
Arkivkode:

Saksnr.: 2023/16105

Fakultetsstyresak: **29**

Møte: 7. desember 2023

Evaluering av arbeidet i ansettelsesutvalgene

Bakgrunn

[Sak 91/2018 – Opprettelse av to ansettelsesutvalg for vitenskapelige stillinger](#)

Med bakgrunn i valg av nye medlemmer til fakultetsstyret for perioden 01.08.2021 - 31.07.2025 og påfølgende utløp av inneværende oppnevningsperiode for ansettelsesutvalget for fast vitenskapelige stillinger, II-stillinger og godkjenning av bedømmelse for personlig opprykk, er det gjennomført en evaluering av ordningen med bruk av ansettelsesutvalg ved fakultetet. Her inngår også evaluering av ansettelsesutvalget for midlertidig vitenskapelige stillinger.

I henhold til UiBs [Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger](#) er ansettelsesutvalgenes oppgave å

«vurdere om innstillingen bygger på et forsvarlig, saklig grunnlag ut fra de kvalifikasjonskrav og behov som fremgår av utlysning og stillingsbeskrivelse, sakkyndig bedømmelse og personlig egnethet mv.»

Evaluering

For å innhente erfaringsgrunnlag, ble ansettelsesutvalgene bedt om å reflektere rundt følgende spørsmål:

1. Opplever dere å ha en god nok forståelse av hva som ligger til rollen som medlem av ansettelsesutvalget?
2. Har dere fått nødvendig og god nok informasjon om /eventuelt opplæring i:
 - a. Regelverk?
 - b. Rolle og ansvar?
 - c. Arbeidsgiver- og rekrutteringspolitikk? (eks. likestillingsperspektivet)
 - d. De tekniske løsningene/saksbehandling i ansettelsesutvalget?
3. Er saksmengden håndterbar?
4. Opplever dere å få nødvendige avklaringer underveis i prosessen om det er behov for det?
5. Har dere andre merknader eller innspill til arbeidet i ansettelsesutvalget og hvordan ansettelsesprosessen (godkjenningsprosessen) gjennomføres?

Tilbakemeldinger fra ansettelsesutvalgene

De fleste opplever å ha en god nok forståelse av hva som ligger til rollen som medlem av ansettelsesutvalget.

Opplæringen som ansettelsesutvalgene får oppleves som tilfredsstillende, men det kunne vært nyttig med oppfriskning underveis, spesielt for de som er vara og ikke jobber med dette ukentlig. Mye av opplæringen skjer også gjennom erfaringene man etter hvert opparbeider seg som medlem av et ansettelsesutvalg.

Saksmengden vurderes som håndterbar, men det trekkes frem at saksmengden ikke bør bli større, og at det til tider kan komme mange saker samtidig. Viktigheten av at fristen på tre arbeidsdager overholdes og at helgedager ikke inkluderes i fristen, fremheves. Som eksempel nevnes at dersom HR sender saker sent fredag ettermiddag, bør tre virkedager settes fra og med mandag.

Utvalgene opplever at de får de avklaringene de har behov for, og at takhøyden er stor for spørsmål underveis.

Ansettelsesutvalgene har kommet med ønske om mer informasjon rundt habilitet. Dette bør legges ut i Teams, sammen med en sjekklister.

Videre fremheves viktigheten av at HR er tydelige med hensyn til at sakkyndigkomiteene/intervjugruppene må bruke rapportmalene som er utarbeidet av HR. HR må også være nøye med sjekk av rapportene før utsending.

I samsvar med HRs oppfatning, opplever de fleste medlemmene at bruk av ansettelsesutvalg gir en grundig og effektiv saksbehandlingsprosess.

HR-MN sin vurdering

HR-MN er svært positive til ordningen med ansettelsesutvalg. Det oppleves som effektivt slik ordningen er og fungerer i dag.

Terskelen er lav for å spørre/be om avklaring når sakene går på sirkulasjon på epost, samtidig ser vi at det kan bli mange eposter i løpet av en prosess.

Dersom det gjelder prinsipielle problemstillinger, er det HRs anbefaling at dette ikke nødvendigvis stopper de konkrete sakene.

HR har også et ønske om å se nærmere på ulike tekniske løsninger for utsending og godkjenning av saker til ansettelsesutvalgene.

MN-HR-seksjonens rekrutteringsleder er fast sekretær for ansettelsesgruppen, og har ansvar for opplæring av gruppens medlemmer, samt oppdateringer i Teams. Opplæring av nye medlemmer planlegges gjennomført i løpet av juni, slik at det nye utvalget kan være operativt fra 1. august. Som vanlig vil det også gis individuell opplæring dersom noen ikke har mulighet til å delta.

HR anbefaler at alle medlemmene i ansettelsesutvalgene får tilbud om habilitetskurs.

Totalt sett opplever HR-MN at ordningen med to ansettelsesutvalg er prosessøkonomisk og effektivt. HR verdsetter ansettelsesutvalgenes innspill, spørsmål og kommentarer underveis i rekrutteringsprosessen.

Med bakgrunn i ovennevnte, fremmer dekanen følgende:

Vedtak

Fakultetsstyret tar evalueringen av ordningen med to ansettelsesutvalg; et for ansettelse i midlertidige vitenskapelige stillinger og et for ansettelse i fast vitenskapelige stillinger, II-stillinger og godkjenning av bedømmelse for personlig opprykk, til etterretning.

13. november 2023/MBS/LS

Gunn Mangerud
dekan