

Til: Universitetsstyret  
Fra: Universitetsdirektøren

---

Sakstype: Vedtakssak  
Møtesaksnr: V-sak 33-2023  
Møtenr: 4/2023  
Møtedato: 20. juni 2023  
Notatdato: 23. mai 2023  
Arkivsaksnr: 2020/4894  
Saksansvarlig: Irene Sandlie  
Saksbehandler: Mari Theodorsen

---

## **Ansettelsesorganets myndighet – oppfølging av styresak om vitenskapelig rekruttering og kompetanseprofil**

### **Bakgrunn**

Universitetsstyret vedtok i februar Regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstillinger ved UiO med tilhørende veileder for medlemmer av sakkyndig komite, med følgende tillegg: «*Administrasjonen kommer tilbake med en sak til styret om ansettelsesorganets myndighetsområde.*»

### **Hovedproblemstillinger**

Ett av styremedlemmene foreslo i styremøtet å ta ut en setning fra § 23: «*Ansettelsesorganet avgjør i siste instans hvem av de innstilte søkerne som er best kvalifisert og skal få tilbud om stillingen*». Setningen gir ikke uttrykk for noe nytt, men er en tydeliggjøring av ansettelsesorganets mandat og rolle.

Bakgrunnen for forslaget var at innstillende myndighet, som ofte ligger på instituttnivå, er nærmere til å gjøre de faglige vurderingene av hvem som er best kvalifisert enn et ansettelsesorgan på fakultetsnivå. Så lenge ansettelsesorganet da finner at gjeldende lov- og regelverk er fulgt og at saksbehandlingen har vært tilstrekkelig god, bør ansettelsesorganet slik styremedlemmet ser det følge rangeringen i innstillingen. Forslaget vil innebære at ansettelsesorganets myndighet begrenses til en ren kontrollfunksjon.

For tilfeller der ansettelsesorganet kommer til et annet resultat av enn innstillingsorganet er det viktig med gode, transparente og dokumenterte prosesser. Gjennom de nye reglene for ansettelse i professor- og førsteamanuensisstillinger er rollefordelingen i ansettelsesprosessen tydeliggjort, og de ulike organenes mandat er klarere beskrevet enn tidligere. Et tydeligere rammeverk vil bidra til å sikre bedre gjennomføring av ansettelsesprosesser. Både innstillings- og ansettelsesmyndigheten har et selvstendig ansvar for å sikre at ansettelsesprosessene er gjennomført etter gjeldene regler.

### **Rettslige rammer**

Ansettelser i staten skjer etter en toleddet prosess med innstilling og ansettelse. Dette gjelder alle ansettelser i staten. Begrunnelsen for at ansettelsesprosessen skal skje i to trinn at dette bidrar til at den best kvalifiserte ansettes og sikrer en betryggende og tillitsskapende prosess.

En innstilling er et *forslag* om hvilken søker som bør ansettes i den ledige stillingen. Innstillingen er ikke bindende for videre saksgang.

Så langt det ikke er særregler i universitets- og høyskoleloven gjelder statsansattellovens alminnelige regler. Statsansattelloven § 3 første ledd sier at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes. Et vedtak om ansettelse er derfor implisitt et vedtak om hvem som er best kvalifisert. Denne myndigheten tilligger ansettelsesorganet og kan ikke fjernes derfra.

Selv om styret kan delegere ansettelsesmyndighet til et fakultetsstyre eller ansettelsesutvalg forutsettes styret å ivareta det overordnede ansvaret for faglige prioriteringer og dimensjonering av fagområder. I et faglig-strategisk perspektiv er det viktig at fakultetsnivået har mulighet til å påvirke den overordnede utviklingen, gjennom en helhetlig prioritering blant instituttens behov. Utlysning og ansettelse i vitenskapelige stillinger er en av måtene fakultetsnivået kan styre utviklingen på.

### **FORSLAG TIL VEDTAK**

Universitetsstyret gjør ingen endringer i retningslinjene som ble vedtatt 7. februar 2023.

Arne Benjaminsen  
universitetsdirektør

Irene Sandlie  
organisasjons- og personaldirektør

## Fremleggsnotat

Møtesaksnr: V-sak 33-2023  
Møtedato: 20. juni 2023  
Notatdato: 23. mai 2023  
Arkivsaksnr: 2020/4894

Fra: Universitetsdirektøren  
Til: Universitetsstyret

Saksbehandler: Mari  
Theodorsen

### **Ansettelsesorganets myndighet – oppfølging av styresak om vitenskapelig rekruttering og kompetanseprofil**

#### **Bakgrunn**

Universitetsstyret vedtok i februar Regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstillinger ved UiO med tilhørende veileder for medlemmer av sakkyndig komite, med følgende tillegg: «*Administrasjonen kommer tilbake med en sak til styret om ansettelsesorganets myndighetsområde.*»

Saken har vært diskutert i rektoratet og dekanmøtet.

#### **Hovedproblemstillinger**

Ett av styremedlemmene foreslo i styremøtet å ta ut en setning fra § 23: «*Ansettelsesorganet avgjør i siste instans hvem av de innstilte søkerne som er best kvalifisert og skal få tilbud om stillingen*». Setningen gir ikke uttrykk for noe nytt, men er en tydeliggjøring av ansettelsesorganets mandat og rolle.

Bakgrunnen for forslaget var at innstillende myndighet, som ofte ligger på instituttnivå, er nærmere til å gjøre de faglige vurderingene av hvem som er best kvalifisert enn et ansettelsesorgan på fakultetsnivå. Så lenge ansettelsesorganet da finner at gjeldende lov- og regelverk er fulgt og at saksbehandlingen har vært tilstrekkelig god, bør ansettelsesorganet slik styremedlemmet ser det følge rangeringen i innstillingen. Forslaget vil fortsatt innebære behandling både av innstillings- og ansettelsesorgan, men at ansettelsesorganets myndighet begrenses til en ren kontrollfunksjon.

For tilfeller der ansettelsesorganet kommer til et annet resultat av enn innstillingsorganet er det viktig med gode, transparente og dokumenterte prosesser. Gjennom de nye reglene for ansettelse i professor- og førsteamanuensisstillinger er rollefordelingen i ansettelsesprosessen tydeliggjort, og de ulike organenes mandat er klarere beskrevet enn tidligere. Et tydeligere rammeverk vil bidra til å sikre bedre gjennomføring av ansettelsesprosesser. Både innstillings- og ansettelsesmyndigheten har et selvstendig ansvar for å sikre at ansettelsesprosessene er gjennomført etter gjeldende regler, herunder at bestemmelsene om kjønnskvotering er fulgt.

#### **Omfang**

Organisasjons- og personalavdelingen har spurt fakultetene og museene om hvor mange tilfeller de siste tre årene der ansettelsesorganet har fraveket rangeringen i innstillingen til professor- og førsteamanuensisstillinger. Blant enhetene som har svart er det ett tilfelle, der forslaget til innstilling ble endret av innstillingsorganet og ansettelsesorganet valgte å følge det opprinnelige forslaget.

## Rettslige rammer

Ansettelse i staten skjer etter en toleddet prosess med innstilling og ansettelse. Dette gjelder alle ansettelse i staten, både vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger.

Begrunnelsen for at ansettelsesprosessen skal skje i to trinn er at dette «bidrar til å finne frem til den best kvalifiserte søkeren og sikre en åpen, betryggende og tillitsskapende prosess», jf. forarbeidene til statsansatteloven.

En innstilling er et forslag om hvilken søker som bør ansettes i den ledige stillingen, jf. statens personalhåndbok § 2.1.3.2. Innstillingen er ikke bindende, jf. Sivilombudets veiledning Ansettelse fra A til Å. Styret selv bestemmer hvem som skal innstille og kan fastsette nærmere regler om innstilling, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-3 (5). Bernsts lovkommentar presiserer at administrerende direktør vil legge frem saken for det besluttede organ (styret) med forslag til vedtak, og her ikke er bundet av innstillingen (Jf. Ot.prp. nr. 85 (1993-94) s. 60-61.) Innstillingen er altså ikke bindende for videre saksgang.

Det følger av universitets- og høyskoleloven § 6-3 første ledd at ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger foretas av styret, med mindre det etter styrets beslutning er delegert til underordnet organ eller ansettelsesutvalg. Styret er universitetets øverste organ. I dette ligger at styret ikke kan instrueres fra noe underordnet organ til å fatte vedtak på noen bestemt måte. Om et fakultetsstyre innstiller til Universitetsstyret innebærer det ingen plikt til å følge innstillingen. Departementet har etter universitets- og høyskoleloven en alminnelig instruksjonsmyndighet overfor statlige institusjoner, men denne instruksjonsmyndigheten gjelder ikke individuelle ansettelse og utnevnelser, jf. § 1-5 tredje ledd pkt. b. Medlemmene av styre/ansettelsesutvalg står fritt til å vurdere saker etter eget skjønn, og kan ikke gjennom interne instruksjoner begrenses til å kontrollere at saksbehandlingen har vært i tråd med gjeldende regelverk.

I forarbeidene til universitets- og høyskoleloven er det presisert at selv om styret kan legge ansettelsesmyndighet til et underordnet ansettelsesorgan forutsettes styret å ivareta det overordnede ansvaret for faglige prioriteringer og dimensjonering av fagområder. I et faglig-strategisk perspektiv er det viktig at fakultetene har mulighet til å påvirke den overordnede utviklingen, gjennom en helhetlig prioritering blant instituttene behov. Utlysning og ansettelse i vitenskapelige stillinger er en av måtene fakultetsnivået kan styre utviklingen på.

Så langt det ikke er særregler i universitets- og høyskoleloven gjelder statsansattelovens alminnelige regler.

Statsansatteloven § 3 første ledd sier at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift. Et vedtak om ansettelse er derfor implisitt et vedtak om hvem som er best kvalifisert. Denne myndigheten tilligger ansettelsesorganet og kan ikke fjernes derfra.

Det er eksempler på at sivilombudet i vurdering av forsvarlig saksbehandling lagt vekt på at ansettelsesvedtaket blir fattet av kompetent organ som har hatt en reell mulighet til å kontrollere vurderingene som er gjort tidligere i prosessen, jf. 2022/2508. En reell mulighet til å kontrollere vurderingen må også innebære muligheten til å komme til et annet resultat.

På bakgrunn av dette anbefaler universitetsdirektøren ingen endringer til retningslinjene som ble vedtatt i februar 2023.

Arne Benjaminsen  
universitetsdirektør

Irene Sandlie  
organisasjons- og personaldirektør