

Ansettelse i faste, vitenskapelige stillinger

De utfyllende retningslinjene for ansettelser i faste, vitenskapelige stillinger ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet tar utgangspunkt i Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO, godkjent av rektor på fullmakt 10. mars 2005, justert 1. august 2005, revidert 11. mai 2006 og 11. januar 2008 med senere endringer, sist justert 26. januar 2016. Nedenfor gjengis reglene i sin helhet, med retningslinjene formulert som kommentarer til de ulike bestemmelser.

§ 1 Generelt

1. Virkeområde

Reglementet gjelder for professor og førsteamanuensis. Reglene for tilsetting er like for professor I og II, med unntak av særregler for professor II i punkt 2 under, § 3, § 5 nr. 12.

Dosent og førstelektor er først og fremst opprykksstillinger og er derfor ikke tatt med i reglementet. Ved tilsetting i stilling som førstelektor følges de samme prosedyrene som for førsteamanuensis, men innenfor de rammer for vurdering av basiskompetanse som går fram i merknad til § 9 c. For dosent vises det til Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger § 1-3 Kriterier for ansettelse i stilling som dosent og § 2-2 Framgangsmåte og kriterier for opprykk fra stilling som førstelektor til stilling som dosent.

2. Fast tilsetting og åremål

Professorer og førsteamanuenser tilsettes fast, med mindre det foreligger lovhjemmel for midlertidighet.

Professor II ved UiO tilsettes normalt på åremål for en periode på fem år, dersom ikke spesielle grunner taler for at tilsetting i en bestemt bistilling bør være fast.

Utfyllende retningslinjer: I en del tilfeller, blant annet i forbindelse med prosjekter med tidsbegrenset finansiering, vil det være naturlig med en kortere åremålsperiode for professor II enn fem år.

§ 2 Kunngjøring

Ledige stillinger skal normalt kunngjøres offentlig og bekjentgjøres via intern kunngjøring ved UiO.

Utfyllende retningslinjer: *Kunngjøringen skal foretas på en slik måte at den når aktuelle kandidater, særlig internasjonalt. Mulige kunngjøringskanaler inkluderer dedikerte jobbmarkeder (som f.eks. jobs.ac.uk), faglige organisasjoner (som f.eks. American Economic Associations Job Openings for Economists) og internasjonale tidsskrifter.*

Kunngjøringen består av kunngjøringsteksten og en mer utførlig stillingsbeskrivelse, enten som to separate dokumenter eller hvis ønskelig som en felles tekst.

Utfyllende retningslinjer: *Kunngjøringsteksten skal være kort og innrettet mot å gjøre aktuelle kandidater oppmerksomme på at det finnes en ledig stilling. Utfyllende detaljer gis i et eget dokument.*

§ 3 Bestemmelser om unntak fra ordinær kunngjøring

1. Generelt

Ved tilsetting uten forutgående kunngjøring forutsettes det at en tenkt stillingsbeskrivelse legges til grunn.

Kunngjøring kan unnlates når vikarer og andre midlertidige tjenestemenn skal tilsettes for kortere tid enn ett år eller er tilsatt i mindre enn 15 timer pr. uke, og ved tilsetting i eksternt finansiert stilling når særlige grunner taler for tilsetting uten konkurranse.

Kunngjøring kan videre unnlates når særlige grunner taler for det, men slik tilsetting kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av tilsettingsorganet motsetter seg dette (universitets- og høyskoleloven § 6-3 (4)).

Tilsetting uten kunngjøring (både i egenfinansierte og eksternt finansierte stillinger) bør bare skje dersom det er grunn til å tro at det ikke finnes noen med samme eller sterkere kompetanse som kunne være aktuelle søkere dersom stillingen ble lyst ut.

Forslag om tilsetting uten kunngjøring av en mann til et mannsdominert fagmiljø forutsetter en sannsynliggjøring av at bare menn er aktuelle søkere til stillingen.

Kunngjøring kan begrenses til intern utlysning ved UiO dersom det foreligger særskilt begrunnelse som tilsier at stillingen ikke bør kunngjøres eksternt.

2. Professor II

Ved tilsetting i professor II-stilling på **åremål** kan det gjøres unntak fra nevnte betingelse for tilsetting uten kunngjøring (at dette bare bør skje dersom det er grunn til å tro at det ikke finnes noen med samme eller sterkere kompetanse som kunne være aktuelle søkere dersom stillingen ble lyst ut) og tillates tilsetting uten kunngjøring ut fra en nærmere faglig begrunnelse:

Det skal redegjøres for et spesifikt udekket faglig undervisnings- og forskningsbehov, og innstillingsmyndigheten må

- *enten* dokumentere at den som foreslås tilsatt har åpenbar professorkompetanse, og sannsynliggjøre at det er usannsynlig at det finnes andre med like gode eller bedre faglige kvalifikasjoner innen det aktuelle felt

som kunne tenkes å søke hvis stillingen ble lyst ut. Det bør presiseres at vurderingen skal foretas i forhold til en stillingsbeskrivelse som sikrer at det aktuelle faglige behov blir dekket, men som ellers har en bred utforming.

- *eller* dokumentere at den som foreslås tilsatt har åpenbar professorkompetanse, og sannsynliggjøre at en gjennom tilsettingen får etablert kontakt til et viktig fagmiljø ved annet universitet eller høyskole, forskningsinstitusjon eller annen samarbeidspartner innen samfunns- og næringslivet. Dette gjelder også særlig faglig/kulturell kompetanse som ikke fanges opp av de generelle kompetansekriterier. Det må begrunnes at kontakten blir av en slik karakter at universitetet utover den ressurs den tilsatte selv representerer tilføres viktige veiledningsressurser eller faglige samarbeidspartnere.

Intern utlysning i det eksterne miljø (hos samarbeidspartner) skal vurderes før en foreslår tilsetting uten kunngjøring, særlig når et delformål ved en stilling er å styrke kontakten til et viktig eksternt miljø.

Ved forlengelse av tidligere tilsetting uten kunngjøring skal de samme kravene som lå til grunn for tilsetting uten kunngjøring ved den opprinnelige tilsettingen være oppfylt.

3. Krav til aktuelle fagområder

Følgende krav gjelder til aktuelle fagområder (både i ekstern- og egenfinansierte stillinger) ved tilsetting uten kunngjøring:

Undervisningsbehov er enten undervisning på områder der det kan dokumenteres at det for tiden er mangelfull dekning etter gjeldende studieplan, eller undervisning på fagområder der det er sterkt ønskelig med supplerende undervisning ut fra faglige behov som ikke er nedfelt i gjeldende studieplan (for eksempel knyttet til fagområder som en ønsker å utvikle, eller nye studietilbud en ønsker å etablere).

Forskningsbehov må dokumenteres, og sees i relasjon til fakultetets øvrige forskningsenheter på det aktuelle fagområdet. Det må legges avgjørende vekt på kandidatens evne til å danne eller forsterke et produktivt forskningsmiljø (gjennom inspirasjon, veiledning, internasjonale kontakter e.l.).

§ 4 Kunngjøringsprosedyre

1. Generelt

Tilsettingsmyndigheten kunngjør undervisnings- og forskerstillinger i henhold til universitets- og høyskoleloven § 6-3 (2). Medlem av fakultetets eller tilsvarende tilsettingsorgan kan likevel alltid kreve at universitetsstyret selv foretar kunngjøringen.

For sentre under universitetsstyret fremmer det aktuelle samarbeidende fakultet et forslag til utlysning og stillingsbeskrivelse overfor tilsettingsmyndigheten på grunnlag av forslag til fagfelt og stillingsbeskrivelse som er utformet av senterets styre eller det organ styret bestemmer.

I forbindelse med kunngjøringen skal det fattes vedtak om stillingsinnhold, eventuell kvalifiseringsperiode, stillingsbeskrivelse, om stillingen skal kunngjøres nasjonalt og/eller nordisk og internasjonalt.

2. Stillingsinnhold

Det tas stilling til hva stillingsinnholdet skal være. Utlysninger skjer på grunnlag av fagstrategiske og budsjettmessige prioriteringer.

Utfyllende retningslinjer: *Stillinger skal som hovedregel utlyses åpent innenfor det aktuelle fagområdet. Dersom stillingsinnholdet skal begrenses, må dette begrunnes særskilt med henvisning til fagstrategiske prioriteringer. Slike fagstrategiske prioriteringer må være fremadskuende; det er ikke tilstrekkelig å vise til behov for erstatning av avgående kompetanse, eksisterende fagmiljøer eller fagtradisjoner ved enheten. Undervisningsbehov vil bare i helt spesielle tilfeller kunne begrunne en avgrensning av stillingsinnholdet; undervisningstilbudet skal speile den vitenskapelige kompetansen i fagmiljøet, ikke omvendt.*

3. Eventuell kvalifiseringsperiode

Når det er tvil om at det vil melde seg noen kompetent søker, tas det stilling til om det samtidig skal kunngjøres med mulighet for tidsbegrenset kvalifiseringsperiode. Se § 12.

Utfyllende retningslinjer: *Det skal normalt ikke kunngjøres stillinger med kvalifiseringsperiode.*

4. Stillingsbeskrivelsen

Til kunngjøringen hører en stillingsbeskrivelse med nærmere presisering av fagområde/disiplin og ansvarsområde, arbeidsplikter og kvalifikasjonskrav og andre forhold som det vil bli lagt vekt på ved tilsettingen. Bl.a. kan det hvis ønskelig redegjøres for hvilke delområder innen søkerens øvrige kvalifikasjoner det vil bli lagt spesiell vekt på. Det er utarbeidet en mal for stillingsbeskrivelser med de aktuelle standardformuleringer.

Utfyllende retningslinjer: *Som hovedregel skal arbeidsplikter og kvalifikasjonskrav følge de generelle regler for faste, vitenskapelige stillinger. Det skal ikke stilles krav til øvrige kvalifikasjoner som reelt sett forhindrer kandidater med de sterkeste vitenskapelige kvalifikasjonene fra å få stillingen.*

5. Hvilke land stillingen skal kunngjøres i

Det forutsettes normalt kunngjøring henholdsvis nordisk og internasjonalt på grunnlag av fagets innretning, hvis ikke faget i sitt innhold er orientert mot norske forhold.

Utfyllende retningslinjer: *Stillinger skal alltid utlyses internasjonalt.*

6. Kjønnrepresentasjon

For forsknings- og undervisningsstillinger der kvinner er underrepresentert i de stillingsgrupper som omfattes av en kvoteringsregel i UiOs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten (§ 21), skal følgende standardformulering tas inn ved kunngjøring: "Universitetet i Oslo ønsker flere kvinner i faste, vitenskapelige stillinger. Kvinner oppfordres derfor til å søke." Tilpasningsavtalens inndeling i stillingsgrupper for kvotering er 1) vitenskapelige utdanningsstillinger, 2)

vitenskapelige mellomgruppestillinger og 3) vitenskapelige toppstillinger. Det enkelte institutt vil normalt være basis, men hvis særlige forhold tilsier det, kan fakultet eller fagområde være kvoteringsgrunnlag.

Utfyllende retningslinjer: *Enheter med skjev kjønnsbalanse skal sikre at kunngjøringen når ut til aktuelle søker av det underrepresenterte kjønn. I forbindelse med behandlingen av utlysningen, skal det redegjøres for hvilke tiltak som vil bli iverksatt.*

7. Minoriteter

Følgende standardformulering tas inn i kunngjøring/stillingsbeskrivelse: "UiO ønsker flere personer med innvandrerbakgrunn i faste, vitenskapelige stillinger. Disse oppfordres til å søke."

8. Vilkår for fornyet kunngjøring

Dersom innstillings- eller tilsettingsmyndigheten ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen på et vesentlig punkt eller det foreligger feil som kan antas å ha betydning for søknaden, skal stillingen normalt kunngjøres på nytt.

Stillingen kan lyses ut på nytt dersom det har gått uforholdsmessig lang tid siden kunngjøring ble foretatt eller forholdene har endret seg vesentlig, videre dersom en finner at det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere og det må forventes at en ny utlysning kan endre dette forholdet.

§ 5 Kunngjøringsteksten

Opplysninger som kunngjøringen skal inneholde:

1. stillingens fagområde og arbeidsplikter
2. grunnenhet og lønn
3. hvem søknaden skal stiles til
4. alternativ 1: at søkeren legger ved sitt curriculum vitae, fullstendig oversikt over utdanning og tidligere stillinger vedlagt kopier av vitnemål og attester, publikasjonsliste (oversikt over alle publikasjoner), fullstendig oversikt over og kort redegjørelse for de arbeider som særlig skal gjøres til gjenstand for kvalitativ bedømmelse vedlagt disse arbeider (Antallet bør ikke overstige 10¹), samt en mappe som gir oversikt over øvrige kvalifikasjoner bilagt dokumentasjonen, alternativ 2: søkerne inviteres til i første omgang å bare sende inn en kort, begrunnet søknad og CV med publikasjonsliste, fortrinnsvis elektronisk. (Se § 7 for videre prosedyre.)
5. at søkeren skal nevne de vitenskapelige/faglige arbeider eller deler av arbeider som vedkommende vil ha tillagt særlig vekt ved bedømmelsen
6. regler og veiledninger for framgangsmåten ved tilsetting
7. at interesserte vil få tilsendt stillingsbeskrivelsen ved å henvende seg til vedkommende grunnenhet/fakultet
8. eventuelt at det gis mulighet for tidsbegrenset tilsetting for å kvalifisere seg hvis det ikke melder seg noen kompetent søker (Jf. § 10)

¹ Det kan gjøres unntak fra dette punktet ved at fakultetet kan begrense sidetallet for de innleverte arbeider dersom det er enighet om en slik framgangsmåte på nasjonalt nivå for faget. Dette kan være aktuelt særlig for humanistiske fag.

9. at universitetet ønsker flere kvinner i faste vitenskapelige stillinger og at kvinner oppfordres til å søke (dersom stillingen omfattes av kvoteringsreglene)
10. at UiO også ønsker flere personer med innvandrerbakgrunn i faste, vitenskapelige stillinger og at disse oppfordres til å søke.
11. at søkere som ved tilsetning ikke kan dokumentere pedagogisk basiskompetanse, må skaffe seg denne i løpet av to år etter tilsetning
12. hvilke språk det kan undervises på dersom stillingen skal kunngjøres utenfor de nordiske land. Dersom undervisningsspråket er norsk, bør det gå fram av kunngjøringen en forventning om at søkeren må kunne undervise på norsk (eller et annet skandinavisk språk) innen en nærmere bestemt tilsetningsperiode. Kravet frafalles normalt ved kunngjøring av professor II-stillinger, dersom det ikke er en særlig begrunnelse for å opprettholde kravet.
13. at det som hovedregel skal benyttes intervju i tilsetningsprosessen, og at det kan være aktuelt å benytte prøveforelesning (jf. § 10)

Utfyllende retningslinjer: Selve utlysningsteksten avgrenses til punktene 1., 2., 3., 4., 9. og 10. De øvrige punkter behandles i den bakenforliggende kunngjøringsteksten; denne bør oppgis som en lenke i eller til utlysningsteksten. Alternativ 2 i punkt 4. skal benyttes.

§ 6 Søknadsfrist

Søknadsfristen er fire til seks uker, som fastsatt av fakultetet. Det er ikke anledning til å sende inn eller anmelde arbeider etter søknadsfristens utløp.

§ 7 Bruk av sorteringskomite

Sorteringskomiteens oppgaver

Før behandling av oppnevnte sakkyndige (se § 8) kan søknadene som en alternativ ordning gjennomgås av en sorteringskomité, som inviterer fra fem til ti av de mest interessante søkerne til å sende inn fullstendig søknad vedlagt utvalgte publikasjoner.

Sorteringskomiteen har to valg:

1. Konkludere med at det er for få/ingen kvalifiserte søkere. Sorteringskomiteen kan beslutte at stillingen bør kunngjøres på nytt eller at den ikke bør kunngjøres på nytt på nåværende tidspunkt, jf. § 4 nr. 8.
2. Gi et kort, begrunnet forslag til de sakkyndige om hvilke søkere som er aktuelle og bør gå videre i prosessen, uten å foreta noen form for rangering. Det skal gis en summarisk begrunnelse for hvorfor uaktuelle søkere ikke går videre i prosessen. Dersom sorteringskomiteen er i tvil om at en søker er aktuell, bør søknaden alltid inkluderes. Alle søknader oversendes imidlertid til de sakkyndige, som står fritt til å vurdere flere søknader enn de sorteringskomiteen finner aktuelle. Sorteringskomiteen skal i sitt arbeid være oppmerksom på UiOs målsetning om å rekruttere flere kvinner til vitenskapelige stillinger.

Utfyllende retningslinjer: Sorteringskomiteen bør basere seg på enkle og etterprøvbare kriterier, og det skal fremgå av komiteens begrunnelse hvordan disse kriteriene er anvendt. Sorteringskomiteens begrunnelse følger ansettelsessaken som et internt, forberedende dokument.

Oppnevning

Sorteringskomiteen oppnevnes av innstillingsorganet eller den som bemyndiges, og er et forberedende organ for innstillingsmyndigheten.

Krav til oppnevningen

Sammensatt i forhold til stillingskravene i kunngjøringen

Minst tre medlemmer

Minst to bør ha kompetanse på det aktuelle stillingsnivå

Begge kjønn skal være representert

Utfyllende retningslinjer: Sorteringskomiteen har normalt bare interne medlemmer, men det kan benyttes eksterne medlemmer dersom det er ønskelig. Sorteringskomiteen skal ikke være sammenfallende med det sakkyndige utvalget; dog kan det interne medlemmet av utvalget også ha deltatt i sorteringskomiteen.

§ 8 Oppnevning av sakkyndige m. m.

1. Generelt

Søkerne skal bedømmes av oppnevnte sakkyndige, som gir en vurdering av søkerens vitenskapelige/faglige og øvrige kompetanse til innstillingsmyndigheten før den avgir sin innstilling. Innstillingsmyndigheten eller den som bemyndiges oppnevner de sakkyndige etter forslag fra fagmiljøet.

2. Krav til oppnevningen

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 kunngjøringen.

Hvis det ikke er mulig med representasjon av begge kjønn, må det gis særskilt begrunnelse.

Utfyllende retningslinjer: Minst to av medlemmene skal hentes fra andre, internasjonalt vel ansette universiteter; minst ett av disse skal være lokalisert utenfor Norden.

3. Habilitet

Det bør klargjøres at de sakkyndige så langt mulig ikke har nær tilknytning til noen av søkerne eller har særlig fordel eller ulempe av å bedømme noen av dem. Et hvert kjennskap til søker medfører imidlertid ikke inhabilitet.

Når det settes sammen sakkyndige komiteer skal det legges vekt på veilederforhold eller nært faglig samarbeid innbefattet samforfatterskap. Medlemmene av komiteen skal opplyse administrator om slike forhold. Vurderingen fra komiteen bør i tilfeller der dette har vært et tema gjøre kort greie for spørsmålene som har vært drøftet og de konklusjoner som ble trukket. Ved tvil eller ved inhabilitet bør fakultetet kontaktes.

Både de som skal oppnevne sakkyndige og de som skal bli/er oppnevnt har ansvar for å si fra om det er særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til de sakkyndiges upartiskhet. Slik vurdering vil alltid være skjønnsmessig.

Jf. forvaltningsloven § 6 og 8.

4. Arbeidsmåte ved bedømmelse

De sakkyndige skal normalt arbeide som utvalg, men innstillingsmyndigheten eller den som bemyndiges kan i det enkelte tilfelle bestemme at de sakkyndige skal avgi individuelle vurderinger.

Sakkyndige utvalg skal ha en administrativ leder, og vedkommende bør komme fra fakultetet.

Den administrative lederen for utvalget sammenkaller utvalget og administrerer de sakkyndiges arbeid.

Utvalget avgir en felles vurdering til fakultetet. Er det dissens i utvalget, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter framgå av uttalelsen.

5. Spesialsakkyndige

I tillegg til de ordinære sakkyndige og eventuelt etter forslag fra disse, kan det i særlige tilfeller utpekes én eller flere spesialsakkyndige til å vurdere deler av det materiale søkeren har sendt inn. Eventuelle spesialsakkyndige avgir individuelle vurderinger, som oversendes til veiledning for de ordinære sakkyndige.

6. Informasjon til søkerne

Når de sakkyndige er oppnevnt og har tatt imot vervet, skal alle søkerne underrettes om hvem som er oppnevnt.

7. Frist for de sakkyndige

De sakkyndiges vurdering skal normalt foreligge innen tre måneder etter oppnevning. Dersom vurderingen ikke kan leveres innen fristen, skal dette begrunnes overfor fakultetet.

Utfyllende retningslinjer: *Det skal etterstrebes en kort frist, fortrinnsvis noen uker. Ved utvelgelse av sakkyndige, må det klargjøres hva fristen er, og at de sakkyndige har anledning til å levere innen fristen. Dette kan gjerne gjøres tidlig, for eksempel i forbindelse med forberedelse av utlysningen.*

§ 9 Sakkyndig vurdering

De sakkyndige skal avgi en veiledende vurdering, der minst tre av de søkerne som anses som kompetente i henhold til stillingsbeskrivelsen er stilt i rekkefølge.

a) Kort redegjørelse for kompetanseprofilen

I kompetanseprofilen opereres det med to hovedområder:

Hovedområde I:

- Vitenskapelige / faglige kvalifikasjoner (punktene 1.1 og 1.2 nedenfor)

Hovedområde II:

- Pedagogiske kvalifikasjoner (punkt 1.3 nedenfor)
- Formidlingskvalifikasjoner (punkt 1.4 nedenfor)
- Kvalifikasjoner innen ledelse og administrasjon (punkt 1.5 nedenfor)

b) Vurderingsgrunnlag

Søkerne skal vurderes med henblikk på

1.1 Vitenskapelige kvalifikasjoner²

Egen forskning, initiativ til, oppbygging/ ledelse av forskningsprosjekter/ forskningsgrupper eller medvirkning i slikt arbeid

1.2 Andre faglige kvalifikasjoner³

Spesialistkompetanse innen medisin og odontologi, klinisk kompetanse, museumsarbeid, kompetanse for annen profesjonell virksomhet

Vurderingsarbeid ved tilsetninger og bedømmelse for grader

Virksomhet som referee / anmelder i faglige/ vitenskapelige tidsskrifter

Fagbøker, utstillinger og kataloger

Bidrag til innovasjon basert på forskning og faglig utviklingsarbeid

1.3 Pedagogiske kvalifikasjoner

Pedagogisk utdanning

Undervisning (på ulike nivå og i varierte former), eksamensarbeid

Forskningsveiledning på hovedfag/doktorgradsnivå

Arbeid med utvikling / revisjon / fornyelse av studieplaner og opplegg av undervisningsprogrammer. Utviklingsarbeid og forskning knyttet til egen /institusjonens pedagogiske virksomhet. Medvirkning i evaluering av utdanning og utdanningskvalitet ved egen eller andre institusjoner.

Ledelse av / deltaking på konferanser av fagdidaktisk karakter og som forfatter / referee / redaksjonsmedarbeider i fagdidaktiske tidsskrifter

² Kvalifikasjoner på disse områdene kan erstattes / kompletteres av kunstneriske kvalifikasjoner i spesielle fag / ved spesielle stillinger.

³ Kvalifikasjoner på disse områdene kan erstattes / kompletteres av kunstneriske kvalifikasjoner i spesielle fag / ved spesielle stillinger.

1.4 Kvalifikasjoner for utadrettet faglig virksomhet (formidling)

Utdanning for forskningsformidling / oversettelsesarbeid mv.

Forsknings- og kunnskapsformidling ut over eget fagmiljø (lokalt, nasjonalt og internasjonalt)

Faglig og/eller skjønnlitterært oversettelsesarbeid

Faglig funderte bidrag til aktuelle situasjoner, debatter, konflikter og lignende i samfunnet gjennom ulike media

Ledelse av / medvirkning i offentlig utredningsarbeid mv.

Faglig virksomhet i / faglige bidrag til frivillige organisasjoners arbeid

1.5 Kvalifikasjoner for ledelse og administrasjon

Utdanning for ledelse / administrasjon

Virksomhet i administrative funksjoner eller som leder for slike (på ulike nivå / i ulike funksjoner) innen / utenfor høyere utdanning

Deltakelse i /ledelse av råd, styre, utvalg, arbeidsgrupper mv. innen og utenfor institusjonen

1.6 Personlige kvalifikasjoner

Personlig egnethet for arbeidet, avhengig av hvilken type arbeid stillingen innebærer (som for eksempel samarbeid og positive bidrag til arbeidsmiljøet)

De sakkyndige tar normalt bare i betraktning de fem første av disse kvalifikasjonsområdene. 'Personlige kvalifikasjoner' kan likevel tas i betraktning av de sakkyndige dersom det materiale komiteen har tilgang til, gir grunnlag for det. Ellers tas disse først i betraktning av innstillende og tilsettende myndigheter i tilknytning til intervju og/eller oppfølging av referanser.

For professor II-stillinger kan forskningsledelse og forskning dokumentert på annen måte enn gjennom tradisjonell publisering tillegges større vekt når forskningen er av høy kvalitet og kompetansen som dokumenteres er relevant for stillingen.

c) Krav om 'vitenskapelig basiskompetanse' - kompetanse innen hovedområde I (1.1, 1.2)

For alle vitenskapelige stillinger kreves det en vitenskapelig basiskompetanse.

For *professor* er dette kravet betydelig vitenskapelig produksjon utover det som kreves til doktorgrad. Forskningen skal være av høy kvalitet og vise både bredde og dybde. Produksjonen skal reflektere en selvstendig forskningsprofil og vise evne til å ta opp nye problemstillinger. Vedvarende forskningsaktivitet er en forutsetning for tildeling av professorkompetanse.

Vitenskapelig basiskompetanse for *førsteamanuensis* er 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. *

For enkelte vitenskapelige stillinger kreves i tillegg annen faglig basiskompetanse, for eksempel spesialistutdanning eller tilsvarende kvalifikasjoner i henhold til stillingsbeskrivelsen.

For førstelektor er kvalifikasjonsgrunnlaget tilsvarende førsteamanuensis. Arbeidsmengde og nivå på forsknings- og utviklingsarbeid skal tilsvare en doktorgradsavhandling. Jf [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#)

d) Krav om 'Øvrig basiskompetanse' – kompetanse innen hovedområde II (1.3, 1.4 og 1.5)

For førsteamanuensis:

Pedagogisk basiskompetanse (1,3):

Relevant pedagogisk utdanning av et omfang tilsvarende 3-4 uker (heltid). (Dette svarer til kravet som hittil har vært stilt ved UiO om 'pedagogisk basiskompetanse'. Søkere som ved tilsetting ikke kan dokumentere pedagogisk basiskompetanse, må skaffe seg denne kompetansen i løpet av to år etter tilsetting.

For professorater:

Pedagogisk basiskompetanse som for førsteamanuensis. Søkere til professorater må *i tillegg* dokumentere kvalifikasjoner ut over vanlig utførelse av arbeidsplikter i stilling på lavere nivå innen minst to av de tre delområdene 1.3 – 1.5.

e) Kvalifikasjoner som teller med ved rangeringen

Alle søkere må fylle kravene til basiskompetanse innen hovedområde I og II slik som angitt under punktene c) og d).

Kvalifikasjoner utover basiskompetansen teller med i den samlede kompetansevurderingen ved rangering av kompetente søkere. Det legges særlig vekt på kvalifikasjoner som er nært relatert til stillingens utlysningsområde.

f) Fremgangsmåten ved vurderingen

I sin vurdering av søkerne skal de sakkyndige:

2.1 Etter en første gjennomgåelse av søkeres kvalifikasjoner finne fram til et begrenset antall søkere som en i henhold til stillingsbeskrivelsen finner kvalifiserte framfor de andre. De sakkyndige skal foreta en grundig vurdering av kompetansen til minst tre av søkerne, dersom så mange søkere anses kvalifiserte.

2.2 Uttale seg om hva som skiller de utvalgte søkerne fra de øvrige når det gjelder vitenskapelige/faglige kvalifikasjoner i henhold til stillingsbeskrivelsen. Det forutsettes derfor en kort omtale av samtlige søkere og deres kvalifikasjoner.

2.3 Rangere de søkerne som etter en samlet vurdering og i henhold til stillingsbeskrivelsen anses best kvalifiserte for stillingen. Vanligvis skal det innstilles minst tre søkere i den rekkefølge de bør komme i betraktning når det er flere kvalifiserte søkere til en stilling. I rangeringen av kompetente søkere trekkes hele bredden av kvalifikasjoner inn og vurderes eksplisitt. For ordinære professorater (ev. førsteamanuensisstillinger) vil, med mindre annet er angitt,

vitenskapelige kvalifikasjoner tillegges vekt foran øvrige faglige og andre kvalifikasjoner.

I vurderingene omtales vitenskapelige/faglige og øvrige kvalifikasjoner i særskilte avsnitt. Også de andre kvalifikasjonene som kreves og/eller anses kvalifiserende i henhold til stillingsbeskrivelsen omtales.

Utfyllende retningslinjer: *Utvalgets vurdering bør ikke være lenger enn det som er nødvendig for å klargjøre begrunnelsen for rangeringen av kandidatene. Spesielt behøver ikke omtalen av søkerne inneholde en vurdering av enkeltarbeider. Det bør fremgå om det er vesentlig avstand mellom kandidaters kvalifikasjoner, eller om de står tilnærmet likt. Dersom rangeringen av kandidatene avhenger av hvordan ulike kvalifikasjoner vektlegges, må dette fremgå. Uansett skal vitenskapelige kvalifikasjoner tillegges vekt foran øvrige faglige og andre kvalifikasjoner. Dersom det er usikkerhet om hvorvidt de relevante søkere vil akseptere stillingen, bør det rangeres flere enn tre søkere.*

g) Praktisering av kvoteringsreglene

Dersom flere søkere ved utvelgelsen under pkt. 2.1 og 2.2 anses å ha tilnærmet like kvalifikasjoner etter at både de vitenskapelige/faglige og de øvrige kvalifikasjoner er vurdert, skal en kvinnelig søker stilles foran en mannlig. (Jf. Hovedavtalen i staten.)

h) Eventuell kvalifiseringsstilling

Når det er kunngjort mulighet for kvalifiseringsperiode, skal de sakkyndige uttale seg om søkerens forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner for stillingen i løpet av perioden. Har det ikke meldt seg noen kompetent søker, skal de sakkyndige vurdere hvilken rekkefølge søkerne bør stilles i for en slik tidsbegrenset tilsetning i stillingen. Jf. § 13.

§ 10 Kommentarer og innsyn

1 Kommentarer fra søkere og andre

Kopi av hele vurderingen fra de sakkyndige sendes søkerne personlig før saken tas opp til behandling av innstillingsmyndigheten. Også vurderingen fra eventuelle spesialsakkyndige skal sendes søkerne. Søkerne har på dette trinn i prosessen mulighet til å kommentere vurderingen, med en frist på fjorten dager. Eventuelle kommentarer fra søkerne vil følge saken.

Søkerne har ikke rett til å klage over vedtaket i tilsettingssak (Jf. forvaltningsloven § 3 andre ledd).

For hovedstillinger kombinert med kliniske eller diagnostiske bistillinger ved sykehusene forelegges også kopi av søknadene og de sakkyndiges vurdering for den andre arbeidsgiveren til uttalelse, før saken behandles av innstillingsorganet. Dette skal også gjelde for bistillinger ved universitetet kombinert med andre hovedstillinger.

2 Innsyn

Den sakkyndige vurderingen kan sendes til interesserte på forespørsel. Dette skjer etter at merknadsfristen er ute og rapporten er klar fra fakultetets side.

§ 11 Innstillingsmyndighet

Jf. Normalregler for fakulteter og Normalregler for institutter og det enkelte fakultets administrasjonsreglement.

I henhold til universitets- og høyskoleloven § 6-3 (1) foretas innstilling til undervisnings- og forskerstillinger på fakultetsnivå når universitetsstyret tilsetter. Instituttnivået, eller et eget innstillingsorgan på fakultetet⁴, er innstillingsmyndighet når fakultetet har tilsettingsmyndigheten, jf. § 14.

For sentre under styret foretas innstilling til professorater av tverrfaglig karakter av innstillings- og tilsettingsmyndigheten ved det aktuelle samarbeidende fakultet, på grunnlag av forslag til fagfelt og stillingsbeskrivelse som er utformet av senteret. Det sakkyndige utvalgets bedømmelse vurderes av innstillingsmyndigheten ved senteret før fakultetet avgir innstilling til universitetsstyret.

Sentre under fakultetene tilpasses tilsettingsordningene ved det enkelte fakultet.

§ 12 Innstillingen

1. Generelt

Ved alle tilsetninger skal innstillingsmyndigheten grunngi sin innstilling ut fra helhetlige vurderinger av faglige og samfunnsmessige behov og kjønns sammensetningen i miljøet. Innstillingsmyndigheten skal påse at også andre hensyn er ivaretatt etter gjeldende lover og regler.

Tilsetting og forlengelse av tilsetting i eksternt finansierte stillinger er betinget av at fakultetet kan dokumentere et klart og erkjent behov for undervisning og/eller forskning på det aktuelle fagområdet.

Utfyllende retningslinjer: Ansettelser bør baseres på en langsiktig vurdering av enhetens samlede virksomhet og totaløkonomi, uaktet den spesifikke finansieringskilde. Som hovedregel skal det ansettes i faste stillinger, også når den initiale finanseringen er knyttet til bestemte prosjekter.

2. Vurdering av personlig egnethet

Hovedgrunnlaget for enhver vurdering av søkere er kvalifikasjonskravene i punkt 1.1. til og med punkt 1.5 under § 9 Sakkyndig vurdering. Som et supplement til denne vurderingen og uten at det går på bekostning av disse kravene, skal de søkerne som de sakkyndige på vitenskapelig/faglig grunnlag har rangert som de beste, også vurderes med tanke på personlig egnethet for stillingen. Hensikten er å få utfyllende opplysninger om søkerens kvalifikasjoner som medarbeider, miljøskaper og i forhold til samarbeid, og hindre tilsetninger som etter alt å dømme kan få en negativ effekt på fagmiljøet. Den enkelte søkers egenskaper i forhold til dette skal derfor vurderes og omtales. Som hovedregel skal det innkalles til intervju.

Innstillingsmyndigheten eller den som bemyndiges oppnevner en faglig representativ gruppe på tre til fem personer til å foreta intervjuet, og kan videre bestemme at det skal holdes prøveforelesninger og andre prøver.

⁴ ved fakulteter med flat struktur.

Utfyllende retningslinjer: Alle aktuelle kandidater skal inviteres til enheten for å bli intervjuet og presentert for fagmiljøet; det siste kan gjerne skje i form av et seminar. I tillegg kan kandidatene bli bedt om å holde en prøveforelesning.

3. Innstilling av leder for SFF/SFI uten kunngjøring

Når en professor har vært sentral nøkkelperson for å få SFF eller SFI til sitt område, vil kravene for tilsetning uten kunngjøring normalt være oppfylt. Relevante avsnitt av søknaden i forbindelse med godkjenningen av senteret tjener som dokumentasjon og legges ved saken. Det samme gjelder forlengelse uten kunngjøring hvis oppgavene fortsetter uendret utover første periode.

Det gjennomføres en oppstartsamtale med oppdragsgiver (dekan/instituttleder) i forbindelse med tilsettingen for å avklare pliktene i tilsettingen.

4. Rangering

Vanligvis skal tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning, når det er flere kvalifiserte søkere til en stilling.

Det skal gis en begrunnelse for rekkefølgen de innstilte søkerne er satt opp i.

Er det dissens i innstillingsorganet, skal de forskjellige standpunkter begrunnes og protokoll som viser stemmegivningen følge saken.

Det skal gis en skriftlig uttalelse om innstilte søkers kvalifikasjoner og egnethet for stillingen på bakgrunn av

- kunngjøringsteksten og stillingsbeskrivelsen
- de sakkyndiges vurdering
- referat fra eventuelle intervjuer og innhentede referanser om personlig egnethet for stillingen

Utfyllende retningslinjer: Dersom det er usikkerhet om hvorvidt de relevante søkere vil akseptere stillingen, bør det rangeres flere enn tre søkere.

5. Unntak fra offentlighet

Innstillingsmyndighetens innstilling til tilsettingsmyndigheten er unntatt offentlighet i henhold til offentleglova § 25. Søkers rett til innsyn går fram av forskrift til forvaltningsloven kapittel 5.

§ 13 Tidsbegrenset tilsetting

Dersom det ikke har meldt seg noen kompetent søker, kan innstillingsmyndigheten foreslå tidsbegrenset tilsetting i stillingen i henhold til Universitets- og høgskoleloven § 6-5. Denne muligheten må i såfall ha vært nevnt i kunngjøringen. Vedkommende har krav på å bli tilsatt i stillingen dersom hun/han har oppnådd å kvalifisere seg. Det er en forutsetning at forholdene legges til rette slik at vedkommende får mulighet til å kvalifisere seg for stillingen i løpet av perioden.

Dersom det er helt nødvendig å foreta tilsetting på grunn av undervisningssituasjonen og det ikke har vært mulig å få søkere på grunnlag av universitets- og høgskoleloven § 6-5, kan det tilsettes midlertidig i en lavere

stilling vedkommende er kvalifisert for i henhold til universitets- og høyskoleloven § 6-5 (nr 2).

Utfyllende retningslinjer: *Det skal normalt ikke foretas tidsbegrenset ansettelse. Eventuelle undervisningsbehov eller andre behov må isteden løses med vikariater eller på andre måter.*

§ 14 Tilsettingsmyndighet

1. Generelt

Når universitetsstyret ikke skal tilsette, foretas tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger av fakultetene.

Et eget sentralt tilsettingsorgan tilsetter for enheter uten fakultetstilknytning når fakultetet har innstillingsmyndigheten.

Tilsettingsmyndigheten har ansvar for å vurdere likestillingsaspektet ved tilsettingen.

Dekanen eller instituttlederen eller den som bemyndiges kan etter innstilling fra innstillingsmyndigheten selv foreta tilsetting i arbeidsforhold med kortere varighet enn ett år og arbeidsforhold med kortere arbeidstid enn 15 timer ukentlig eller med mindre enn 15/40 av full lønn for tilsvarende heltidsstilling.

2. Forlengelser på fullmakt

Det åpnes for at forlengelser av professor II og førsteamanuensis II/førsteamanuensis 20 prosent stilling kan foretas av dekan på fullmakt fra fakultetsstyret. Forutsetningen er at de samme kravene som lå til grunn for den opprinnelige tilsettingen er oppfylt, både ved tilsetting med og uten kunngjøring.

3. Professorater, professoropprykk og dosentopprykk

Det er vedtatt en betinget (delvis) delegering av tilsettingsmyndigheten for professorater fra universitetsstyret og styrets tilsettingsutvalg til fakultetene. Godkjenning av opprykk til professor og tilsetting og opprykk til dosent er i sin helhet delegert til fakultetene.

a) Saker som er delegert til fakultetene

1. Kunngjøringer, med unntak av SKO 1404 professor for faglig ledelse
2. Tilsetting av professor I (SKO 1013) med kunngjøring
3. Tilsetting av professor II med og uten kunngjøring
4. Forlengelser av professor II
5. Opprykk til professor og avslag på søknad om opprykk til professor

Tilsetting i slike stillinger foretas av et organ (styre, tilsettingsutvalg eller lignende, ikke av enkeltperson).

Kopi av protokoll med tilsettings- og opprykksvedtak sendes sekretariatet for universitetsstyrets tilsettingsutvalg dersom protokollen ikke er tilgjengelig på nettet.

b) Saker som skal behandles av TU

1. Kunngjøring av professor for faglig ledelse (SKO 1404)

2. Tilsetting av professor for faglig ledelse (SKO 1404)
3. Tilsetting i professor I-stilling (SKO 1013) uten kunngjøring ("kallelser")
4. Andre saker som dekanen eller et innstillings- eller tilsettingsorgan på fakultetet ønsker å forelegge TU.

c) TUs tilsynsfunksjon for øvrig

1. TU er ankeorgan for mindretallsanke iht. tjenestemannsloven § 5 nr 3.
2. TU behandler saker ved dissens mellom innstillings- og tilsettingsorgan i henhold til tjenestemannsloven § 4 nr. 5.
3. I saker som er delegert til fakultet og hvor én eller flere av søkerne kommer med en begrunnet innsigelse til saksbehandlingen, skal TU automatisk og uten ugrunnet opphold få tilsendt kopi av søkerens merknader samt en orientering om fakultetets behandling av denne. TU vil på dette grunnlaget avgjøre om det vil ta saken opp til behandling.
4. Rektor kan kreve å få en hvilken som helst tilsettingssak fremmet for TU.

§ 15 Tilsettingen

Tilsettingen foretas på grunnlag av innstillingen.

Tilsettingsmyndigheten kan på samme måte som innstillingsmyndigheten bestemme at det skal holdes intervju og/eller prøveforelesninger.

§ 16 Gyldighet

Disse reglene trådte i kraft fra 17. mars 2005 og (endret kvalifikasjonsprofil) 30. april 2005, med senere endringer.