
Arkivkode:

Saksnr.: 2021/1818

Fakultetsstyresak: **19**

Møte: 16. juni 2021

ERFARING MED ANSETTELSESUTVALGENE – EVALUERING AV ORDNINGEN

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 ble bedt om å reflektere rundt følgende spørsmål:

1. Fungerer måten dere mottar sakene på en god måte?
2. Er saksmengden håndterbar?
3. Får dere de avklaringene dere har behov for?
4. Slik HR ser det, gir bruk av ansettelsesutvalg en effektiv og grundig ansettelsesprosess samt gode innspill til forbedringer av maler og rutiner. Er dere enige i denne oppfatningen?
5. Har dere fått / får dere nødvendig opplæring?

Tilbakemeldinger fra ansettelsesutvalgene

Det er en generell oppfatning av at mottak av sakene fungerer på en god måte, med noen unntak der rekkefølgen på dokumentene har avveket fra standard oppsett. Saksmengden vurderes som håndterbar, men viktigheten av at fristen på tre arbeidsdager overholdes og at helgedager ikke inkluderes i fristen, fremheves. Utvalgene opplever at de stort sett får de avklaringene de har behov for, men særlig noen av medlemmene i ansettelsesutvalget for faste stillinger savner å kunne drøfte saker i fakultetsstyremøtene. Det var for øvrig enighet om at ansettelsessakene nå blir behandlet og ferdigstilt mye raskere, og at det å behandle disse sakene i fakultetsstyret må veies opp mot denne forbedringen i saksbehandlingstid. Det ble også påpekt at det fortsatt er mulig for ansettelsesutvalget å be om møte for å diskutere saker som oppleves som problematiske. Det ble særlig fremhevet at behandling av ansettelse som faste forskere ved opparbeidede rettigheter oppleves som ryddig.

I samsvar med HRs oppfatning, opplever medlemmene at bruk av ansettelsesutvalg gir en grundig og effektiv saksbehandlingsprosess, og at dette har ført til en forbedring av maler og rutiner. Videre fremheves viktigheten av at HR er tydelige med hensyn til at sakkyndigkomiteene/intervjugruppene **må** bruke rapportmalene som er utarbeidet av HR.

Opplæringen som ansettelsesutvalgene får oppleves som tilfredsstillende, men mye av opplæringen skjer også gjennom erfaringene man etter hvert opparbeider seg som medlem av et ansettelsesutvalg. Nye medlemmer setter særlig pris på at det under opplæringen fremheves at terskelen for å stille spørsmål ved en sak, skal være lav, og at denne terskelen, særlig i ansettelsesutvalget for faste stillinger, har blitt lavere i løpet av utvalgets «levetid».

HR-MN sin vurdering

HR-MN er svært positive til ordningen med ansettelsesutvalg. Bruk av ansettelsesutvalg gir medlemmene bedre tid til å ta stilling til sakene ettersom de kan vurderes etter hvert som de mottas. Saksbehandlingen skjer nå fortløpende, noe som er prosessøkonomisk ettersom vi ikke lenger er avhengig av møter i fakultetsstyret for å få ansettelsessakene ferdigbehandlet.

Det oppleves at terskelen er lav for å spørre / be om avklaring når saken går på sirkulasjon på epost, kanskje lavere enn den ville vært i et fakultetsstyremøte. Avklaringer skjer fortløpende, enten på epost eller ved at det innkalles til møter. Ved behov løftes sakene til fakultetsstyret. Dersom det gjelder prinsipielle problemstillinger, er det HRs anbefaling at dette ikke nødvendigvis stopper de konkrete sakene.

Møter mellom HR og ansettelsesutvalgene hvert semester med gjennomgang av saksgang og problemstillinger, samt oppfrisking av reglementsforståelse, har vært nyttige. Disse har dessverre ikke blitt gjennomført den siste tiden på grunn av koronasituasjonen, men det planlegges nytt møte til høsten.

MN-HR-seksjonens rekrutteringsleder er fast sekretær for ansettelsesgruppen, og har ansvar for opplæring av gruppens medlemmer. 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.

Totalt sett opplever HR-MN at innspillene fra, og diskusjonene med, ansettelsesutvalgene har ført til at HR har forbedret maler og rutiner.

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.

16. juni 2021/GUNLA

Helge K. Dahle
dekan