



UiO • Det humanistiske fakultet

Tilsettingssaker

saksgang, regelverk og styrets behandling

av seniorrådgiver/jurist Greta Holm



Innhold

- Gangen i tilsettingssaker ved fakultetet
- Instituttstyres rolle
- Habilitet
- Strategisk plan / årsplan ift rekruttering

Ulike måter å bli tilsatt på ved HF

- **Tilsettingsutvalget for vitenskapelige ansatte (TUV)**
 - **Unntak: delegert til instituttstyret**
Forsker (SKO1108 uten doktorgrad), vitass og stipendiater (eksterne midler)
 - **Unntak: behandles av TU (Universitetsstyrets tilsettingsutvalg)**
professor (SKO 1013 ved kallelse), kunngjøring og tilsetting av professor for faglig ledelse (SKO1404).

Klage på saksbehandlingen sendes TU til orientering.

- **Tilsettingsutvalget for administrativt ansatte (AR)**
 - førstekonsulent, rådgiver, ingeniør, prosjektleder, administrativ leder etc.,
- **Administrativ tilsetting av leder**
 - vikariat inntil ett år

Instituttstyrets rolle i tilsettingssaker

- **Innstillende myndighet**
 - for tilsettingsutvalget for vitenskapelige ansatte (TUV)
 - lektor, førsteamanuensis, professor, professor II, postdoktor, stipendiater (interne midler), forsker (SKO1109 med doktorgrad)
 - vedtak om rangering = forslag til TUV
 - TUV kan ikke rangere andre, men kan bytte rekkefølge/ikke innstille
- **Tilsettende myndighet**
 - forsker (SKO1108 uten doktorgrad), vitass og stipendiater (eksterne midler) er delegert til instituttstyret
 - Intervjukomiteen er innstillende myndighet

Saksdokumenter

Fremlegg – kort oppsummering av saken, med forslag til vedtak

Vedlegg:

- kunngjøringstekst
- sorteringskomiteens vurdering
- sakkyndig komité's vurdering
- kommentarer fra søkere
- intervjukomiteens vurdering
- søknad, cv, publikasjonslister

Kunngjøring

- vedtas i TUV
- legge ved stillingsplan (faste stillinger)
- ”best kvalifisert” –viktig å vite hva vi vil ha!
- Tydelig og klar ift forventninger til søker/komité
- Internasjonalisering
- Likestilling (førsteamanuensis, vekt siste 5 år)
- Maler
 - Instituttet beskriver fagfelt og arbeidsoppgaver, og hvilke fagfelt søker må ha kompetanse i, spesielle krav

Sorteringskomité

- Benyttes ved førsteamanuensisstillinger /professorat
- raskere tilsettingsprosesser (+mindre, mer spisset arbeid)
- oppnevnes av instituttleder
- 3 medlemmer, begge kjønn, minst to med kompetanse på stillingens nivå
- 5-10 beste inviteres til å sende inn sine verker
- Summarisk begrunnelse for uaktuelle søkere som ikke går videre (gruppebegrunnelser)
- vurderingen sendes alle søkere for kommentarer (14 dager)
- Sakkyndig komité kan invitere flere søkere
 - Vurdere å lyse ut på nytt hvis få søkere, få kvinner etc.

Sakkyndig komité

- Førsteamanuensis/professortilsettinger
- Oppnevnes av instituttleder
- Minst tre sakkyndige, minst en må ha professorkompetanse, et medlem fra et annet land, begge kjønn, faglig kompetanse
- Administrator oppnevnes (helst intern, erfaren)
- Levere felles vurdering innen tre måneder, dissens må framgå.
- Minst tre søkere rangeres – disse blir innkalt til intervju
- Uttale seg hva som skiller de rangerte fra de andre søkerne. Alle søkerne som er sendt til vurdering skal omtales.
- Sendes søkerne for evt kommentarer (14 dager)
- Ikke klagerett i tilsettingsaker, men kommentarene følger saken.
- Sakkyndig vurdering undergitt meroffentlighet
- Forslag til mal

Intervjukomiteé

- Øvrige tilsettingsprosesser utenom førsteamanuensis starter her
- Oppnevnes av instituttleder
- 3-5 faglig representative personer
 - Instituttleder/stedfortreder, vitenskapelig ansatt og student (evt annen faglig)
- Komiteen skal kontrollere opplysninger gitt om tidligere erfaring via intervju/referanseintervju, samt vurdere egnethet.
- Prøveforelesning hvis undervisningsstilling – pedagogisk egnethet
- Forskningsseminar – vise fram relevant forskning (kun IKOS)
- Førsteamanuensis: kun rangerte søkere i sakkyndig vurdering som innkalles
- Søkere kan få innsyn i fakta i innstillingen (ikke vurderingen eller rangeringen)
- Komiteens medlemmer har taushetsplikt

Interjvukomiteen fortsetter

- Utsilingsprosessen
 - Inndeling i grupper (hvis mange søkere)
 - Alder (stipendiat)
 - Har doktorgrad fra før (innen samme fagfelt) (Stipendiat)
 - Overkvalifisert
- Ikke legge avgjørende vekt på glimrende forsker, hvis undervisningsstilling
- Hvis et moment vektlagt, må vurderes for alle kandidater
- Stipendiater- skille prosjekt og gjennomføringsevne
- Forelesningstema- så reell som mulig, offentlig

Instituttstyrebehandlingen

- Medlemmene kan ha sittet i komiteene, vervkombinasjoner tillatt.
- Er saken tilstrekkelig opplyst, evt feil som må rettes?
- Dissens og begrunnelser for rekkefølgen
- Innstillingen er unntatt offentlighet
- Søkerne: innsyn i innstilte kandidater, fakta i innstillingen
- styrets medlemmer har taushetsplikt

Tilsettingsutvalget

- 5 medlemmer
 - dekan, to vitenskapelige tilsatte, en ansatt i teknisk administrativ stilling og en student (Utgår fra fakultetsstyret)
 - Administrasjonen (Monica Bakken og Greta Holm –referent + kan svare på spørsmål)
- tilsettende myndighet
- ”best kvalifiserte”
 - hva er krav i kunngjøringen?, hva skal/kan vektlegges? Helhetsvurdering.
- Sakens dokumenter:
 - samme som instituttstyret
 - protokoll fra instituttstyret
 - begrunnelser fra instituttstyret
- Hvis saken ikke er tilstrekkelig opplyst, sendes den i retur
- TUs tilsynsfunksjon (UiOs tilsettingsutvalg)

Habilitet

- **Forvaltningsloven § 6**

- Automatisk inhabilitet (selv søker, eller gift med søker, slektskap med mer)
- Skjønnsmessig: "Andre særegne forhold" som er egnet til å svekke tillitten til en beslutning hvis vedkommende deltar?

Hensyn og formål

-Hindre at offentlige tjenestemenn med personlige interesser i utfallet fatter avgjørelser eller tilrettelegger grunnlaget for dem.

-sikre bedre og riktigere avgjørelser

- motvirke usaklighet og forskjellsbehandling

-sikre allmenhetens tillit til forvaltningen

-verne tjenestemenn mot ubehag ved å måtte håndtere saker de har et for nært personlig forhold til

Virkning

Inhabil tjenestemann skal ikke fatte avgjørelser eller tilrettelegge grunnlaget for den. Avgjørelser av inhabil tjenestemann kan bli ugyldige.

Momenter i habilitetsvurderingen

- Må være noe «særegent»-skilles fra det normale, særinteresse?
- Nært personlig vennskap eller uvennskap (faglig uenighet ikke nok)
- Nært faglig fellesskap, som samforfatterskap (ikke redaktøransvar)
- Vært veileder for stipendiat av nyere dato (siste tre år) (ikke masterstud, vittas)
- Omfang, varighet og nærhet i tid (aktivt, faglig samarbeid av nyere dato?)
- Mulighet for personlig vinning/tap/ulempe
- Om inhabilitetsinnsigelse er reist (kun grenseland, før vedtak)
- Praktiske ulemper (små fagmiljø), og mulighet til forsvarlig gjennomføring
- Hvis flere forhold opptrer samtidig fører det lettere til inhabilitet
- Skal noe til å bli inhabil
- Hvor viktig og skjønnspreget avgjørelse
- Forsvarlig saksbehandling (åpenhet)

Sivilombudsmannsavgjørelse

Sak:

- Seksjonsleder vært **veileder for en stipendiat i seks år**, det var et halvt år siden avsluttet, **medforfatter på 11 publikasjoner**. Inhabil.

Begrunnelsen :

- jo mer omfattende veiledning, jo mindre skal til for å bli inhabil, her seks år, nylig avsluttet.
- I vitenskapelig miljø vil det være naturlig og kanskje uunngåelig at fagpersoner både samarbeider og omgås. Men høyskolen har ikke opplyst at det vil medføre store vanskeligheter med å sette en annen person til oppgaven.
- Kravene til habilitet vil være strengere jo vanskeligere og mer skjønnspregede de vurderingene som skal foretas er. Og i hvilken grad C kan påvirke endelig resultat. Her innstillingsmyndighet alene, og det dreide seg om to søkeres kvalifikasjoner. Disse forholdene taler for at kravene til habiliteten som innstillende myndighet må være relativt strenge.

Habilitet fortsetter

- Hvis instituttleder er inhabil, kan underordnede forberede saken men ikke fatte avgjørelse (intervjukomiteé tar avgjørelse)
- Oppnevning, forberedelser, vedtak
- Vervkombinasjoner som hovedregel uproblematisk
- Ikke kritikkverdig å være inhabil, men å ikke ta konsekvensene av det
- Avgjør selv spørsmål om habilitet, kan forelegge spm for nærmeste overordnede (habilitetserklæring underskrives)

Habilitet fortsetter

- Medlemmene skal opplyse administrator om slike forhold. Komiteen bør gjøre rede for temaet og konklusjonen Ved tvil kontakt fakultetet.
- Styrebehandling: kollegialt organ – den mulig inhabile går ut på gangen når habilitet behandles.
 - Hvis funnet inhabil – skal fratre under behandlingen av saken.
 - Hvis ikke funnet inhabil –skal behandle saken.
- Hvis inhabilitet oppdages på senere tidspunkt, må saken gjenopptas der hvor inhabilitet startet

HF's årsplan og strategiske planer

- Kortere tilsettingsprosesser i vitenskapelig stilling
 - Mål: 10 måneder fra utlysningsfrist til tilsettingsvedtak i TUV
 - Tidsplaner
- Strategiske planer:
 - Likestilling (minimum 40% av underrepresentert kjønn)
 - Internasjonalisering (minimum 30% med utenlandsk doktorgrad)