



Sakkyndig vurdering

fra et HR-perspektiv

Senior HR-rådgiver May Merete Tjessem Opdal

Universitetet i Stavanger

uis.no

Forum for forskning 29.4.204



Universitetet
i Stavanger

Tema

- Fra et HR-perspektiv gjennomgå hva som forventes av komitemedlemmene og hva som kreves av en god sakkyndig vurdering.
- Hvilken informasjon må komme fram i en vurdering?
- Hvordan vil vurderingen bli brukt for å ta avgjørelser om ansettelse eller kvalifikasjonsopprykk?



Human Resources

- UiS = menneskelige ressurser.
- Vi når mål gjennom menneskelige ressurser med riktig kompetanse.
- Rekruttering - et sentralt satsingsområde i personalpolitisk handlingsplan.
- Vi skal rekruttere:
 - gode ledere
 - forskertalenter og forskningsentreprenører
 - medarbeidere som bidrar til å utvikle læringsmiljøet og fremragende undervisning.

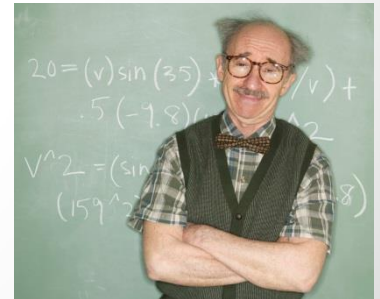


Ansettelse i vitenskapelige stillinger

- Ansettelse foretas etter innstilling.
- Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter den stillingsbeskrivelse som er gitt i utlysning og betenkning, jf Uhl § 6-3 nr 3.
- Kravet om sakkyndig bedømmelse kan i særskilte tilfeller fravikes:
 - Under førstestillingsnivå
 - Midlertidig ansettelse for inntil ett år
- I tillegg til sakkyndig bedømmelse gjennomføres normalt intervju, prøveforelesning eller andre prøver før innstilling fremmes.

Stillingsstruktur for vitenskapelige stillinger

- **Kombinerte undervisnings- og forskerstillinger**
 - Professor og dosent (opprykkstilling)
 - Førsteamanuensis og førstelektor (opprykkstilling)
- **Undervisningsstillinger**
 - Universitetslektor eller universitetslærer
- **Forskerstillinger**
 - På alle nivå: professor (1183), doktorgrad (1109) eller master (1108)
- **Bistillinger**
 - Professor II, førsteamanuensis II eller universitetslektor II
- **Rekrutteringsstillinger**
 - Postdoktor og stipendiat



Postdoktor

- Skal kvalifisere for arbeid i vitenskapelig toppstilling.
- Søker skal legge frem forslag til prosjekt for kvalifiseringsarbeidet med fremdriftsplan.
- Søker må kunne gjennomføre prosjektet i løpet av ansettelsesperioden.
- Åremålsperiode fra 2-4 år. Kan pålegges pliktarbeid ved ansettelse utover 2 år.
- Plan for gjennomføring av prosjektet legges til grunn for ansettelse.



Stipendiat

- Skal fullføre forskerutdanning
- Åremålsperiode 3-4 år. Pliktarbeid ved ansettelse ut over 3 år.
- Opptak til doktorgradsprogram er et vilkår for tiltredelse som stipendiat.
- Plan for forskerutdanning skal være godkjent og avtalefestet senest 3 md etter tiltredelse



Sammensetning av sakkyndig komite

- Minst tre sakkyndige med vitenskapelig kompetanse på søkerens fagområder:
 - Professor: professorkompetanse eller tilsvarende
 - Dosent: professor-/dosentkompetanse. En må være professor ved universitet eller vitenskapelig høyskole
 - Førsteamanuensis: professor-, dosent- eller førsteamanuensiskompetanse. En må ha kompetanse over førstestillingsnivå. En må være tilknyttet et fagmiljø som har ansvar for doktorgradsutdanning.
 - Førstelektor: professor-, dosent-, førsteamanuensis- eller førstelektorkompetanse. En må ha kompetanse over førstestillingsnivå.
- En av de sakkyndige kan være fra UiS.
- En av de sakkyndige utpekes som leder.
- Så langt mulig skal komiteer som vurderer søkere til professor-/dosentstilling ha et medlem fra et annet land.
- Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen.



Sammensetning av intern komite

- **Postdoktor:**
 - Minst to sakkyndige med fortrinnsvis professorkompetanse (minimum førsteamanuensiskompetanse).
- **Stipendiat:**
 - Minst to sakkyndige med minimum førsteamanuensiskompetanse innenfor et relevant fagområde. Ett medlem bør ha professorkompetanse.
 - Komitemedlemmene må ha veiledningserfaring og/eller veilederutdanning på doktorgradsnivå.
 - Prosjektleder/hovedveileder bør være medlem av komiteen.
- **felles for begge:**
 - Om mulig bør komiteen ha representanter fra andre fagmiljø enn der hvor stillingen er plassert.
 - Et av medlemmene oppnevnes som leder.
 - Begge kjønn skal om mulig være representert



Forventninger til komiteemedlem

- Bidrar til kvalitet i vurdering av søkers kompetanse.
- Ivaretar kvalifikasjonsprinsippet
- Følger fastsatte kriterier og standarder for å bli tilkjent kompetanse.
- Gir en klar vurdering med tydelig konklusjon.
- Bidrar til å ferdigstille vurderingen innen fastsatt tidsfrist.
- Er habil
 - «Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet; blant annet skal det legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel eller ulempe for ham selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.»



Arbeidsmåte og tidsfrister

- Leder koordinerer arbeidet.
- Normalt en felles vurdering som undertegnes av alle.
- Tidsfrister:
 - Professor: 3md
 - Førsteamanuensis: 4-6 uker
 - Rekrutteringsstilling: 3-4 uker
- Tilleggsuttalelse



Mandat

- Foreta en faglig vurdering av samtlige søkere på bakgrunn av innsendt materiale og foreta en rangering av søkerne som anses kompetente i henhold til stillingsomtalen.
- Skal ikke uttale seg om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet e.l



Innhold i vurdering

- En kort redegjørelse av hvilke kompetansekrav som er satt.
- Kort omtale av samtlige søkere. Sammenholde søkerens kvalifikasjoner med kravene i stillingsomtalen og konkludere med om søker er kvalifisert for stillingen eller ikke.
- Grundig omtale av kvalifiserte søkere:
 - Undervisnings- og forskerstillinger: Vurdering av skriftlige arbeider og kompetanse innenfor forskning, undervisning og formidling. Søkerens produktivitet de siste fem år skal eksplisitt vurderes.
 - Rekrutteringsstillinger: Vurdering av grunnkvalifikasjoner (utdanning), vitenskapelige kvalifikasjoner, prosjektkvalitet og andre kvalifikasjoner som er relevante for å gjennomføre en forskerutdanning.
- Rangere de søkerne som etter en samlet vurdering anses best kvalifisert for stillingen. Rangering skal begrunnes med en tydeliggjøring av de avgjørende faktorer.
- Er det dissens i komiteen, skal begrunnelse for de forskjellige standpunkt framgå av uttalelsen.



Kompetansekrav

- undervisnings- og forskerstilling

- Utlysningstekst og stillingsbetenkning.
- Kriterier i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.
- Kriteriet for professorkompetanse er utdypet i:
 - Retningslinjer for vurdering av søkere til professorstilling ved UiS
 - Veiledende retningslinjer for bedømmelseskomiteer fra nasjonale fakultetsmøter - humanistiske fag, samfunnsvitenskap og realfag.
- Retningslinjer for vurdering av undervisningskompetanse, 27.11.2013.
 - Sakkyndig komite skal vurdere pedagogisk og didaktisk kompetanse på bakgrunn av søkers dokumentasjon i søknaden.
 - Undervisningskompetanse relatert til høyere utdanning, ut over basiskompetanse, skal telle med ved rangering av kvalifiserte søkere.

Kompetansekrav - rekrutteringsstillinger

- Utlysningstekst og ev prosjektbeskrivelse
- Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat...
- **Postdoktor:**
 - Grunnkvalifikasjon: Doktorgrad
 - Vitenskapelige kvalifikasjoner
 - Prosjektkvalitet
 - Andre kvalifikasjoner
- **Retningslinjer for vurdering av søkere til stipendiatstilling**
 - Grunnkvalifikasjoner - opptak på doktorgradsprogram
 - Vitenskapelige kvalifikasjoner
 - Prosjektkvalitet
 - Andre kvalifikasjoner



Rangering - innstilling - ansettelse

- Ansettelse begrenses ikke til de forhold som blir vurdert av de sakkyndige.
- Ansettelsesorganet har et ansvar for å kontrollere at den sakkyndige vurderingen er adekvat og forsvarlig.
- Ansettelsesorganet kan ikke overprøve vurdering av vitenskapelig kompetanse, men skal påse at denne er i overensstemmelse med fastsatte kriterier.
- Avklaringer - tilleggsuttalelse

Kvalifikasjonsopprykk

- Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger
- Forutsetter sakkyndig vurdering
 - Unntak: opprykk til førsteamanuensis på bakgrunn av norsk doktorgrad eller utenlands doktorgrad godkjent som likeverdig norsk
- Samme forventninger til komitemedlemmene.
- Komite må enstemmig erklære søker kompetent for at opprykk kan gis.
- Opprykk gis med virkning fra søknadsdato (søknad om opprykk):
 - Unntak: opprykk til førsteamanuensis kan gis med virkning fra første dag i måned etter at doktorgradsavhandling er innlevert til bedømmelse

