



UiO : **Det humanistiske fakultet**

# Tilsettingssaker

saksgang, regelverk og styrets behandling

av seniorrådgiver/jurist Greta Holm



# Innhold

- Gangen i tilsettingssaker ved fakultetet
- Instituttstyrets 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 (på 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 én 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



# Intervjukomité

- 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 reelt 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 gjort 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, vitt.ass.)
- 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 for 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

- Mål om 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)