuelt fagområde og dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse. Det stilles ingen ytterligere krav, selv om vi ofte stiller betydelig høyere krav for tilsetting som førsteamanuensis. For komité til førstelektor skal to av medlemmene ha minst førstestillingskompetanse. Slik det er beskrevet nå, er det ikke tydelig for alle hva som skiller førstestillingskompetanse og førsteamanuensiskompetanse.

UiO har følgende krav til krav til oppnevning av komiteer:

- *Minst tre sakkyndige.*
- *Kompetanse på det aktuelle stillingsnivå. Minst én må ha professorkompetanse ved vurdering av søkere til mellomgruppestillinger.*
- *Fortrinnsvis bare ett medlem fra Universitetet i Oslo, men for enkelte profesjonsfag vil det kunne være naturlig med to medlemmer fra to forskjellige fakulteter ved UiO.*
- *For professorater så langt mulig ett medlem fra et annet land.*
- *Begge kjønn representert blant de sakkyndige.*
- *Utvalget sammensettes slik at det har kompetanse til å vurdere alle søkerne som faller inn under kunningeringen.*
- *Hvis det ikke er mulig med representasjon av begge kjønn, må det gis særskilt begrunnelse.*

Selv om denne beskrivelsen av komiteens sammensetning er mindre detaljert enn vår egen, kan det være vel så tydelig å skrive at medlemmene skal ha kompetanse på det aktuelle stillingsnivå.

4.3 Komiteens mandat

4.3.1 Beskrivelse og vurdering av søkerne

Vi ønsker at det gjøres en presisering av hvilken praktisk undervisningskompetanse som er likeverdig formell utdanning.

4.3.2 Tilsetting på kvalifiseringsvilkår

Det bør komme tydeligere frem at kvalifiseringsvilkår bare kan benyttes ved tilsetting i faste stillinger.

4.3.5 Frist for komiteens arbeid

Vi ønsker at fristen for komiteens arbeid forkortes. Erfaring tilsier at ikke arbeides med bedømmelsen i hele perioden på 3 måneder. Vi ønsker at perioden skal være 1-2 måneder avhengig av antall søkere/stilling.

4.3.6 Merknader til bedømmelsen

Vi praktiserer 5 dagers merknadsfrist, som følge av tiltak etter forbedringsprosessen for tilsetting i vitenskapelige stillinger. 14 dager er for mye, med tanke på hvor mye tid vi ønsker å bruke totalt på en tilsettingsprosess.

Vi ønsker også en presisering på at hver søker bare har rett til ett svar fra komiteen.

4.4 Kvalifikasjonskrav

4.4.3 Kvalifikasjonskrav for stilling som førsteamanuensis

Det må bli tydeligere at det ofte kreves mer enn doktorgrad og praktisk-pedagogisk kompetanse for å bli førsteamanuensis. Man kan for eksempel låne noe av setningen som benyttes for kvalifikasjonskrav til professor: *«For å bli tilsatt som førsteamanuensis bør det dokumenteres vesentlig mer omfattende forskning utover det som kreves til doktorgrad».*

4.5 Krav til pedagogisk kompetanse

«Alternativt kan komiteen, etter en konkret vurdering av søkerens praktiske kompetanse som underviser, fastsette at denne må anses som likeverdig med formell pedagogisk utdanning.» I forhold til praktisk kompetanse som underviser, ønsker vi at det tydeliggjøres hva som i praksis kan vurderes som likeverdig med formell pedagogisk utdanning.

Linken som viser til retningslinjer for godkjenning av pedagogisk basiskompetanse ved UiT, virker ikke. Igjen mener vi det er en dårlig idé å bruke linker i utfyllende bestemmelser når de ikke blir oppdatert eller vedlikeholdt.

6. Innstilling (Personalreglementet §§ 5, 6 og 7)

6.1 Innstillingsmyndighet

Vi ønsker at følgende tas med: instituttstyret kan delegere innstillingsmyndighet til instituttleder. Ved NT-fak fungerer instituttlederne som innstillende myndighet, som følge av tiltak gjort etter forbedringsprosessen for tilsetting i vitenskapelige stillinger.

8. Unntak fra reglene om kunngjøring, innstilling og tilsetting (Personalreglementet § 12)

Vi ønsker at instituttleder skal ha innstillingsmyndighet, og dekan tilsettingsmyndighet, for stilling som professor II, og for forsker når tilsettingen gjelder for inntil ett år.

Forslag til endringer i utfyllende bestemmelser for tilsetting i stillinger som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent

2 Kunngjøring

2.1 Kunngjøring/betenkning

Vi foreslår at en endrer teksten fra at maler skal benyttes til at maler *kan benyttes*.

Er malene juridiske dokumenter eller utlysningstekst?

Utlysningsteksten for postdoktor- og stipendiatstillinger bør innholde:

standardopplysninger om grunnenhet, fagområde/aktuelle fagretninger, arbeidsplikter, kvalifikasjonskrav og ansettelsesperiode, lønn i stillingen, søknadsvedlegg og hvem søknaden skal stiles til.

Vi bør vurdere å åpne opp for direkte tilsetting til stipendiatstillingene når vi har kvalifiserte kandidater (i)kandidater med karakter A, ii) kvinnelige kandidater

Det bør opplyses om lønnstrinn i utlysningsteksten for postdoktor- og stipendiatstillinger.

2.2 Moderat kjønnskvoltering

Vi stiller spørsmålsteget ved om dette standardavsnittet nødvendigvis må være fast med i utlysningsteksten for postdoktorstillinger.

NTNU benytter ved behov følgende formulering i utlysningsteksten: NTNU wishes to increase the number of women in its workforce, and female candidates are therefore encouraged to apply.

Vi foreslår også at kap 2.2 om moderat kjønnskvoltering flyttes til kap 6 som omhandler punkter som skal vurderes ved innstilling.

2.3 Opptakskrav til ph.d-program

Vi foreslår at en forkorter standardavsnitt for bruk ved utlysning til følgende:

Opptak til doktorgradsprogram er en forutsetning for tilsetting/tiltredelse som stipendiat.

Når fakultetet sender tilbudsbrev til den aktuelle kandidaten legger vi alltid ved informasjon om hva hun/han må gjøre for å bli tatt opp til ph.d-programmet, samt tidsfrister som må overholdes.

2.4 Godkjenning av betenkning

Vi foreslår at instituttleder godkjenner betenkning for stipendiat og postdoktorstilling, da dette i hovedsak er rekrutteringsstillinger. Rekrutteringsstillingene er allerede strategisk bestemt av universitetsstyret etter innspill fra institutt og dekan/forskningsseksjonen ved fakultetene.

For stillinger finansiert av eksterne midler vil strategien til instituttene være bestemt av instituttleder og dekan ved fakultetet og en har gjennom dette bestemt hovedretning for forskning og utdannings- og kvalifiseringsstillinger.

3 Søknaden

Vi foreslår ny tekst som benyttes i utlysningen:

Søknad med CV, vitnemål og attester og evt. vitenskapelige arbeider sendes elektronisk.

Alt som omhandler at søkeren skal sende inn dokumentasjon i 3 sett fjernes, da søknad med vedlegg sendes elektroniske.

Vi foreslår at kun søkere som har sendt inn alt av dokumentasjon innen fristen skal bedømmes. Unntaket er hvis utlysningen åpner for at søkere som har nært forestående, men ikke gjennomført master eller ph.d eksamen kan søke. Komiteen kan da bli spurt om kun å bedømme de komplette søknadene. Dermed vil instituttene slippe å honorere komiteen (gjelder for postdoktorstilling) for vurdering av ikke reelle søkere.

4 Bedømmelse

4.1 Oppnevning av sakkyndig komite

Vi foreslår følgende endring: Komiteen som skal vurdere søknadene nedsettes av innstillingsmyndigheten (f.eks. instituttleder).

Iht. universitets- og høyskoleloven § 6-3 (3) kan kravet om sakkyndig bedømmelse fravikes for undervisnings- og forskerstillinger som ikke er førstestillinger eller professorstillinger.

Prosedyre uten bruk av sakkyndig komité: For å forenkle innstillingsprosessen kan innstillingsmyndigheten eller den som bemyndiges oppnevne en innstillingskomite på tre til fem personer til å bedømme de faglige kvalifikasjonene og personlig egnethet for stillingen. Gruppen foretar intervju og innhenter referanser og kommer med en anbefaling overfor innstillingsmyndigheten. Se krav til sammensetning av komiteen i punkt 3.

4.2.1 Postdoktor

Da dette er en kvalifiseringsstilling for en periode på 2-4 år foreslår vi at komiteen nedsettes av instituttleder. Det er instituttene som har budsjettansvaret og eierforhold til og ønske om framdrift i tilsettingsprosessen.

I dag er det et krav om toppstillingskompetanse i komiteen, et krav som er strengere enn for komite for førsteamanuensis. Vi foreslår at dette endres til at komiteen skal bestå av 2 personer med førstestillingskompetanse, samt at krav om ekstern representant utelates.

Vi opplever at ved UiTs noe strenge vurdering av habilitet kan ikke prosjektleder delta i komiteen for stipendiatstilling, da hun/han har vært masterveileder for kandidaten. Vi ønsker at prosjektleder som har vært masterveileder for søkeren kan vær medlem i komiteen, da veileder ikke deltar ved karaktersetting av masteroppgaven. For postdoktorstilling bør vi benytte praksis med at et medlem som har vært veileder for en part med sikte på doktorgrad for mindre enn 3 år siden er inhabil, jfr. praksis ved UiO.

4.2.2 Stipendiat

Da dette er en utdanningsstilling for en periode på 4 år foreslår vi at komiteen nedsettes av instituttleder. Det er instituttene som har budsjettansvaret og eierforhold til og ønske om framdrift i tilsettingsprosessen.

I dag er det et krav om at komiteen skal bestå av minst 2 personer med førsteamanuensiskompetanse. Det som er viktig er at komiteen har kompetanse på det aktuelle fagområdet og vi spør om også personer med postdoktorkompetanse bør kunne bistå i komiteen?

I dagens bestemmelser står det at komiteen skal settes sammen slik at det ikke kan reises habilitetsinnsigelse mot denne jfr. forvaltningsloven. Relevante vurderingskriterier i denne sammenhengen vil være om vedkommende har vært veileder for søker, eller har hatt omfattende publisering sammen med søkeren.

Vi opplever at ved UiTs noe strenge vurdering av habilitet kan ikke prosjektleder delta i komiteen for stipendiatstilling, da hun/han har vært masterveileder for kandidaten. Vi ønsker at prosjektleder som har vært masterveileder for søkeren kan være medlem i komiteen, da veileder ikke deltar ved karaktersetting av masteroppgaven.

Vi ser ikke at hun/han som har vært masterveileder for kandidaten ikke har nær tilknytning til søkeren eller har særlig fordel eller ulempe av å bedømme søkeren.

Bør vurderes; Kun innstillingskomite: en faglig representativ gruppe på 3-5 personer bedømmer både de faglige kvalifikasjonene og personlig egnethet for stillingen. Innstillingskomiteen dekker da både oppgavene til sakkyndig komité og innstillingskomite som beskrevet i neste punkt. Innstillingskomiteen foretar intervju, innhenter referanser, rangerer søkerne og utformer en innstilling. Denne prosedyren brukes ofte ved ansettelse i stipendiat og postdoktorstillinger.

4.3 Komiteens mandat

Ved vurdering av søkerne til stipendiatstillinger skal det legges vekt på deres forutsetninger for å gjennomføre forskerutdanningen. Vurderingen baseres i første rekke på dokumenterte kvalifikasjoner og prosjektbeskrivelse (der dette kreves iht. kunngjøringen, jf. Pkt. 2), prosjektkvalitet og personlig egnethet.

Det skal som hovedregel benyttes intervju i tilsettingsprosessen.

Ved vurdering av søkerne til postdoktorstillinger skal det legges vekt på dokumenterte faglige kvalifikasjoner, prosjektbeskrivelse (der dette kreves iht. kunngjøringen), prosjektkvalitet og personlig egnethet.

4.3.3 Frist for komiteens arbeid

I utfyllende bestemmelser står det at bedømmelsen bør foreligge inne 2 mnd. Dette er endret til 1 mnd. ved forbedringsprosessen i 2012/2013. Vi foreslår at denne fristen endres til 3 uker for stipendiat og postdoktorstillinger. Instituttet må avklare hvorvidt komiteen har kapasitet og mulighet til å utføre arbeidet i en gitt perioden.

4.3.4 Merknad

Vi foreslår at kun søkere til faste stillinger (forsker, førsteamanuensis og professor) får tilsendt den sakkyndige komiteens uttalelse og kan komme med merknader til denne. Merknadsfristen for stipendiat og postdoktorstillinger utgår.

4.4 Kvalifikasjonskrav

4.4.2 Kvalifikasjonskrav for stilling som stipendiat

Vi foreslår at det kun henvises til forskriften og at en ikke referer selve teksten fra forskriften, da denne kan oppdateres/endres før utfyllende bestemmelser oppdateres.

Kapitlet som omhandler bedømmelsen må flyttes til kap. 4.3.1 beskrivelse og vurdering av søkerne. Setningen som omhandler personlig egnethet flyttes til kap. 5.1 intervju evt. kap. 6 innstilling.

5 Intervju/prøveforelesning

5.3 Søkere med innvandrerbakgrunn

Dette punktet er noe utdatert i forhold til dagens virkelighet i universitetssektoren for stipendiat og postdoktorstillinger. Hovedandelen av søkere er fra ikke nordiske land. Universitetet bør formidle dette til departementet. Vi ser at dette punktet kan ha noe for seg ved teknisk/administrative stillinger.

6 Innstilling

6.1 Innstillingsmyndighet

Instituttleder har innstillende myndighet for stipendiat og postdoktorstillinger bestemt ved forbedringsprosessen i 2012/2013.

7 Tilsetting

7.1 Tilsetningsmyndighet

Vi foreslår at dekan tilsetter på fullmakt fra fakultetstyret for stilling som stipendiat, postdoktor og vitenskapelig assistent. Dette vil effektivisere prosessen.

Obligatorisk ped for 4-årige stipendiater og for postdok over 2 år med undervisningsplikt bør vurderes.

Fra

Liv-Ragna Garden

personalsjef

liv.ragna.garden@uit.no

77 64 62 62

Gro Mette Meyer

rådgiver

gro.m.meyer@uit.no

77 64 59 77

Kjersti Steffenak

førstekonsulent

kjersti.steffenak@uit.no

77 62 09 33

Gunhild Stavem

Intern høring - Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT – svar fra HSL

Vi viser til brev der det bes om tilbakemelding på to konkrete punkter i ny forskrift (se under) og dessuten innspill til endringer i både utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og utfyllende bestemmelser for tilsetting i stillinger som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent. Saka har vært tatt opp med instituttlederne på fakultetet i høringsmøte 16. mars.

Under har vi sortert det slik at vi først kommenterer de to punktene som gjelder den nye forskriften spesielt og deretter tar for oss forslag til endringer og redigeringer i de utfyllende bestemmelsene.

1. Er det ønskelig at UiT skal godkjenne opprykk basert på kommisjonsvurderinger foretatt ved annen institusjon?

I vårt svar fra mars 2015 konkluderte vi slik: *Fakultetet ønsker derfor at forslaget strammes ytterligere til, slik at det ikke er anledning for institusjonene selv å bestemme at bedømmelser foretatt av sakkyndig komiteer opprettet av andre institusjoner, kan legges til grunn for vurdering av opprykk.*

Vi kan for ordens skyld gjenta en del av tidligere argumentasjon og tilføye andre forhold som gjør at fakultetet ikke ser det som ønskelig å godkjenne opprykk basert på kommisjonsvurderinger foretatt ved annen institusjon:

Den praksis som eksisterte tidligere ved at tilsatte kunne søke om opprykk basert på kommisjonsvurdering ved annen institusjon, mener vi hadde flere svakheter og kunne gi ulik behandling. Det var f.eks. et krav at søknaden først kunne innleveres når bedømmelsen var godkjent av tilsettingsmyndigheten ved institusjonen hvor stillingen var lyst ut. Dette brukte administrasjonen mye tid på å få klarlagt i tillegg til at det kunne være forvirrende for tilsatte å forstå at bedømmelsen måtte godkjennes av tilsettingsmyndigheten så lenge den faglige komiteens vurdering forelå. Vi har også hatt ansatte som søkte stillinger eksternt kun for å bli vurdert for kompetanse og som senere trakk søknaden for endelig vedtak var gjort i saka. Disse kunne ikke vurderes for opprykk. Vi mener at det mest ryddige er at vi har ansvar for oppnevning av komiteer og at det er UiTs reglement som ligger til grunn.

Et annet forhold vi mener understreker at søknad om opprykk helst bør vurderes av rene opprykkskomiteer, er kravet om at: «...Bedømmelseskomiteen må enstemmig erklære søkeren utvilsomt professorkompetent for at opprykk skal gis (kap. 2 i Forskriften)». Ved tilsetting er «utvilsom kompetanse» sjeldnere brukt og det er heller ikke krav om at komiteen skal være enstemmig for å tilsette. Disse forholdene er derfor ikke omtalt spesifikt i søknad på stilling noe de normalt vil/skal være ved søknad om opprykk.

Vi kan ikke se at det er ønskelig for HSL-fakultetet at UiT godkjenner opprykk basert på kommisjonsvurderinger foretatt ved annen institusjon. Dette basert både på den forskjellsbehandling du kan få av denne typen søknader og de forskjeller som kan være i retningslinjer som ligger til grunn for tilsetning/opprykk ved den enkelte institusjon.

For institusjoner som mottar søknader der søkerne kun ønsker en vurdering av kompetanse, men ikke er reelle søkere, har dette selvsagt en del omkostninger.

2. Det bes videre om å få synspunkter på om det er ønskelig at det fastsettes generelle stillingskrav til de enkelte stillingstypene utover minimumskravene i forskriftens § 1-2 til 1-7, og evt. hvilke krav det kan være aktuelt å fastsette.

Fakultetet har problem med rekrutteringen til de fleste av de faglige stillingene vi lyser ut. På en rekke felt konkurrerer vi både nasjonalt og internasjonalt med andre forsknings- og utdanningsinstitusjoner. De utfordringene vi møter med å skaffe godt kvalifiserte søkere til våre faglige stillinger, tilsier ikke at vi legger inn generelle stillingskrav utover det som framgår av forskriften eller krav som gjelder ved andre institusjoner. Dersom vi har strengere krav for tilsetning ved UiT enn ved andre konkurrerende institusjoner, vil vi fort kunne miste godt kvalifisert personale.

Dersom UiT skulle fastlegge stillingskrav utover minimumskravene, burde det være som en del av en ønsket politikk fra de fleste sammenlignbare forsknings- og utdanningsinstitusjonene i landet.

Innspill til endringer for tilsetning og opprykk

Vi har under foretatt en gjennomgang der vi kommer med merknader til forhold vi ber universitetsdirektøren se nærmere på. Her er også forslag til endringer. I gjennomgangen har vi for oversiktens skyld vist til sidetall og angjeldende punkt. Flere av punktene vil gjelde både utfyllende bestemmelser for tilsetning og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og stillinger som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent.

Merknader til Utfyllende bestemmelser for tilsetning og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT

s. 3

- Enhetene under universitetsstyret må revideres

s. 4

- Punkt 2.4 utgår.

s. 5 3. Søknaden

Forslag – reduksjon av antall arbeider (gjelder begge kategorier av utfyllende bestemmelser)

Under punkt 3. *Søknaden* er det sagt under Alt. 2 *Søkeren kan levere inntil 10 arbeider som er sentrale i hennes/hans produksjon.* Vi foreslår at det maksimalt kan leveres inntil 5 arbeider. Forslag om slik begrensning oppad vil også gjelde under «Alt. 1: Arbeider (publiserte og upubliserte) som søkeren...»

I arbeidet med å redusere tilsettingsprosessen for faglige stillinger ved UiT har det selvsagt betydning hvor mye arbeid den faglige komiteen må legge ned i hver enkelt søker. Vi mener at det å redusere antall innleverte arbeider vil lette komiteens arbeid uten at det går på bekostning av vurdering av den enkelte søker. Søkerne leverer selvsagt de arbeidene som er meste sentrale i deres produksjon og i tillegg vil søkerne sende inn en komplett liste over alle arbeider slik at komiteen, dersom den skulle være i tvil, har en oversikt over den totale produksjonen.

s. 5 (og andre plasser, blant annet hele punkt 4.5 (s. 14))

- Gå gjennom henvisninger og lenker til pedagogiske kvalifikasjoner og universitetspedagogikk. Det er få av lenkene, om noen av de som gir noen mening.

s. 6

- det bør framgå eksplisitt at arbeidene skal leveres elektronisk og alle punktene om innsending i tre eksemplarer bør utgå.

s. 7 pkt. 4.2.1

- bør framgå at «tilsvarende kompetanse» er ikke dosent eller klargjøre hva «tilsvarende kompetanse» er? UiT har i sitt høringssvar av 29.4.15 tatt opp dette i sitt brev på s. 2 under Forskriftens § 2-2, (8) § 2-3, (7)

s. 8 pkt 4.2.5

Det går av Forskriften ikke tydelig fram om det ved tilsetting også må være ekstern leder av komiteen eller ikke. Det er ikke ønskelig med et slikt krav ved tilsetting fordi administreringen av komiteens arbeid da vil bli vanskeliggjort. Dersom Forskriften ikke skal legges til grunn for tilsetting i ulike stillinger, kan ikke teksten stå slik den er i dag: *«Komiteens sammensetting skal i hovedsak følge de bestemmelser som gjelder for opprykk til stilling som professor, jf. forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.....»*

s. 13 pkt 4.4.5

- i krav til universitetslektor står det i andre kulepunkt: «...relevante forskningskvalifikasjoner utover mastergrads- eller hovedfagsnivå...» Er dette et relevant krav? Hadde vært greit å få dette presisert fordi det slik det står nå, kan/skal en vurdere forskningsarbeid utover mastergrad som krav for å kunne tilsettes som universitetslektor. Dette er ikke slik vi praktiserer det.

s. 15 pkt. 5.1 Intervju

- I andre avsnitt bør det fragå at nærmeste leder bør/skal delta i intervjukomiteen (Forslag: *«nærmeste leder bør normalt delta i ...»*). Kravet om at nærmeste leder skal sitte i intervjukomiteen gjelder for tilsetting i teknisk/administrative stillinger. Vi ser ingen grunn til å gjøre noen forskjell her. Vi mener også det

er viktig både for nærmeste leder å stifte bekjentskap med den/de som kan bli tilsatt og for de som blir innkalt å møte nærmeste leder.

s. 16 pkt 6.1 Innstillingsmyndighet

- Bør det stå noe om at når nærmeste leder innstiller alene (eller på fullmakt fra sitt styre) kan han/hun ikke være i tilsettingsorganet (Se: Mandat for fakultetenes tilsettingsutvalg: «*Dersom instituttleder alene er innstillende myndighet, byttes instituttleder*»)
- I forslag til forenkling av tilsettingsprosedyren er det fra universitetsdirektøren foreslått at: «instituttleder innstiller...» Dersom instituttstyrene ikke lenger skal innstille, må dette punktet endres.

s. 16, pkt 6.2.1

- Andre avsnitt sier ikke noe om hvem (hvilket organ) som eventuelt oppnevner ny komité/sakkyndige. Her kan det se ut som om det er innstillingsorganet/instituttstyret? Dette må i så fall være delegert til instituttstyret (punkt 4.1 *Oppnevning av sakkyndig komité.*): «...Fakultetsstyrene kan delegere denne myndigheten til innstillende myndighet.»

Merknader til *Utfyllende bestemmelser for tilsetting i stilling som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent ved UiT*

Generelle betraktninger

Bør i det i utfyllende bestemmelser stå noe om hvem eller når en kan søke stilling som stipendiat eller postdoktor? Dvs. vil en som ennå ikke har slutført en mastergrad kunne søke en stipendiatstilling og vil en som ikke har avsluttet sin doktorgrad kunne søke postdoktorstilling?

Merknadsfrist – endring til 7 dager

Det står i dag: *normalt 14 dager etter utsending*. Kan denne fristen endres til 7 dager for begge typene utfyllende bestemmelser? Dette er tidligere foreslått av universitetsdirektøren (ny prosess ved tilsetting i vitenskapelige stillinger).

s. 3

- Enhetene under universitetsstyret må revideres

Forslag – reduksjon av antall arbeidere

Under punkt 3. *Søknaden* på s. 4 er det sagt under Alt. 2 *Søkeren kan levere inntil 10 arbeidere som er sentrale i hennes/hans produksjon*. Vi foreslår at det maksimalt kan leveres inntil 5 arbeidere. Forslag om slik begrensning oppad vil også gjelde under «Alt. 1: Arbeider (publiserte og upubliserte) som søkeren...»

I arbeidet med å redusere tilsettingsprosessen for faglige stillinger ved UiT har det selvsagt betydning hvor mye arbeid den faglige komiteen må legge ned i hver enkelt søker. Vi mener at det å redusere antall innleverte arbeider vil lette komiteens arbeid uten at det går på bekostning av vurdering av den enkelte søker. Søkerne levere selvsagt de arbeidene som er meste sentrale i deres produksjon og i tillegg vil søkerne sende inn en komplett liste over alle arbeider slik at komiteen, dersom den skulle være i tvil, har en oversikt over den totale produksjonen.

s. 4

- det bør framgå eksplisitt at arbeidene skal leveres elektronisk og alle punktene om innsending i tre eksemplarer bør utgå.

s. 5

4.1 Oppnevning av sakkyndig komité

Andre avsnitt: «...Relevant vurderingskriterier i denne sammenheng vil være om vedkommende har vært veileder for søker,...»

Sidestilles bachelor-, master- og doktorgradsveiledning i denne sammenhengen?

4.2.1 Postdoktor

Hva er begrunnelsen for at det ved vurdering av stilling som postdoktor skal det være to (2) med toppstillingskompetanse, mens kravet til komitesammensetning for stilling som førsteamanuensis/førstelektor er tre (3) medlemmer og minst ett av medlemmene må ha kompetanse over førstestillingsnivå.

s. 7

4.3.1 Beskrivelse og vurdering av søkerne

Andre avsnitt: «Dersom stillingen er utlyst for to år eller mer, skal bedømmelsen også inneholde en gjennomgang av søkerens pedagogiske kvalifikasjoner.»

Bør dette lyde slik: «Dersom stillingen er utlyst for mer enn to år, skal bedømmelsen også inneholde en gjennomgang av søkerens pedagogiske kvalifikasjoner.»?

s. 9 ff

5.1 Intervju

Se det vi har skrevet over: «*«nærmeste leder bør normalt delta i ...»*. Kravet om at nærmeste leder skal sitte i intervjukomiteen gjelder for tilsetting i teknisk/administrative stillinger. Vi ser ingen grunn til å gjøre noen forskjell her. Vi mener også det er viktig både for nærmeste leder å stifte bekjentskap med den/de som kan bli tilsatt og for de som blir innkalt å møte nærmeste leder.»

s. 11

6.2. Innstillingsmyndighetens mandat

Vi viser til det vi har skrevet om innstillingsorganet under Merknader til *Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger*. De samme vurderingene vil også gjelde her.

s. 14

8.2 Stipendiat

Er det mulig å vurdere tilsetningsperiode på tre år også for universitetsstipendiater?

Vennlig hilsen

Frode G. Larsen
ass. fakultetsdirektor

—
frode.larsen@uit.no
77 64 45 47

NOTAT

Til: POA
Fra: BFE

Intern høring - Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT -Svar fra BFE-fakultetet

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi har mottatt utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk til høring. Saken ble videresendt til alle instituttene ved fakultetet med mulighet for å uttale seg. Basert på de tilbakemeldinger som er gitt gir fakultetet følgende svar på høringen:

Er det ønskelig at UiT skal godkjenne opprykk basert på kommisjonsvurderinger foretatt ved annen institusjon?

Nei det er ikke ønskelig fra vår side.

Det bes om synspunkter på om det er ønskelig at det fastsettes generelle stillingskrav til de enkelte stillingstypene utover minimumskravene i forskriftens § 1-2 til 1-7, og evt. hvilke krav det kan være aktuelt å fastsette.

Fakultetet har problem med rekrutteringen til flere av våre faglige stillinger/fagfelt. Det er ikke ønskelig fra vår side at vi legger inn generelle stillingskrav *utover* det som framgår av forskriften eller krav som gjelder ved andre tilsvarende institusjoner.

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

I Forskriften kommer det ikke tydelig fram om det ved tilsetting også må være ekstern leder av komiteen eller ikke. Det er ikke ønskelig med et slikt krav ved tilsetting fordi administreringen av komiteens arbeid da vil bli vanskeliggjort da det er krevende i dag å finne eksterne komiteemedlemmer. Vi vil da i mange tilfeller måtte ha en egen sekretær noe som vil medføre økt ressursbruk hos oss.

Fakultetet anbefaler at kravet om letekomite endres fra «skal» til «kan». Fakultetet kan ikke se at dette har hatt noen synlig effekt. Fakultetet benytter seg alltid av sine nettverk ved utlysning av stillinger.

Utfyllende bestemmelser for tilsetting i stilling som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent ved UiT

Postdoktor

Ved vurdering av stilling som postdoktor skal det være 2 personer med toppstillingskompetanse, dette ber vi om endres. Forslaget vårt er at komitesammensetningen er den samme som for førsteamanuenser/forsker.

Anne Høydal
personalsjef

anne.hoydal@uit.no
77 64 43 89

Personal og- organisasjonsavdelingen

Svar fra Helsefak på intern høring - Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT

Vi viser til intern høring av 14.02.16 knyttet til ny forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og påfølgende gjennomgang av utfyllende bestemmelser ved UiT for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og tilsetting i stillinger som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent.

Universitetsdirektoren ber konkret om å få tilbakemelding fra fakultetene, Universitetsbiblioteket og Tromsø Museum på om det er ønskelig at UiT skal godkjenne opprykk basert på kommisjonsvurderinger foretatt ved annen institusjon.

- Helsefak ønsker en ordning som åpner for å godkjenne søknader foretatt ved annen institusjon, både som et ledd i god personalpolitikk og som et ledd i effektivisering av behandlingen av opprykksøknader.

Det bes videre om å få synspunkter på om det er ønskelig at det fastsettes generelle stillingskrav til de enkelte stillingstypene utover minimumskravene i forskriftens § 1-2 til 1-7, og evt. hvilke krav det kan være aktuelt å fastsette.

- Helsefak er opptatt av å sikre en felles kompetansestandard i sektoren og ser derfor ikke at det er ønskelig å fastsette stillingskrav utover det som framkommer i forskriften. Slike nye stillingskrav bør komme som et resultat av større og felles prosesser i sektoren, eksempelvis meritteringssystem for undervisning, og må forankres i de nasjonale normene innen de ulike fagområdene. Felles stillingskrav i sektoren er en viktig forutsetning for å kunne godkjenne søknader om opprykk foretatt ved annen institusjon.

Utover dette bes det om å få tilbakemelding på behov for øvrige endringer i både utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og utfyllende bestemmelser for tilsetting i stillinger som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent.

- I begge forskriftene framkommer det at UiT har utarbeidet maler for kunngjøringer / betenkning som skal benyttes. En forutsetning for at disse malene skal kunne benyttes er at de til enhver tid er oppdatert. Som en konsekvens av utdaterte maler, har Helsefak utarbeidet egne maler for kunngjøringer / betenkninger.
- Helsefak ser ikke at pkt 2.1 om letekomite fremmer formålet og bør endres fra «skal» til «kan». Her bør andre tiltak vurderes. Fagmiljøene gjør en søking etter aktuelle kandidater i sitt nettverk uten av det kalles letekomite og uten at det opprettes en komite. En letekomite oppleves som en overadministrering av en ordning som allerede gjennomføres mer uformelt. Både oppnevning og vurdering av sammensetning av letekomite må kunne ivaretas av instituttleder som enhetsleder.
- Det må spesifiseres hva som menes med «fagområde» i pkt 2.5 og pkt 2.2 Moderat kjønnskvalifisering
- Helsefak ønsker at «godkjenning av betenkning/kunngjøringstekst», pkt 2.6 og pkt. 2.4, forenkles, for eksempel gjennom en godkjenning av dekan og ikke tilsetningsutvalget

- (TU). Ved Helsefak er det innført en ordning hvor dekan forhåndsgodkjenne alle faste stillinger, og betenkningen kan godkjennes samtidig. Slik det nå skal alle betenkningene godkjennes av tilsettingsutvalget, også i de tilfeller der det foreligger en prosjektbeskrivelse som er førende. UiT har maler for alle betenkninger og den faglige delen av betenkningen må det enkelte fagområdet uttale seg om, og ikke TU. Det er ytterst sjelden at tilsettingsutvalget endrer på det faglige i en betenkning. Helsefak er klar over at universitets- og høyskoleloven sier noe om at det er ansettelsesorganet som selv lyser ut, men er av den oppfatning av TU for eksempel kan fastsette maler for betenkninger og på den måten «selv lyse ut». Etter at TU har behandlet betenkningen skal den uansett drøftes med tillitsvalgte og dette bryter også med en forståelse av at ansettelsesorganet skal godkjenne betenkningene. Godkjenning av betenkninger i tilsettingsutvalget oppleves som en tidstyv i tilsettingsprosessen.
- Beskrivelsen i pkt. 3 i de utfyllende bestemmelsene må tilpasses elektronisk søknad og elektroniske vedlegg. I tillegg må det klargjøres tydeligere på hva som skal vedlegges på henholdsvis stipendiat og postdoktorstilling. Det er noe uklart hva som skal legges ved / feil informasjon.
 - Øverst på s 5 (pkt 3) framkommer det at skjema for dokumentasjon av pedagogiske kvalifikasjoner må fylles ut ved tilsetting utover 2 år i postdoktorstilling. Her må det presiseres om det også gjelder der det ikke er tillagt undervisning eller tilsvarende arbeid. Dette punktet må også sees i sammenheng med det som står i pkt 4.3.1 (...skal bedømmelsen også inneholde en gjennomgang av søkerens pedagogiske kvalifikasjoner) og 4.4.1 (dersom stillingen er utlyst for 2 år eller mer og undervisning tillegges stillingen, vil det bli lagt vekt på pedagogiske kvalifikasjoner). Her er det noe uklart hva som er bestemmelsene for tilsetting utover 2 år og vektlegging av pedagogiske kvalifikasjoner.
 - Helsefak ber om at oppnevning av sakkyndig komite (pkt 4.1) tillegges instituttleder som enhetlig leder, og ikke til innstillende myndighet. Videre bør det tydeliggjøres om og når veileder kan være med i komiteen for stipendiatstillinger. I de tilfeller hvor kandidater har tatt master på instituttets studieprogram bør det oppfordres til å oppnevne medlemmer i komiteen fra annen gruppe.
 - I utfyllende bestemmelser pkt 4.1 for undervisnings- og forskerstillinger bør legges opp til en forenklet bedømmelse selv om det er en søker og vedkommende er funnet kompetent i løpet av de siste 6 årene. Dette fordi det er et krav til professorkompetanse at faglig virksomhet fortsatt peker framover mot aktivitet på professornivå.
 - I samme utfyllende bestemmelser pkt. 4.2.1 skal komiteen bestå av medlemmer med professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse. Her bør det presiseres hva som er tilsvarende kompetanse, er det for eksempel dosent og forsker på professornivå?
 - Det bør være åpning for kortere frist for komiteens arbeid enn de tre månedene som framkommer i pkt. 4.3.5 for undervisnings- og forskerstillinger eksempelvis i de tilfeller det er få søknader.
 - Tjenestemannsloven § 6 åpner at tilsettingsretten kan legges til andre enn bestemt i § 5 for eksempel ved tilsetting for kortere tid enn ett år og ved arbeidsforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer ukentlig eller mindre enn 15/40 av full lønn for tilsvarende heltidsstilling. Denne paragrafen omfatter etter det fakultetet forstår bistillinger. Universitetsdirektøren bes i de utfyllende bestemmelsene å åpne for at fakultetene kan vurdere om tilsettingsretten for bistillinger skal legges til dekan istedenfor tilsettingsutvalget dersom det vurderes hensiktsmessig.
 - I utfyllende bestemmelser for tilsetting i stilling som stipendiat, jf. pkt. 3. «Søknaden» bør dokumentasjon av engelskkunnskaper for utenlandske søkere inkluderes i listen over de opplysninger som skal inkluderes i søknaden. Dokumentasjon av engelskkunnskaper må også inngå i del 4.3.1 «Beskrivelse og vurdering av søker» for stipendiatstillinger.
 - Helsefak ber om at krav til komitesammensetning for stilling som postdoktor endres (pkt 4.2). I forskriften framgår det at stilling som post doktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger, og UiT har derfor hatt krav om toppstillingskompetanse for slike stillinger. Helsefak er av den oppfatning at postdoktor i realiteten sjelden og aldri fungerer som en kvalifisering til toppstillinger og mener derfor

at det i komitesammensetning ikke bør være krav om toppstillingskompetanse. For eksempel har UiO krav til kompetanse på det aktuelle stillingsnivå og her vil det være naturlig å tenke komitesammensetning på førstestillingsnivå. Det må også åpnes for at alle skal kunne være fra UiT, da dette er en tidsavgrenset stilling og de fleste er uten undervisning og smalere vurderingsområde enn for eksempel forsteamanuensis.

- Helsefak har innført samordnet opptak og tilsetting for stipendiatstillinger. Om dette er et krav for alle enheter, så bør pkt 4.3 «Komiteens mandat» oppdateres slik at den også sier noe om komiteens mandat for å vurderer kriterier for opptak til phd-programmet, samt også oppdateres under punktene om innstillingsmyndighetens mandat og tilsettingsmyndighetens mandat.
- Helsefak har som et resultat av forbedringsprosess for tilsetting i stipendiatstillinger en frist for komiteens arbeid på 1 måned, mot to i de utfyllende bestemmelser (4.3.3) og en frist på 1 uke for søkerne å uttale seg, mot 14 dager i de utfyllende bestemmelser (4.3.4). Helsefak ønsker å opprettholde disse fristene og ber UiT vurdere dette for hele institusjonen.
- Det bør stå noe om at dersom referanseintervju ikke er gjennomført så må det begrunnes.
- I utfyllende bestemmelser pkt 8.1 framkommer det at ingen kan være ansatt som postdoktor i mer enn 1 åremålsperiode – gjelder dette også om stillingen er eksternt finansiert?
- I pkt 8.2 for stipendiater framkommer det at det ikke er anledning til å tilsette for bare 3 år i universitetsstipend. Helsefak ønsker en mulighet til å tilsette for 3 år etter en konkret vurdering av muligheten for å tillegge kandidaten pliktarbeid.
- Det må framkomme tydeligere i hvilke tilfeller det må foreligge en kompetansevurdering og i hvilke tilfeller en kan benytte forenklet bedømmelse. For eksempel bistillinger, midlertidige stillinger, i tilfeller med sterkt stillingsvern og faste stillinger (lektor) hvor det er åpenbart at vedkommende er kvalifisert og det kun er en søker (der det ikke behov for rangering mellom kandidater) bør vurderes.
- Et punkt som ofte skaper diskusjoner er språkkunnskaper, det være seg norsk eller engelsk. Det bør presiseres hvilket nivå som skal være på språk, og hvordan og når tid det skal måles hvis den nyansatte har fått frist til å tilegne seg riktig nivå på språk.

Vennlig hilsen

Kjetil Kvalsvik
fakultetsdirektør

Ann-Sofie Rydningen
leder Seksjon for personal- og økonomitjenester

ann-sofie.rydningen@uit.no
77 64 67 53

Ann-Kristin Nicolaisen
Britt Anita Mikkelsen
Eilif J. Nilssen
Gunhild Gutvik
Institutt for farmasi
Institutt for helse- og omsorgsfag
Institutt for klinisk medisin
Institutt for klinisk odontologi
Institutt for medisinsk biologi
Institutt for psykologi
Institutt for samfunnsmedisin

Kristine Vollnes Kjeldsen
Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - Nord
Ståle Liljedal
Torgunn Wærås

Avdeling for personal og organisasjon

Høringssvar fra IVT-fak vedrørende retningslinjer for bruk av innstegsstillinger

Fakultetet er positiv til at universitetet vil legge til rette for rekruttering av fremragende faglig personale og satser på kvalifiseringsordninger fram mot faste professorstillinger.

I henhold til utkastet til retningslinjer skal innstegsstillingene benyttes som virkemiddel for å oppfylle UiTs strategi og prioriterte utviklings- og/eller satsingsområder og ordningen forutsetter god oppfølging og ressurstilførsel fra fakultet og institutt.

Basert på en intern høring har fakultetet to innspill til retningslinjene:

- Arbeidsavtalen skal fastsette tydelige **krav ut over professorkompetanse** og skal inneholde et utvalg av i alt 9 kulepunkt som er spesifisert i dokumentet. Det vil være utfordrende for en førsteamanuensis å klare krav ut over professorkompetanse i løpet av seks år. De eneste som med rimelig sikkerhet ville kunne klare å kvalifisere seg i løpet av 6 år vil være førsteamanuenser som allerede er 'på god vei' og kan slutføre arbeidet. For ferske førsteamanuensiser vil det være mye vanskeligere, kanskje umulig. Dersom de ikke lykkes innenfor tidsfristen stoppes engasjementet, noe som innebærer at de skal leve med et høyt press på seg i hele engasjementsperioden. Vi foreslår at en har en gjennomgang av kriteriene og prioriterer noen «må-krav» og noen «kan-krav», jf. retningslinjene til Universitetet i Bergen.

Til sammenligning har NTNU følgende krav til Onsager Fellowship:

Successful applicants are expected to build their own groups and interact with other groups in their department as well as internationally. The position will include a start-up package, mentorship and support for applying for additional funds. We expect that candidates will be able to secure substantial additional funding (such as ERC starting grants or similar).

- Universitetet legger ikke opp til at det skal brukes ekstra økonomiske / strategiske ressurser til innstegsstillingene. Så lenge det ikke følger økonomiske incentiver med denne ordningen, ut over de midlene fakultetet allerede har tildelt, vil det bli ytterligere vanskeligere å klare å oppfylle kravene som stilles. Siden dette er en av UiTs strategiske satsninger foreslår vi at det brukes strategiske midler til å støtte opp under ordningen, dette bør også inkludere driftsmidler for den ansatte.

Vennlig hilsen

Anne Gjerløw
seniorrådgiver

Høringssvar fra IMS 22.05.16

Ved IMS er vi generelt skeptiske til bruk av innstegstillinger. Vi mener vitenskapelige stillinger (og andre) i størst mulig grad bør være faste, og er derfor ikke særlig positive til at slike stillinger brukes i stort omfang. For faget matematikk tror vi bruk av innstegstillinger snarere vil svekke enn styrke rekrutteringen hvis de skulle bli normen for ansettelser. Slike stillinger vil trolig være så lite attraktive at nesten ingen vil ha dem.

Når en først har slike stillinger, aksepterer vi selvsagt at det må finnes retningslinjer for dem.

Del 2 og 3 har vi ingen spesielle kommentarer til.

Vi har kommentarer til 4.1.2. Generelt tror vi at svært få vil være i stand til å oppnå fast ansettelse etter 6 år hvis ALLE disse kriteriene brukes, med mindre de skulle drive svært "matnyttig" og lite teoretisk forskning. Kravet om den ansatte i perioden skal ha vunnet fram i konkurransen om midler fra NFR og/eller EU er urimelig høyt hvis en arbeider med de mer teoretiske delene av våre fag.

Men hvis innstegstillinger skal brukes til en bitte liten gruppe av særskilt fremragende personer, og en er svært bevisst på at det er akkurat slike, og bare slike, personer som skal omfattes av ordningen er dette noe rimeligere. Dette kravet gjelder ikke for fagmiljøer som ikke omfattes av NFR og EU sine programmer, står det. Problemet er imidlertid når en omfattes av det, men det er så få midler til utdeling, at lista ligger urimelig høyt.

Nå står det at arbeidsavtalen skal inneholde ET UTVALG AV de nedenfor spesifiserte kravene, og at tilsettingsmyndigheten skal fastsette hvilke konkrete krav som gjelder ved den enkelte utlysning. Det gjør det hele mer akseptabelt, og forutsetter at det er fagmiljøet, med intimt kjennskap til hvilke føringer som der gjelder, som fritt kan velge blant, eller revidere, de nevnte kriteriene i del 4.1.2. Men allerede kravet som eksisterer i dag, om at den aktuelle kandidaten skal ha veiledet 2 doktorstudenter, virker urealistisk for de fleste (men muligens akseptabelt for en liten gruppe særskilt fremragende unge forskere).

Vi tror det blir vanskelig å rekruttere fremragende unge forskere til jobb innen våre fagfelt hvis vi ikke har en fast stilling å tilby, og har generelt liten sans for ordningen (midtveisevaluering, sluttevaluering og det hele). De representerer i hvert fall ikke noe konstruktivt bidrag til den påståtte avbyråkratiseringsprosessen.

For IMS, Trygve Johnsen.

Avdeling for personal og organisasjon

Høringssvar NT-fak - bruk av innstegsstillinger ved UiT

Vi viser til høringsrunden og har følgende kommentarer til retningslinjene:

Innstegsstillinger ihht forslaget til retningslinjene gir en tett oppfølging i et skissert karriereløp og vil gi forutsigbarhet for tilsatte i slike stillinger. NT-fak mener at lignende systematiske oppfølging også i større grad bør benyttes overfor andre ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.

Det er betydelige økonomiske ressurser som skal stilles til disposisjon for kandidater i disse stillingene og spørsmålet om finansiering av stillingene og de ekstra tiltak som skal iverksettes trenger en nærmere avklaring.

NT-fak ser videre ikke for seg når disse stillingene skal lyses ut? Dersom det skal være ved ledighet i fast stilling som førsteamanuensis, kan alternativet med en midlertidig stilling i seks år synes dårlig. Dersom stillingene skal være nyopprettede vil finansieringen være av særlig betydning.

Realfagsfakultetene på NTNU, UiB, UiO og UiT har felles nasjonale opprykkskomiteer for den ordinære søknaden om opprykk til professor. Det er ikke grunn til å anta at disse komiteene uten videre vil påta seg det ekstraarbeidet det vil være å vurdere tilsatte i innstegsstillinger, utenom den faste årlige fristen pr 15.9. Dette erfarte vi i 2013 hvor UiT hadde en ekstraordinær søknadsfrist for slike opprykk. NT-fak anbefaler bruk av de nasjonale komiteene innen realfag, men dette bør diskuteres med Nasjonalt fakultetsmøte for realfag (NFMR).

NT-fak mener også at kravet til veiledning av to ph.d.-kandidater bør vurderes på nytt, og mulig suppleres for å ta høyde for f.eks. graviditet og andre uforutsette begivenheter i løpet av stipendiatperioden. Dersom dette kravet opprettholdes må hver innstegsstilling ha to stipendiatstillinger til disposisjon allerede fra oppstart.

Saken har vært diskutert med instituttene og tilbakemeldingene er ikke udelt positive. Institutt for matematikk og statistikk har kommet med skriftlig tilbakemelding som beskriver noe av dette. Denne følger vedlagt.

Vennlig hilsen

Liv-Ragna Garden
seksjonssjef

liv.ragna.garden@uit.no
77 64 62 62

Avdeling for personal og organisasjon

Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger - svar fra Det juridiske fakultet

Vi viser til brev av 27.4.16 vedrørende retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved UiT – Norges arktiske universitet.

Det juridiske fakultet har ikke merknader til det utsendte forslaget til retningslinjer.

Vennlig hilsen

Kari Gabrielsen
seniorrådgiver

—
kari.gabrielsen@uit.no
77 64 45 50

Odd Arne Paulsen

Høringssvar fra TMU på bruk av innstegsstillinger ved UiT

Selv om TMUs forskere i hovedsak ikke bedriver undervisning, anser vi innstegsstillinger som et rekrutteringsverktøy som er aktuell også for oss. TMU har en rekke forskningsprosjekter og vi ønsker de best kvalifiserte kandidatene til framtidige stillinger. I stedet for utvikling av studieemner og undervisning, skaper våre forskere utstillingsprosjekter for strategisk utvikling av forskningskommunikasjon.

Til retningslinjenes punkt 1 Formål, ønsker vi at *formidling* byttes ut med *forskningskommunikasjon*. Vi mener forskningskommunikasjon er et mer dekkende begrep for UiT, og inkluderer i større grad også museal virksomhet som utstillinger og arrangement, i tillegg til intervjuer, kronikker osv.

Til retningslinjenes punk 4.1.2 Vilkår for fast ansettelse, ønsker vi at nest siste kulepunkt får følgende ordlyd: «Den ansatte skal ha formidlet erfaringer fra egen forskning og/eller undervisning gjennom seminarer, konferanser, rapporter eller liknende». Dette kravet vil da kunne stilles tilsatte i innstegsstillinger også ved TMU.

Vennlig hilsen

Marit Anne Hauan
museumsdirektør

Inger Kaisa Bækø
konstituert kontorsjef

inger.k.bako@uit.no
77 64 50 16

POA

Svar fra Helsefak på intern høring - bruk av innstegsstillinger ved UiT

Vi viser til høring om bruk av innstegsstillinger ved UiT.

I forslaget til retningslinjer som nå foreligger er det lagt opp til at innstegsstillinger skal benyttes til tilsetning i førsteamanuensisstilling og derigjennom kvalifisere for stilling som professor. Helsefak ser behov for en mer fleksibel bruk av disse og ut fra erfaringer med tidligere rekruttering (miljøstøtte), ser vi behov for at UiT åpner for at alle karriereløp som den sentrale forskriften legger opp til også kan anvendes ved UiT. Det bør med andre ord også åpnes for tilsetning som postdoktor for kvalifisering for førsteamanuensis- eller professorstilling. En bruk som bare åpner for førsteamanuensisstilling med kvalifisering til professor gir etter vår mening ikke nok handlingsrom. Vi kan komme i situasjoner der vi ikke kan rekruttere kandidater som leverer god kvalitet men som ikke rekker å kvalifisere seg til professorstilling i løpet av tilsetningsperioden på grunn av de samlede krav innenfor både utdanning og forskning. Kvalitet må være hovedfokus, ikke nødvendigvis kvalifisering til professor. Kandidater som leverer god kvalitet vil kunne søke om opprykk til professor etter kompetanse etter at stillingen er gjort fast. Kravene til kandidaten og arbeidsgiver må derfor også tilpasses postdoktorkandidater.

Når det gjelder lengden på åremålsperioden, foreslås det i retningslinjene ved UiT en periode på 6 år, mens forskriften åpner for 6-7 år. Helsefak foreslår at det også ved UiT åpnes for en kvalifiseringsperiode på 7 år, da dette sikrer større fleksibilitet og handlingsrom.

Helsefak har følgende kommentarer til utvalg av krav som framkommer i retningslinjene:

- Viktig at innstegsstillinger kobles opp mot de virkemidlene UiT i dag har for karriereutvikling utover postdoktor: Tromsø forskningsstiftelse, forskerstilling Helse-Nord, Unge forskertalenter NFR-FriPro, ERC starting grants
- *Den ansatte skal ha oppnådd status som meritterende underviser:* Helsefak vurderer dette som et høyt krav, som få oppnår, samtidig som det blir stadig viktigere også med god kvalitet innen undervisning. Som alternativ kan denne modereres noe, men med tydelige krav om gode resultater, gode evalueringer og ønske om fremragende forskningsbasert undervisning, og eventuelt også med en viss frihetsgrad avhengig av fagområdets behov.

I retningslinjene legges det opp til at arbeidsavtalene skal regulere en rekke forhold. Arbeidsavtalen skal, sammen med betenkningen fastsette resultater, krav og kriterier, og det skal lages en karriereutviklingsplan. UiT må lage en egen mal for arbeidsavtale, betenkning og karriereutviklingsplan knyttet til innstegsstillinger, og denne må, i likhet med alle øvrige dokumenter i denne sammenhengen utformes på engelsk fra første dag.

Ved midtveisevalueringen foreslås det en komite sammensatt med tre medlemmer og begge kjønn skal være representert, til forskjell fra komiteen ved sluttevaluering som i tillegg så langt som mulig skal ha medlem fra annet land og hvor bare 1 medlem fra egen institusjon. Slik Helsefak forstår dette, så kan komiteen ved midtveisevalueringen i større grad fritt settes sammen, enten med bare medlemmer fra egen institusjon, med eksterne medlemmer, eller lik komiteen for professorbedømmelse, så lenge begge kjønn er representert. Dette vil gi nødvendig frihet i komitesammensetningen.

Det bør vurderes om et eller flere av medlemmene fra midtveisevalueringen skal inngå i komiteen som foretar sluttevalueringen, og om oppnevning av bedømmelseskomite kan delegeres til instituttleder, på samme måte som ved ordinære tilsetninger.

Helsefak ønsker at det skal være anledning å tilsette fast allerede ved midtveisevalueringen, dersom kandidaten fyller kravene, alternativt forsere midtveis- og sluttevalueringen dersom kandidaten kvalifiserer seg for de 6-7 årene er gjennomført. Dersom midtveisevalueringen også skal kunne gi rom for en evaluering som gir fast ansettelse som for eksempel professor, så må komiteen tilsvare kravet til bedømmelseskomiteer for professorstillinger.

Avslutningsvis imoteser Helsefak en avklaring av prosess for utlysning av slike stillinger og en avklaring av mulige finansieringsmodeller for startpakke, rekrutteringsstillinger, driftsmidler, utstyrsmidler og andre ressurser.

Vennlig hilsen

Kjetil Kvalsvik
Fakultetsdirektør

Ann-Sofie Rydningen
leder Seksjon for personal- og økonomitjenester

ann-sofie.rydningen@uit.no
77 64 67 53

Avdeling for personal og organisasjon

Høring - bruk av innstegsstillinger ved UiT

Avdeling for personal og organisasjon ber om innspill og vurderinger på forslag til *Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved UiT*.

En generell tilbakemelding fra Kunstfak er at de foreslåtte retningslinjene *i alt for stor grad* legger opp til rutiner som er administrativt ressurskrevende å følge opp og som langt på vei minner om administrative ordninger for utdanningsprogrammer på doktorgradsnivå, men med enda mer omstendelig administrasjon.

Bruk av innstegsstillinger innebærer tilsetting av *særdeles talentfulle* sokere. Det forutsettes at man tilsetter velfungerende, drivende gode fagpersoner med minimum førsteamanuenskompetanse. Velfungerende fagpersoner på førsteamanuensnivå bør strengt tatt ikke ha behov for så omstendelige støtteordninger og kontrollrutiner som det legges opp til. Spesielt er den foreslåtte midtveisevalueringen unødvendig byråkratisk og *langt mer krevende* enn det *Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår* forutsetter som minimum. Ved å etablere tunge rutiner vil vi på sikt miste målet med hele ordningen av syne. Talentene, som vi håper vil la seg friste av akademiske utviklingsmuligheter, kunne alternativt vært tilsatt på åremål med mulighet til å søke opprykk via intern ordning som pr. i dag kun er forbeholdt faste stillinger.

Mer detaljerte merknader er satt rett inn i de foreslåtte retningslinjene ved bruk av spor-endring funksjon,. Se vedlegg

Vennlig hilsen

Anne Aagaard
fakultetsdirektør

Retningslinjer for bruk av innstegstillinger 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

Innstegsstillinger skal benyttes som et virkemiddel for å oppfylle UiTs strategi og prioriterte utviklings- og/eller satsningsområder. Stillinger 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.

Tilsetning 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 tilsetningsforhold, med god oppfølging og ressurstilførsel fra fakultet og institutt, skal den ansatte gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast tilsetning 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 innstegstillinger 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 tilsetning for førsteamanuensis-/professorstilling i *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* og *Utfyllende bestemmelser for tilsetning og*

Kommentert [AA1]: Slik rutinen er utformet skal personen pr definisjon være ferdig til vurdering etter fem års tilsetning, hvorav det siste året benyttes til vurdering. Det virker derfor feil å si her at de har seks år på å kvalifisere seg.

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
- Utdelingen 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
- Dette kravet gjelder ikke for fagmiljøer som ikke omfattes av Norges forskningsråd eller EU sine programmer
- 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

Kommentert [AA2]: Hva slags "periode" er det snakk om her (og i kulepunktene under)?

fagmiljøer ved Det kunstfaglige fakultet). Fakultetet skal definere mål for denne formidlingen med en innretning og ambisjonsnivå som sikrer 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 kandidatens 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 tilsettsdato. 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/instituttleder. 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 bedømmelseskommité på minst tre medlemmer. Begge kjønn skal om mulig være representert.

Kommentert [AA3]: Er dette kulepunktet nødvendig når det innledningsvis refereres til for skriftenes krav jfr. internasjonalisering mm

Kommentert [AA4]: Undervist i fem år i 100% stilling??

Kommentert [AA5]: Formidlet til hvem?

Kommentert [AA6]: Er pr d.d. ikke mulig til å ta stilling til ettersom hva dette faktisk innebærer ikke er definert ennå

Kommentert [AA7]: Burde være unødvendig med to stk.

Kommentert [AA8]: Burde ikke en talentfull førsteamanuensis klare seg selv i større grad?

Kommentert [AA9]: Burde holde med en jfr. kommentar over

Kommentert [AA10]: «Nødvendig infrastruktur» kan være uoverkommelige krav. For eksempel nytt orgel eller annet dyrt instrument/utstyrsbehov.

Kommentert [AA11]: Passer ikke for Kunstfak.

Kommentert [AA12]: En talentfull førsteamanuensis bør ikke kunne trenge dette (mer enn øvrige ansatte...)

Kommentert [AA13]: Bør forenkles.

Kommentert [AA14]: Dette bør kunne oppnevnes av instituttleder eller dekan, er ikke hjemlet i lov og forskrift på dette stadiet (midtveisevalueringen)

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 komiteén. Kandidaten skal ha beskjed om frister og komiteésammensetning 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 egnevaluering av oppnådde resultater så langt i åmålsperioden. 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 åmålsperioden for at kravene om fast tilsetting skal oppfylles. Tilsettingsmyndigheten skal orienteres om utfallet av midtveisevalueringen.

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

6. Sluttevaluering

Kan ikke sluttevalueringen følge opplegg for vanlig internt opprykk?

Før utløpet av åmålsperioden 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 åmålet 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 forskerstilling 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 åmålet.

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

7. Rett til fast ansettelse

Kommentert [AA15]: Intervju burde ikke være nødvendig midtveis

Kommentert [AA16]: Alt for omstendig

Kommentert [AA17]: Den ansatte - ikke kandidat. Krav til skriftlig dokumentert arbeid passer ikke til kunstnerisk arbeid.

Kommentert [KM18]: Skriftlig rapport?

Kommentert [AA19]: Kravet til arbeidstaker er ok og kan stå. Men den formelle vurderingen av sakkyndig utvalg og behandling i TU bør fjernes. Om arbeidstaker ikke er i rute med det som ligger i plan ved tilsetting, kan arbeidsforholdet bringes til opphør - jfr. siste ledd.

Kommentert [AA20]: Undøvendig byråkratisk

Kommentert [AA21]: Unødvendig at det skal være et slik formelt ledd midtveis

Kommentert [AA22]: Det legges opp til at sluttevaluering gjennomføres etter fem år, dvs at den ansatte i praksis har fem og ikke seks år på å kvalifisere seg

Kommentert [AA23]: Undøvendig?

Kommentert [AA24]: Vurderes for åmålet er ferdig?

Med utgangspunkt 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*.

Oppnås de fastsatte kompetansekravene, skal vedkommende ansettes i fast stilling ved utløpet av åremålsperioden jf U&H loven §6-4, 5

Innstilling og tilsetting skjer i henhold til de samme bestemmelser.

Vennlig hilsen

Anne Aagaard
fakultetsdirektør

Dokumentet er godkjent elektronisk og krever derfor ikke signatur

Kommentert [AA25]: ?

Kommentert [AA26]: Horer hjemme under sluttevaluering –forrige del over.

Formatert: Norsk (bokmål)

