

NOTAT

Til: Styret
Fra: Rektor
Om: Rekruttering og personalreglement

Tilråding:

1. Styret slutter seg til forslaget til personalreglement med utfyllende bestemmelser for undervisnings- og forskerstillinger. Rektor får fullmakt til å foreta endringer på bakgrunn av diskusjonen i styret.
 2. Styret slutter seg til forslaget til personalreglement for teknisk-administrative stillinger. Rektor får fullmakt til å foreta endringer på bakgrunn av diskusjonen i styret, og til forhandle med tjenestemannsorganisasjonene de delene som er forhandlingspliktige.
 3. Rektor får fullmakt til å endre antall ansettelsesutvalg og tilsettingsråd når dette er nødvendig som følge av organisasjonsendringer eller annet.
-

1. Bakgrunn

1.1 Dagens tilsettingsreglement – og en historikk

Dagens tilsettingsreglement ble opprinnelige fremforhandlet med tjenestemannsorganisasjonene i 1997 og stadfestet av daværende Kirke- undervisnings og forskningsdepartement året etter.

Reglementet ble lettere revidert i 1999.

I tillegg til tilsettingsreglementet ble det i 2001 vedtatt ”Prosedyrebestemmelser for tilsetting i professorater ved NTNU” (gjort gjeldende for alle faste vitenskapelige stillinger fra 2005). Disse bestemmelsene er dels av prosessuell art, og dels av normerende art i forhold til for eksempel bedømmelseskomiteens vurderinger av søkerens kvalifikasjoner.

Det ble etter hvert et behov for å revidere tilsettingsreglementet, og en partssammensatt arbeidsgruppe ble oppnevnt for å utarbeide et utkast til nytt personalreglement. (Et *personalreglement* regulerer en del forhold utover bestemmelsene i et *tilsettingsreglement*. Eksempler på dette er bestemmelser om habilitet, taushetsplikt, prøvetid osv.)

Gruppen arbeidet frem til 2004 og leverte noe nær komplette forslag til reglement for tilsetting i hhv. undervisnings- og forskerstillinger og i teknisk/administrative stillinger. Arbeidet ble ikke slutført – hovedsakelig fordi nytt lovverk ble varslet: Ny arbeidsmiljølov, ny lov for universitetet og høyskoler og ny tjenestemannslov. Det skulle for øvrig vise seg at den gamle tjenestemannsloven ble beholdt.

1.2 Supplerende reglementer

Etter hvert ble det gjennomført endringer i ledelses- og styringsfunksjonene ved NTNU, noe som førte til følgende supplerende regelverk omkring tilsetting:

- ”Regelverk rundt tilsettingsprosessen” i 2005 (der bl.a. ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger ble innført, jfr. S-sak 36/05)
- ”Tilsettingsreglement for NTNU – midlertidig praktisering i Sentraladministrasjonen” (der det ble justert i forhold til vedtak om ny organisering av NTNUs sentrale ledelse, jfr. i S-sak 74/06)
- Spesielle bestemmelser ved Universitetsbiblioteket (der bortfall av bibliotekstyre som tilsettingsorgan krevde endringer)
- ”Stipendiatstillinger ved Vitenskapsmuseet – tilsettingsmyndighet” i 2007 (der Vitenskapsmuseet ble tildelt tilsettingsmyndighet for stipendiater)

1.3 Rekruttering

Styret diskuterte i sak S 24/08 ulike sider vedrørende rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger.

Bakteppet for denne styresaken var NTNUs strategiplan der det bl.a. heter at ”Gjennom ledende fagmiljøer skal NTNU sikre og fornye nasjonens teknologiske kompetanse. Med sterke disipliner og faglig mangfold skal NTNU skape forståelse av samspillet mellom kultur, samfunn, natur og teknologi.” NTNUs personalpolitikk angir noen forutsetninger for at dette kan nås, bl.a. følgende:

NTNU skal rekruttere de beste innen aktuelle fagområder, og da med særlig fokus på å rekruttere fremragende forskere. De medarbeidere vi ønsker oss for framtida skal se på NTNU som et sted preget av samspill og med rom for individuell kreativitet.

Det skal alltid prioriteres å finne kvinnelige søkere til vitenskapelige stillinger og lederstillinger

Rekrutteringsprosessene må være effektive for å oppfylle det primære mål om å ansette de beste

Slik rekruttering stiller krav til hele tilsettingsprosessen. For det første er det viktig at fagmiljøene utlyser undervisnings- og forskerstillinger der arbeidsoppgavene og kvalifikasjonskravene er nøyte tilpasset enhetens strategiske plan. Videre at enheten har kompetanse til å kunne vurdere de aktuelle kandidatene i mot disse forutsetningene. Og endelig at selve tilsettingsprosessen er av en slik kvalitet at vi ikke støter vekk de best kvalifiserte. Her vil tempoet i prosessen være helt avgjørende, og kunne bety at en i større grad enn tidligere foretar tilsetting uten forutgående kunngjøring for å sikre seg de rette personene.

Styret gjorde slikt vedtak i sak S 24/08:

”På bakgrunn av saksframlegget, diskusjonene i styret samt endringer i styrings- og ledelsesfunksjonene ved NTNU, legger rektor fram forslag om revisjoner i regelverk for tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger for styret ved senere møte.”

Oppsummering

Det er nødvendig å legge frem et personalreglement som gjenspeiler dagens lovverk, dagens organisering, dagens ledelses- og styringsstruktur og som ikke minst tilfredsstiller behov for høyere hastighet og kvalitet i tilsettingsprosessene.

2. Behandlingen av reglementene

Rektor legger med dette frem forslag til to personalreglementer, ett for undervisnings- og forskerstillinger og ett for teknisk/administrative stillinger. Mye er likt i de to reglementene – ikke minst strukturen – men de skiller seg prosessuelt:

Mens et tilsettingsreglement for undervisnings- og forskerstillinger har utgangspunkt i universitets- og høyskoleloven og derfor skal vedtas av *styret*, er tilsvarende reglement for teknisk/administrative stillinger hjemlet i tjenestemannsloven og skal stadfestes av *Fornyings- og administrasjonsdepartementet*. Enkelte punkter i sistnevnte reglement skal dessuten forhandles med *tjenestemannsorganisasjonene*.

Et tredje reglement – for de høyeste lederstillingene – bør vurderes. Dette er imidlertid utsatt: Universitets- og høyskoleloven angir nokså detaljerte retningslinjer for hvordan tilsetting skal skje, og et eget reglement ble uansett ikke ferdig tidsnok for å komme til anvendelse under årets tilsetting av rektor, prorektorer, dekaner, prodekaner, instituttledere osv.

For begge reglementene er det utarbeidet utfyllende kommentarer.

Utkast til reglementene er blitt sendt fakultetene og museet for uttalelse, de er blitt redegjort for i dekanmøtet og de er flere ganger blitt drøftet med tjenestemannsorganisasjonene. Dette har medført verdifulle innspill og nyttige avklaringer når det gjelder uenighet. Nedenfor vil det bli redegjort for en del av innspillene som har kommet.

3. Om reglementene og deres kommentarer

3.1 Generelt

I det følgende er det henvist til relevante punkter i reglementene for hhv. undervisnings- og forskerstillinger og for teknisk/administrative stillinger.

Begge inneholder bestemmelser om kunngjøring av stillinger, når det kan tilsettes uten kunngjøring, kunngjøringstekstens innhold, vilkår for fornyet kunngjøring, behandling av søknadene, innstillingsmyndighet, tilsettingsmyndighet, tilsettingsorganets sammensetning, tilsettingsorganets saksbehandling. Begge reglementene har også bestemmelser – eller henvisning til slike – om habilitet, taushetsplikt, prøvetid, tjenestetidsberegning, arbeidstid, permisjoner, ferie og ordensstraff med mer.

For begge reglementene gjelder dessuten at prinsippene om at kunngjøring av stillinger er hovedregel (pkt. 3.1 og pkt. 3.1), innstillende myndighet skal være på lavest mulig formelt organisatorisk nivå (pkt. 12 og pkt. 8) samt at representanter for ansatte deltar i tilsettingsorganene (pkt. 14 og pkt. 10).

En vesentlig forskjell mellom de to reglementene er at personalreglementet for undervisnings- og forskerstillinger også inneholder store deler av de gamle "Prosedyrebestemmelser for tilsetting i professorater ved NTNU", samt elementer som var drøftet av styret i sak S 24/08.

Behandling av kunngjøringsteksten

I de to reglementene heter det at stillingsbeskrivelsene skal vedtas av hhv. ansettelsesorganet (faste undervisnings- og forskerstillinger) eller av leder ved fakultet eller avdeling (teknisk/administrative

stillinger). Når det gjelder fakultetenes og museets *strategiske personalplaner* forutsettes disse imidlertid å bli behandlet av *styrene* ved disse enhetene.

I begge reglementene er det en bestemmelse om at tillitsvalgte ved enheten (LOSAM) skal informeres om kunngjøringstekstene (pkt. 3.6 og pkt. 3.6). Dette er i prinsippet ikke nytt, men en naturlig konsekvens av Hovedtariffavtalens bestemmelser om at tillitsvalgte kan kreve drøfting av stillingens lønns plassering. Nytt er imidlertid at ansatte skal ha informasjon om og gis mulighet for medvirkning når det gjelder utlysningsteksten (pkt. 3.6 og pkt. 3.6). Dette vil bli hjemlet i NTNUs tilpasningsavtale til Hovedavtalen § 10 etter lokale forhandlinger med tjenestemannsorganisasjonene. NT-fakultetet oppfatter dette som tidkrevende, og ønsker i stedet videreføring av dagens ordning med diskusjon i ledermøtet før dekanus fatter vedtak. Forslagene opprettholdes imidlertid. Det skal presiseres at ordningen ikke medfører obligatoriske møter i LOSAM – det skjer kun når de *tillitsvalgte* krever å få drøfte selve lønns plasseringen. Hvordan *ansatte* skal informeres og gis mulighet for medvirkning til kunngjøringsteksten må løses i hvert enkelt miljø.

Intern kunngjøring

Dagens reglement forutsetter at midlertidige tilsettingsforhold mellom 6 og 12 mnd. skal kunngjøres internt ved NTNU. I det nye reglementet er dette kunngjøringskravet fjernet (pkt. 3.3 og pkt. 3.3). Bakgrunnen for denne endringen er først og fremst at intern kunngjøring generer forholdsvis mye arbeid i forhold til tilsettingsperiodens lengde. Her har imidlertid tjenestemannsorganisasjonene motforestillinger og ønsker at den opprinnelige bestemmelsen om intern kunngjøring av tilsettingsforhold mellom 6 og 12 mnd. skal beholdes.

Tilsettingsråd - ansettelsesutvalg

I sak S 9/09 Mandat, sammensetning og forretningsorden for fakultets- og instituttstyrer fastsatte styret endringer i styringsreglement for NTNU der det bl.a. er bestemt at fakultetene og museet skal ha *tilsettingsråd* for teknisk/administrative stillinger og *ansettelsesutvalg* for undervisnings- og forskerstillinger. Denne terminologien, som er hensiktsmessig for å holde de to tilsettingsorganene fra hverandre, er benyttet i de to reglementene.

I de nåværende reglene for ansettelsesutvalg heter det at "Instituttleder/seksjonsleder.....møter i ansettelsesutvalg med talerett." Det er blitt stilt spørsmål om dette betyr møteplikt for instituttleder. I forslaget er denne bestemmelsen fjernet. Det blir til gjengjeld poengtert at ansettelsesutvalget står fritt til å innkalle særskilte personer som kan bidra til ytterligere opplysning av tilsettingssaken før utvalget fortsetter sine forhandlinger og til slutt konkludere (pkt. 14).

Det samme vil gjelde for tilsettingsråd (pkt. 10.5).

Når det i forslag til vedtak er bedt om fullmakt til rektor for å kunne endre antall ansettelsesutvalg og tilsettingsråd har dette sin primære bakgrunn i vurderingene omkring dagens ordning med tre tilsettingsråd ved NTNU sentralt: Sentraladministrasjonen, Driftsavdelingen og Universitetsbiblioteket. Det er gode grunner til å redusere antallet, men dette vil bli sett i sammenheng med ny tilpasningsavtale og sak om medvirkning der høringsfrist er satt til medio oktober.

Å ikke stå på offentlig søkerliste

F.o.m. 01.01.2009 tok ny offentlighetslov til å gjelde. En vesentlig forskjell mellom denne og den gamle er skjerpede bestemmelser om offentlighet. Dette slår også inn når det gjelder søkerlister. Her sier lovens forarbeider (Ot.prp. nr. 102 (2004 – 2005) at man bare unntaksvis kan unngå å bli oppført på søkerlisten. Tilsettingsmyndigheten skal ved slike tilfeller vurdere rekrutteringshensyn og

personvern hensyn. Det siste skal vektlegges dersom det kan få økonomiske konsekvenser for vedkommende om søknaden blir gjort kjent. Personvern hensynet skal også kunne vektlegges dersom søkeren er en leder i virksomhet under omstilling og offentliggjøring forventes å kunne skape uro ved virksomheten. Jo høyere stillingen er jo mer skal til for å unndra seg offentlighet (pkt. 7.1 og pkt. 6.1).

Innen universitets- og høyskolesektoren kan det neppe sies å være noen tradisjon for å holde søkere til akademiske stillinger unntatt offentligheten.

3.2 Personalreglement for undervisnings- og forskerstillinger

Fra sak S 24/08 Rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger er det hentet inn følgende momenter:

- Det skal settes opp en tidsplan før tilsettingsprosessen starter der parallelle prosesser vurderes. Planen oversendes komiteer og søkere (kommentar til pkt. 3).
- Administrator av den sakkyndige komiteen må velges med omhu – instituttets nestleder antydes (kommentar til pkt. 8.2).
- Det er satt en tidsfrist på 3 mnd. for den sakkyndige komiteens arbeid (kommentar til pkt. 8.2).
- Komiteen skal uttale seg også om annen kompetanse knyttet til for eksempel industriell erfaring, innvilgede patenter der disse bygger på eget faglig arbeid osv. Vurdering av søkerens potensial vektlegges (kommentar til pkt.8.2).
- Det er satt en begrensning på antall innsendte arbeidere normalt 5-10 avhengig av fagtradisjon (kommentar til pkt. 8.2).
- Den sakkyndige komiteens innstilling sendes søkerne som får frist til å uttale seg (merknad til pkt. 8.2).
- Mulighet for tilsetting uten kunngjøring presiseres (pkt. 3.2 og pkt. 3.3).
- Komiteen som undersøker pedagogisk kompetanse skal gjøre bare dette – og ikke forestå intervju eller innhenting av referanser (pkt.10).

Tilsetting uten kunngjøring

I forhold til dagens bestemmelser om når tilsetting uten kunngjøring kan foregå, er det ført inn et nytt punkt: Det kan tilsettes uten kunngjøring når det er nødvendig å rekruttere kvalifiserte kvinner.

I forarbeidene til universitets- og høyskoleloven (Ot.prp. nr. 79 (2003-2004)) Om lov om universiteter og høyskoler heter det at

”Styret bør ... vurdere om kallelse kan benyttes for å rekruttere kvalifiserte kvinner fra sektoren, forskningsinstitusjonene, næringsliv og forvaltning.”

Tjenestemannsorganisasjonene er for øvrig generelt skeptiske til tilsetting uten kunngjøring, og er uenige i at kunngjøring skal kunne sløyfes dersom ”det i helt spesielle tilfeller er ønskelig å knytte til seg en bestemt person” (pkt. 3.2.b i begge reglementene) idet de mener at de andre punktene ivaretar behovene fullt ut.

Dette punktet vil, i motsetning til de øvrige, kunne komme til anvendelse i de tilfeller det er nødvendig raskt å kunne sikre seg en person med særskilt kompetanse.

Det er for øvrig ingen tvil om at nettopp tilsetting uten kunngjøring er den raskeste måten å foreta tilsetting på.

Oppnevning av sakkyndig komité

Dette er foreslått lagt til instituttleder, til tross for varierende praksis ved universitetet (pkt. 8.2). Begrunnelsen er at komiteen arbeider på vegne av innstillingsmyndigheten (instituttleder) og er å betrakte som et redskap for denne for å kunne legge frem en best mulig innstilling for neste nivå – fakultetsnivået – der tilsetting skjer. Denne to-nivås behandlingen av en tilsetting vil bli forkludret dersom tilsettingsnivået skulle gripe inn gjennom å oppnevne komiteen – selv om forslaget til sammensetning kommer fra instituttet.

Behandling av den sakkyndige komiteens innstilling

Både AB-fakultetet, NT-fakultetet og SVT-fakultetet er skeptisk til å la søkerne få uttale seg om denne innstillingen pga. tidsbruken. Et forslag er å bare sende den sakkyndige komiteens innstilling til søkerne, men uten mulighet for kommentarer.

Her er det ulik praksis ved ulike deler av universitetet. Det er ikke tvil om at en slik ordning er et forsinkende element. På den annen side vil slik meroffentlighet kunne bidra til sakens opplysning. Dette er bakgrunnen for at Sivilombudsmannen kritiserte Universitetet i Oslo for ikke å la en søker få uttale seg om komiteens vurderinger.

Spesielt om komiteer for sakkyndig bedømming, for vurdering av pedagogisk kompetanse og for intervju og innhenting av referanser.

I det opprinnelige utkastet var det foreslått tre ulike grupper, for øvrig i tråd med anbefalingene i sak S 24/08. Både NT-fakultetet, SVT-fakultetet og VM er skeptisk til dette.

Det vesentlige er imidlertid ikke *antall* komiteer. Viktigere er at arbeidet med å intervju og innhente referanser får større plass i tilsettingsprosessen enn det ofte gjør i dag. Dette vil kunne skje både gjennom å la kompetente personer delta i også denne delen av rekrutteringsarbeidet, og ved å la personlig egnethet få en mer fremtredende plass i totalvurderingen av kandidatene. Det er tatt hensyn til innvendingene, og det er i stedet foreslått alternativ sammensetning av komiteen som skal forestå både prøveforelesning, intervju og innhenting av referanser. En tenker seg en bredere sammensatt komité som har ansvar for både prøveforelesninger og intervju/referansesjekk, men at ulike deler av denne komiteen er involvert i ulike deler av arbeidet.

NT-fakultetet ønsker spesielt at HR-konsulent skal delta i disse prosessene. Det justerte reglementet skal ikke være til hinder for dette – heller ikke for å benytte kontorsjefer eller andre der dette er fornuftig.

Spesielt om tjenestetid for stipendiat

Normalt vil en midlertidig ansatt oppnå sterkt oppsigelsesvern etter fire års tilsetting, og dermed ha de samme rettighetene som fast ansatte. Dette gjelder likevel ikke for åremålsstillinger eller utdanningsstillinger. Hvis man derimot går fra slik type stilling og over i en annen der oppsigelsesvernet gjelder, vil årene i åremåls- eller utdanningsstilling telle med. Et typisk eksempel vil være en stipendiat som etter fire år og med avlagt doktorgrad går over i en midlertidig stilling som førsteamanuensis. Ved utløpet av den siste tilsettingen vil vedkommende ha samme oppsigelsesvern som fast ansatte og dermed krav på annen passende stilling dersom han/hun sies opp og slik stilling finnes.

NTNU er ikke tjent med et tilsettingssystem der rettigheter og ikke kvalifikasjoner er utslagsgivende. Dette kan unngås ved å ikke ansette stipendiater i midlertidige stillinger etter at stipendiatperioden er over. Dette vil på den annen side ramme stipendiatene som dermed ikke får anledning til å kvalifisere seg videre

En løsning på dette er gjennom reglement å bestemme at tjenestetid som stipendiat *ikke* skal telle når samlet tjenestetid skal beregnes (pkt.17.4). Dette er de fleste av tjenestemannsorganisasjonene uenige i.

Problemstillingen er imidlertid den samme ved de andre universitetene, og Kunnskapsdepartementet har derfor i eget brev til Fornyings- og administrasjonsdepartementet bedt om at det utarbeides forskrift som unntar at hele tjenestetiden for stipendiater skal telle med når samlet tjenestetid skal beregnes.

Et liknende resonnement kan også gjelde for ansatte i stilling som post doktor. Også for disse vil sterkt stillingsvern kunne gjøres gjeldende etter et samlet tjenestetid på mer enn fire år. Det anbefales imidlertid ikke å forslå endringer for denne stillingsgruppen, dels fordi antallet post doktor er så pass mye mindre enn antall stipendiater, og dels fordi denne gruppen ikke er tatt opp i KDs brev til FAD.

Fakultetsråd/museumsråd – fakultetsstyre/museumsstyre

I sak S 9/09 Mandat, sammensetning og forretningsorden for fakultets- og instituttstyrer fastsatte styret at det ved fakultetene og museet skal etableres hhv. fakultetsstyre og museumstyre til erstatning for hhv. fakultetsråd og museumsråd. Personalreglementets bestemmelser om sammensetning av ansettelsesutvalg er justert i forhold til dette (pkt.14).

3.3 Personalreglement for teknisk/administrative stillinger

Forslaget til personalreglement for teknisk/administrative stillinger skiller seg innholdsmessig ikke stort i forhold til dagens.

Noen punkter er imidlertid foreslått annerledes:

Tilsetting uten kunngjøring

Her er det tatt inn de samme føringene som for undervisnings- og forskerstillingene, men med et viktig unntak i pkt. 3.2.d: I stedet for en bestemmelse om å kunne tilsette uten kunngjøring for å rekruttere kvalifiserte *kvinner*, er det i reglementet for teknisk/administrative stillinger lagt inn den kjønnsnøytrale formuleringen *det underrepresenterte kjønn*.

Rådgivende gruppe ved innstilling

Slik gruppe er ikke påkrevd i første versjon av det nye reglementet – kun anbefalt.

Tjenestemannsorganisasjonene er imidlertid svært klare på at slik gruppe er nødvendig, og henviser dessuten til bestemmelsene om tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger der adskillig flere enn innstillende myndighet er involvert i innstillingsfasen. Også NT-fakultetet ønsker slik gruppe (pkt.8.1).

4. Avslutning

Av innspillene går det for øvrig frem at det er noe ulike - og til dels inkonsistente - syn på hvor stort handlingsrommet skal være for de ulike tilsettingsmyndighetene. Her er det nødvendig å finne en balansegang: Vi ønsker et mest mulig enhetlig personalreglement, men de må også ta høyde for

ulikheter ved fakultetene, spesielt dersom disse er av faglig art. Dette gjelder ikke minst i forhold til de ulike bedømmelsene som skal foregå ved tilsetting i undervisnings- og forskerstillinger.

For begge reglementene gjelder for øvrig dette: Der hvor prosesser og lignende ikke er konkret beskrevet, og hvor det dermed vil oppstå et handlingsrom, vil det på sedvanlig måte være enhetens *leder* som disponerer dette handlingsrommet og som fatter sine beslutninger innenfor disse rammene. For fakultetsnivå betyr dette at dekanus (eller den som dekanus bemyndiger) har fullmakt til dette, mens på instituttnivå vil det være instituttleder (eller den som instituttleder bemyndiger) som har fullmakten. I sistnevnte tilfelle har imidlertid dekanus instruksjonsmyndighet.

Vedlegg:

- [Personalreglement for undervisnings- og forskerstillinger m/vedlegg og kommentarer](#)
- [Personalreglement for teknisk/administrative stillinger m/vedlegg og kommentarer](#)