

Til Universitetsstyret  
Fra Universitetsdirektøren

---

**Sakstype:** Vedtakssak  
**Møtesaksnr.:** V-sak 10  
**Møtenr.:** 4/2017  
**Møtedato:** 20. juni 2017  
**Notatdato:** 6. juni 2017  
**Arkivsaksnr.:** 2010/3466  
**Saksansvarlig:** Irene Sandlie  
**Saksbehandler:** Berit Hernes Bakke

---

## Åpenhet og innsyn ved tilsetning i professorater og førsteamanuensisstillinger

### 1. Bakgrunn for saken

Universitetsstyrets tilsettingsutvalg har ved flere anledninger fremmet forslag om meroffentlighet i tilsetning i faste vitenskapelige stillinger. TU ber nå universitetsstyret ta stilling til følgende forslag:

1. Vurdering av prøveforelesninger er offentlige etter at eventuell merknadsfrist til denne er utløpt
2. Søkere har rett til å se de deler av intervjurapporten som omtaler dem selv, dog ikke komparative vurderinger. Søkere har rett til å vite hvilken rangering komiteen anbefaler når innstillingen er avgitt, og har ikke taushetsplikt i forhold til dette innholdet.
3. Vedtak om rangering er offentlige i alle ledd

### 2. Hovedproblemstillinger i saken

Forslagene går i hovedsak ut på å gi merinnsyn til henholdsvis søker og offentligheten i vitenskapelige stillinger. Forslagene har blitt forelagt rektoratet og dekanene, som har gitt sin støtte til deler av forslaget ved at det skal gis utvidet merinnsyn for *søkere* i forbindelse med prøveforelesninger. De øvrige punktene i forslaget fikk ikke støtte i denne omgang. For øvrig vises til at TU i 2015 fikk medhold i sitt forslag om at sakkyndige vurderinger skal være offentlige. Dette er nå inntatt i § 10 i Regler for tilsetning i professorater og førsteamanuensisstillinger.

### 3. Kort om innsynsrett

Hvilke dokumenter det kan kreves innsyn i avhenger av om man er part i tilsettingssaken eller ikke. Alle søkere er å anse som part i en tilsettingssak, og søkerne har innsynsrett i henhold til forvaltningsloven (fvl) og forvaltningslovforskriften (ffvl). Andre enn søkere kan kreve innsyn etter offentleglova. Det er først og fremst søkerlister det er innsynsrett i. UiO praktiserer merinnsyn av sakkyndig vurdering ved at enhver kan be om innsyn i vurderingen når merknadsfristen er utløpt.

Flere av TUs forslag er allerede ivaretatt gjennom dagens regelverk.



#### 4. Universitetsdirektørens vurdering og forslag til vedtak

Universitetsdirektøren oppfatter at forslaget om merinnsyn er basert på et ønske om å sikre en kvalitetsmessig bedre tilsettingsprosess gjennom at søkere og andre får utvidet innsyn i tilsettingsprosessen. Både lovgiver og UiO har utarbeidet et regelverk for tilsetning hvor formålet er å finne frem til den av søkerne som ut fra en objektiv helhetsvurdering er best kvalifisert for stillingen samt at tilsettingsprosessen skal være etterprøvbare.

Lovverket åpner for at en kan praktisere merinnsyn slik TU foreslår, da det kan gis merinnsyn dersom hensynet til søker eller andre som krever innsyn veier tyngre enn UiOs behov for unntak fra innsyn.

Hovedhensynet mot utvidet innsyn er tilsettingsmyndighetens behov for en fri meningsutveksling i de organene som behandler tilsettingsaken. For å redusere risikoen for feil ved skjønnsutøvelsen, har UiO blant annet regelverk med klare føringer for hvordan personlig egnethet skal vurderes.

Videre har lovgiver ved sin vurdering knyttet til begrensninger i innsynsretten i tilsettingssaker etter offentleglova, lagt vekt på hensynet til personvern og at full innsynsrett vil kunne være negativ for rekrutteringen ved at potensielle søkere lar være å søke stillinger. Disse hensynene har også relevans for vurderingen om det bør gis merinnsyn i vurdering fra prøveforelesning og rangering, og taler mot en generell utvidet innsynsrett.

Søkers og andres behov for å etterprøve tilsettingsprosessen, er allerede ivare tatt gjennom dagens regelverk. Søker har krav på opplysninger som gjør søkeren i stand til å etterprøve om det faktiske grunnlaget for tilsettingsorganenes vurderinger er korrekte. I de tilfellene hensynet til søker eller andre veier mer enn hensynet til at opplysninger og dokumenter unntas for innsyn, skal det gis merinnsyn. Dette innebærer at hensynet til søker i enkeltsaker allerede er ivare tatt hvor det er klart at hensynet til søker tilsier innsyn.

UiT og UiB praktiserer på linje med UiO, og har ikke åpnet opp for en generell utvidelse av merinnsyn.

Det anbefales ikke full offentlighet av vurderinger av prøveforelesninger, utvidet partsinnsyn i forbindelse med referat fra intervjuer, unntak fra taushetsplikt eller at rangering er offentlig i alle ledd som generelle ordninger.

TUs forslag har flere ganger blitt tatt opp med dekaner/fakultetsdirektører, som fraråder regler som gir ytterligere merinnsyn. Innføring av generelt merinnsyn for parter og andre er heller ikke i tråd med lovgivers intensjon om at merinnsyn vurderes konkret fra sak til sak.

---

#### FORSLAG TIL VEDTAK:

*Forslaget om full offentlighet når det gjelder vurderinger av prøveforelesninger, merinnsyn for søkeren i forbindelse med referat fra intervjuer, at søkere ikke har taushetsplikt om rangering eller at rangering er offentlig i alle ledd som generelle ordninger anbefales ikke.*

*På bakgrunn av dekanmøtets vurdering støttes forslaget om merinnsyn for søker når det gjelder vurderinger av prøveforelesninger. Det forutsetter imidlertid at det utarbeides en veiledende mal for hvordan vurderingen skal utformes.*

---

Gunn-Elin Aa. Bjørneboe  
universitetsdirektør

Irene Sandlie  
personaldirektør

---

**Vedlegg:**

Fremleggsnotat: «Åpenhet og innsyn ved tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger»

FRA  
UNIVERSITETSDIREKTØREN

FREMLEGGNOTAT  
Møtesaksnr.: V-sak 10  
Møtedato: 20.06.2017  
Notatdato: 06.06.2017  
Arkivsaksnr.: 2010/3466  
Saksbehandler Berit Hernes Bakke

TIL  
UNIVERSITETSSTYRET

## Åpenhet og innsyn ved tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger

### 1. Innledning

#### Bakgrunn for saken

Høsten 2014 fremmet universitetsstyrets tilsettingsutvalg (TU) forslag om innsyn i faglige begrunnelser for alle typer vitenskapelige stillinger i tilsettingsaker. Det ble samtidig fremmet forslag om innsyn for alle i sakkyndig bedømmelse og innstilling.

Saken ble vurdert av rektoratet, dekanene og fakultetsdirektørene i møter våren 2015, hvor rektor på fullmakt vedtok å gi innsyn i sakkyndig vurdering som en generell ordning, se *Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger*<sup>1</sup> § 10 pkt 2.

Våren 2016 fremmet TU nytt forslag som universitetsstyret nå skal ta stilling til. Fra protokoll fra TUs møte 15.11.2016 hitsettes forslaget:

#### ***Spørsmål om utvidet partsinnsyn i referater fra intervju og prøveforelesning***

*Som saksdokument forelå notat av 20. oktober 2016 fra Avd. for personalstøtte. (Jf. o-sak 2/16, møte 3/16)*

*TU besluttet å fremme en sak for universitetsstyret om meroffentlighet i faste vitenskapelige stillinger. Gundersen leverte et skriftlig forslag som grunnlag for saksfremlegget til styret som TU sluttet seg til:*

- 1. Vurdering av prøveforelesninger er offentlige etter at eventuell merknadsfrist til denne er utløpt.*

---

<sup>1</sup> Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger

2. *Søkere har rett til å se de deler av intervjurapporten som omtaler dem selv, dog ikke komparative vurderinger. Søkere har rett til å vite hvilken rangering komiteen anbefaler når innstillingen er avgitt, og har ikke taushetsplikt i forhold til dette innholdet.*
3. *Vedtak om rangering er offentlige i alle ledd.*

Hvilke dokumenter det kan kreves innsyn i avhenger av om man er part i tilsetningssaken eller ikke da det er ulike regler for innsyn her. Ettersom forslagene ikke skiller mellom innsyn for søker og innsyn for det offentlige, har universitetsdirektøren forstått forslaget slik:

### **1. Innsyn for søker**

- Søker har rett til å se de deler av intervjurapporten som omtaler dem selv, dog ikke komparative vurderinger.
- Søker har rett til å vite hvilken rangering komiteen anbefaler når innstillingen er avgitt, og har ikke taushetsplikt i forhold til dette innholdet.

### **2. Innsyn for offentligheten**

- Skriftlige vurderinger av prøveforelesninger er offentlige etter at eventuell merknadsfrist er utløpt
- Innstillingsrekkefølge er offentlig i alle ledd (sakkyndig komite, innstillingsmyndighet, tilsetningsmyndighet)

Hovedbegrunnelsen for TUs forslag er ønsket om mest mulig åpenhet ved rekruttering av professorer og førsteamanuenser.

I forkant av styrebehandlingen har saken blitt forelagt rektoratet og dekanene som støtter forslaget om utvidet merinnsyn for *søkere* i forbindelse med prøveforelesninger. Det ble imidlertid presisert at det må utarbeides en generell veiledende mal for dette. De øvrige punktene i forslaget fikk ikke støtte.

## **2. Gjennomgang av rekrutteringsprosessen i vitenskapelige stillinger**

Rekruttering av vitenskapelig ansatte er omfattende og svært regulerte. For å skape forståelse for det til dels kompliserte regelverket, gis det en kort oversikt over rekrutteringsprosessen og de ulike elementene i denne. Rekrutteringsprosessen til vitenskapelige stillinger er regulert av universitets- og høyskoleloven og UiOs internt pålagte retningslinjer. Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger fastsetter videre generelle kriterier for ansettelse i disse stillingene. I tillegg til disse prosedyrene og kriteriene kan styret fastsette nærmere regler om tilsetningsprosessen, se *Regler for tilsetning i professorater og førsteamanuensisstillinger* ved UiO.

Rekruttering i forsknings- og undervisningsstillinger er en prosess som involverer mange organer og personer. Figuren under viser en skjematisk fremstilling av rekrutteringsprosessen.

Figur: Skjematisk fremstilling av rekrutteringsprosessen ved UiO



Det følger av universitets- og høyskolelovens § 6-3 (3) <sup>2</sup> at ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger skjer på grunnlag av innstilling. Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter den stillingsbeskrivelse som er gitt i utlysning og betenkning. Ansettelsesorganet kan avgjøre at det i tillegg skal gjennomføres intervju, prøveforelesninger eller andre prøver. Etter kunngjøring som vedtas av tilsettingsorganet, behandles innkomne søknader av en sorteringskomité (ikke obligatorisk) og en bedømmelseskomite. Videre foretas intervjuer, prøveforelesninger eller andre prøver, og det gjennomføres referanseintervjuer. Dette administreres av en intervjugruppe/forberedende innstillingskomité før innstillingsorganet fatter vedtak og oversender til ansettelsesorganet. Instanser på minst to og ofte flere nivåer er involvert.

Hensikten med prosedyrene er å sikre god kvalitetssikring av rekrutteringen. En ulempe er at ansettelsesprosessen kan ta lang tid, slik at en risikerer å miste gode søkere.

### 3. Regelverk – innsyn

#### 3.1 Innledning

Avgjørelser som gjelder ansettelse av offentlig tjenestemenn er enkeltvedtak, jf forvaltningslovens<sup>3</sup> (fvL) § 2, 2. ledd. § 3 annet ledd fastslår at reglene om begrunnelse i §§ 24 – 25, reglene om klage i §§ 28 – 34 og reglene om omgjøring i § 35 tredje ledd uansett ikke gjelder for vedtak i denne typen saker om ikke vedkommende forvaltningsorgan bestemmer noe annet.

<sup>2</sup> Lov om universiteter og høyskoler

<sup>3</sup> Forvaltningsloven

Hvilke dokumenter det kan kreves innsyn i avhenger av om man er part i tilsettingssaken eller ikke. Alle søkere er å anse som part i en tilsettingssak, og søkerne har innsynsrett etter forvaltningsloven og forvaltningslovsforskriften. For andre enn parter (offentligheten) reguleres innsynsretten etter offentleglova.

Universitets- og høyskoleloven har ikke egne bestemmelser om innsyn.

### **3.2 Partsinnsyn - forslagens punkt 1**

I dette avsnittet vil vi redegjøre nærmere for regelverket knyttet til partsinnsyn, det vil si hvilke opplysninger en part har rett til innsyn i. Som påpekt innledningsvis gjelder dette følgende punkter i TUs forslag:

- Søker har rett til å se de deler av intervjurapporten som omtaler dem selv, dog ikke komparative vurderinger.
- Søker har rett til å vite hvilken rangering komiteen anbefaler når innstillingen er avgitt, og har ikke taushetsplikt i forhold til dette innholdet.

Det rettslige utgangspunktet er at det offentlige kan gi ut alle opplysninger i en sak til en part, med unntak at det som følger av forvaltningslovens § 19. Parten har full taushetsplikt og kan ikke gi opplysningene videre.

Med partsinnsyn menes retten som en part har til å gjøre seg kjent med dokumentene og opplysningene i sin egen sak, jf. forvaltningslovsforskriftens §§ 17 til 21.

Forvaltningslovsforskriftens § 14 fastslår imidlertid at reglene om dokumentinnsyn i forvaltningslovens § 18 for parter ikke gjelder for parter i saker om tilsetting. Det betyr imidlertid ikke at ethvert dokument i en tilsettingssak er unntatt fra partsinnsyn.

Retten til innsyn i sakens dokumenter for part i tilsettingssak er regulert i forvaltningslovsforskriftens §§ 15 – 19, med de begrensinger som følger av forvaltningslovens § 19 (særskilte opplysninger om for eksempel forretningshemmeligheter, personlige forhold mv).

#### **3.2.1 Nærmere om hva en part kan kreve innsyn i**

Forvaltningslovsforskriften §§ 15-19 regulerer hva en part kan kreve innsyn i.

##### **Utvidet søkerliste § 15**

En part i en sak om tilsetting har rett til å gjøre seg kjent med samtlige øvrige søkeres navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet. Slike opplysninger kan forvaltningsorganet sammenfatte i en egen liste (utvidet søkerliste).

##### **Partens rett til opplysninger om seg selv § 16**

En part i en sak om tilsetting har rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder opplysninger (faktiske opplysninger og vurderinger) om parten selv. Dette gjelder likevel ikke vurderinger som er gjort eller gitt av:

a) tilsettingsorganet eller innstillingsmyndigheten eller noen som forbereder saken for disse eller

- uttaler seg i egenskap av særlig rådgiver eller sakkyndig for dem,
- b) partens nåværende eller tidligere arbeidsgiver eller overordnet eller noen som har handlet på vegne av disse,
  - c) partens nåværende eller tidligere oppdragsgiver eller i særlige tilfeller person som parten har hatt nær yrkesmessig kontakt med.

**Partens rett til å gjøre seg kjent med opplysninger som gjelder andre søkere § 17**

En part i en sak om tilsetning har rett til å gjøre seg kjent med søknadene fra søkere som er innstilt til eller tilsatt i stillingen, og vedlegg til disse søknadene.

En part har også rett til å gjøre seg kjent med deler av dokumenter som inneholder faktiske opplysninger om søkere som er blitt innstilt, og om den søker som er tilsatt i stillingen. Slike opplysninger kan likevel holdes tilbake dersom de er uten betydning for avgjørelsen.

**Intervjuer e.l. § 18**

En part i en sak om tilsetning har rett til å gjøre seg kjent med skriftlig referat som gjengir hva parten selv har sagt i intervju eller annen samtale med tjenestemann som deltar i forberedelsen av tilsetningsaken, dersom slikt referat er ført.

Dersom skriftlig referat som gjengir hva en søker som er innstilt til eller tilsatt i stillingen har sagt i intervju eller annen samtale, inneholder nye opplysninger eller anførsler av betydning for saken, har parten også rett til å gjøre seg kjent med disse.

En part har ikke krav på å gjøre seg kjent med de vurderinger som er kommet fram i forbindelse med intervjuet eller samtalen.

**Innstillingen § 19**

En part i en sak om tilsetning har rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i. Dette gjelder innstillinger som skal gis i medhold av lov, reglement eller avtale med tjenestemannsorganisasjoner.

En part har også rett til å gjøre seg kjent med om det foreligger dissens blant medlemmene av vedkommende innstillingsmyndighet, og i tilfelle hvor mange stemmer hver av de innstilte søkerne har fått.

En part har ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dette gjelder likevel ikke deler som inneholder nye faktiske opplysninger eller anførsler av betydning for saken.

**Tilsetningsutvalgets rangering**

Dersom rangering står direkte i tilsetningsvedtaket fremgår følgende av S.P.H. punkt 2.4.5.5 :  
Et vedtak om tilsetning er et enkeltvedtak etter fvl. § 2 annet ledd, og etter fvl. § 27 første ledd skal partene, dvs. søkerne, underrettes om tilsetningsvedtaket snarest mulig, og dette gjelder altså alle søkere.

**3.3 Merinnsyn for part**



I henhold til fvl. § 18 annet ledd skal utvidet partsinnsyn vurderes. Anvendelsesområdet for bestemmelsen om merinnsyn for part er situasjoner der det foreligger et dokument som det etter lovens unntaksregler er adgang til helt eller delvis å nekte innsyn i, men der det ikke er tale om opplysninger som er underlagt taushetsplikt til vern av privatpersoner. Taushetsplikten gjelder ikke for den som er part i saken, se fvl § 13 b første ledd nr 1 jf. § 13 f. Her vil vurderingen være om innsyn i stedet skje etter § 19 som er en regel om unntak fra partsinnsyn der det ikke er taushetsplikt. Her fastsetter annet ledd at det avgjørende for innsynsretten vil være om det er av vesentlig betydning for parten å få innsyn i den aktuelle informasjon.

Forskriftens §§ 15-19 regulerer altså hva en part har rett til å kreve innsyn i tilsettingssaker. Det er imidlertid ingen ting i veien for at UiO vurderer at hensynet til parten er større enn hensynet til UiO ettersom forvaltningsloven og forvaltningslovforskriften åpner for at arbeidsgiver skal vurdere merinnsyn i tilsettingssaker når søker ber om det. Dette innebærer å gi innsyn utover det en part har rett til å få innsyn i. Ved merinnsyn i tilsettingssaker må imidlertid hensynet til søkeren avveies mot behovet for en fri meningsutveksling i de organer som behandler saken.

Det rettslige utgangspunktet når det gjelder merinnsyn for søker er altså at all informasjon som ikke rammes av fvl § 19 kan gis ut, jf. fvl § 18 annet ledd. Eventuell taushetspliktig informasjon kan ikke søker bringe videre.

### **3.4 Sakkyndig vurdering**

UiO har besluttet at sakkyndig vurdering og rangering er offentlig både for part og andre, jf Regler om tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger § 10 punkt 1 og 2. Ved UiO praktiseres dette ved at interesserte som ikke er part i saken kan be om å få se sakkyndige vurderinger inkludert rangeringen når merknadsfristen er utløpt.

### **3.5 Innsyn for offentligheten – forslagetts pkt 2**

#### **3.5.1 Det offentliges rett til innsyn**

Andre enn søkere kan kreve innsyn i tilsettingssaker etter offentleglova. Hovedregel i offentleglova § 3 er at saksdokumenter, journaler og lignende register for organet er åpne for innsyn dersom ikke annet følger av lov eller forskrift med hjemmel i lov. Det følger imidlertid av offentleglovas § 25 første ledd at det kan gjøres unntak fra innsyn for dokument i sak om tilsetting i offentlig tjeneste.

Unntaket i første ledd gjelder ikke forenklet søkerliste. Organet skal snarest etter at søknadsfristen er gått ut, sette opp en søkerliste som skal inneholde navn, alder, stilling eller yrkestittel og bo- eller arbeidskommune for hver søker. Det kan likevel gjøres unntak fra innsyn for opplysninger om en søker dersom vedkommende selv ber om det.

#### **3.5.2 Merinnsyn for offentligheten**

Arbeidsgiver skal vurdere å gi merinnsyn etter offentleglova § 11 dersom andre enn søkere krever innsyn. Lovgiver har lagt til grunn at det skal foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle for å sikre at de ulike hensynene for og imot innsyn blir ivaretatt i hver sak.

I UiOs Regler for tilsetning i professorater og førsteamanuensisstillinger, fremgår det i § 12 pkt 5 at innstillingsmyndighetens innstilling er unntatt offentlighet for andre enn søker (dvs offentligheten). I kommentarer til Regler for tilsetning § 12 står følgende : "Bestemmelsene om unntak fra offentlighet for innstillingsmyndighetens innstilling til tilsettingsorganet er ikke til hinder for å praktisere offentlighet etter nærmere avtale når det måtte være ønskelig."

### **3.5.3 Særskilt om rangering**

Når det gjelder offentlighetens innsynsrett i rangeringen følger den i utgangspunktet av offl. § 25, dvs at rangeringen kan unntas. UiOs Regler for tilsetning regulerer ikke direkte noe om innsynsrett i tilsettingsorganets rangering, men kommentar til Regler om tilsetning § 14 sier følgende:

*"Når tilsettingssaken er fullført, kan det vurderes å gjøre deler av sakens papirer kjent for utenforstående, i samsvar med de regler som er gitt i lov om offentlighet i forvaltningen. Generelt kan imidlertid anføres at de grunner som tilsa at dokumentet var unntatt offentlighet mens tilsettingsprosessen pågikk, i det vesentlige veier like tungt, i alle fall i den første tiden etter at tilsetningsvedtaket er truffet."*

## **4. Kort oppsummering av hvilke opplysninger søkere og offentligheten allerede har krav på gjennom dagens regelverk – hva gjenstår for universitetsstyret å ta stilling til?**

**TUs forslag:**

### **1. Vurdering av prøveforelesninger er offentlige etter at eventuell merknadsfrist til denne er utløpt.**

I forkant av styrebehandlingen har saken blitt forelagt rektoratet og dekanene som støtter forslaget om utvidet merinnsyn for *søkere* i forbindelse med prøveforelesninger. Det ble imidlertid presisert at det må utarbeides en generell veiledende mal for dette. De øvrige punktene i forslaget fikk ikke støtte.

I utgangspunktet har ikke det offentlige rett til innsyn i vurderinger fra prøveforelesninger. Med mindre universitetsstyret nå beslutter at det offentlige skal ha innsyn i vurderinger fra prøveforelesninger, må det fremmes innsynsbegjæring jf. offentleglova <sup>4</sup>§ 11 som det må foretas en konkret vurdering av.

### **2. Søkere har rett til å se de deler av intervjurapporten som omtaler dem selv, dog ikke komparative vurderinger. Søkere har rett til å vite hvilken rangering komiteen anbefaler når innstillingen er avgitt, og har ikke taushetsplikt i forhold til dette innholdet.**

---

<sup>4</sup> Offentleglova

Søkere har i dag rett til å gjøre seg kjent med skriftlig referat som gjengir hva parten selv har sagt i intervju eller annen samtale med tjenestemann som deltar i forberedelsen av tilsettingssaken, dersom slik referat er ført. Dette følger av forvaltningsforskriftens § 18.

Søkere har i dag ikke rett til å se individuelle vurderinger om seg selv eller komparative vurderinger. Dersom en slik generell regel skal gjelde er dette noe styret i så fall må vedta.

Intervjukomiteen gjør forberedende arbeid til innstillingsmyndigheten, det er ikke gitt en særskilt regel om at søkere har rett til å vite hvilken rangering intervjukomiteen har satt. Det som følger av forvaltningslovsforskriften § 19 er at søker har rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i.

Det som gjenstår for universitetsstyret å ta stilling til her, er om også intervjukomiteens rangering skal gis som en generell informasjon til søkere. En forutsetning for at en slik regel skal ha en reell funksjon bør være at intervjukomiteen i realiteten opererer som et relativt selvstendig organ.

Når det gjelder taushetsplikt, så vil det bli gjort en vurdering av dagens maler og om det skal gjøres en endring i eksempelvis brev som sendes til søkere som får oversendt bedømmelsen.

En part har rett til å få utlevert taushetsbelagt informasjon, med unntak av det som følger av § 19. Selv om parten har rett til å få utlevert slik informasjon, har han taushetsplikt om dette.

### **3. Vedtak om rangering er offentlige i alle ledd**

Rangering foretas i dag av følgende; sakkyndig komite, innstillingsmyndighet, tilsetningsmyndighet, intervjukomite, instituttstyre, fakultetsstyre, dekan.

Når det gjelder rangering fra sakkyndig komite, som er rådgivende for innstillingsmyndigheten, er det her allerede vedtatt å gi merinnsyn for det offentlige etter at merknadsfristen er gått ut.

Søker har rett til å vite hvem som er innstilt og hvilken rekkefølge, jf. forvaltningslovsforskriftens <sup>5</sup>§ 18. Dersom universitetsstyret ønsker å vedta at også offentligheten skal få informasjon om dette, må styret særskilt fatte vedtak om dette. Det samme gjelder øvrige rådgivende rangeringer som gis før innstillingsmyndigheten gir sin rangering.

## **5. Praksis og regelverk ved Universitetet i Bergen, Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet og NTNT**

### **5.1 UiT**

---

<sup>5</sup> Forvaltningslovsforskriften

Ved UiT<sup>6</sup> er praksis at tilsettingssak med vedlegg herunder bedømmelse, innstilling, referat fra intervju unntatt offentlighet etter offl. § 25. Når det gjelder partsinnsyn følger UiT forvaltningslovsforskriften. UiT har opplyst at «*det kan hende at den sakkyndige vurderingen blir utlevert til ekstern part, men bare i helt spesielle tilfeller. Den eksterne parten må da begrunne hva bedømmelsen skal benyttes til.*»

## **5.2 UiB**

UiB<sup>7</sup> praktiserer merinnsyn i sakkyndig bedømmelse med merknader og eventuelt tilleggsuttalelse når disse er sendt til innstillende myndighet. UiB har nedfelt en egen bestemmelse i pkt 6.4.4 om at en søker ikke har rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder vurderinger som er gjort eller gitt av ansettelsesorganet.

## **5.3 NTNU**

Ved NTNU har søkerne etter NTNUs personalreglement full tilgang til den sakkyndige komiteen, og bare denne. NTNU har opplyst i den forbindelse at det har fra tid til annen blitt satt spørsmål vedrørende håndteringen av resultatet av de pedagogiske vurderingene, herunder prøveforelesninger, som jo også kan betraktes som sakkyndige vurderinger i prinsippet tilsvarende de vitenskapelige vurderingene. Forskjellen er nok at mens de vitenskapelige vurderingene i seg selv kan ha et slags vitenskapelig skjær over seg, vil en vurdering av hvordan f.eks. en prøveforelesning blir gjennomført kunne inneholde elementer i retning av personlig egnethet o.l.

# **6. Universitetsdirektørens vurderinger og anbefaling til styret**

## **6.1 Universitetsdirektørens vurderinger**

Universitetsdirektøren oppfatter at forslaget som i hovedsak omhandler merinnsyn for søker og det offentlige, er basert på et ønske om å sikre en kvalitetsmessig bedre tilsettingsprosess gjennom at søkere og andre får utvidet innsyn i tilsettingsprosessen. Både lovgiver og UiO har utarbeidet et regelverk for tilsetting hvor formålet er å finne frem til den av søkerne som ut fra en objektiv helhetsvurdering er best kvalifisert for stillingen samt at tilsettingsprosessen skal være etterprøvable.

Lovverket åpner for at en kan praktisere merinnsyn for søker slik TU foreslår, da det kan gis merinnsyn dersom hensynet til søker eller andre som krever innsyn veier tyngre enn UiOs behov for unntak fra innsyn.

Hovedhensynet mot utvidet innsyn er tilsettingsmyndighetens behov for en fri meningsutveksling i de organene som behandler tilsettingssaken. For å redusere risikoen for feil ved skjønnsutøvelsen, har UiO blant annet regelverk med klare føringer for hvordan personlig egnethet skal vurderes.

Videre har lovgiver ved sin vurdering knyttet til begrensninger i innsynsretten i tilsettingssaker etter offentleglova, lagt vekt på hensynet til personvern og at full innsynsrett vil kunne være negativ for rekrutteringen ved at potensielle søkere lar være å søke stillinger. Disse hensynene har også

---

<sup>6</sup> UiTs retningslinjer for dokumentinnsyn i tilsettingssaker

<sup>7</sup> Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger

relevans for vurderingen om det bør gis merinnsyn i vurdering fra prøveforelesning og rangering, og taler mot en generell utvidet innsynsrett.

Søkers og andres behov for å etterprøve tilsettingsprosessen, er allerede ivaretatt gjennom dagens regelverk. Søker har eksempelvis krav på opplysninger som gjør søkeren i stand til å etterprøve om det faktiske grunnlaget for tilsettingsorganenes vurderinger er korrekte. Enhver søker og andre kan allerede i dag be om merinnsyn for øvrige opplysninger. I de tilfellene hensynet til søker eller andre veier mer enn hensynet til at opplysninger og dokumenter unntas for innsyn, skal det gis merinnsyn. Dette innebærer at hensynet til søker i enkeltsaker allerede er ivaretatt hvor det er klart at hensynet til søker tilsier innsyn.

Vurdering av personlig egnethet i forbindelse med intervju og til dels prøveforelesninger må være skjønnsmessig. Det sterke innslaget av skjønn ved vurderinger av personlig egnethet gjør at det lett kan være delte meninger om i hvilken grad vurderingene er riktige eller gale.

Grensedragningen mellom «vurderinger» og «faktiske opplysninger» kan i mange tilfeller være vanskelig. Vurdering må imidlertid være det skjønn som utøves på basis av de faktaopplysninger som foreligger. For eksempel må bedømmelse av om en søkers personlige og formelle kompetanse vil være egnet til å fylle en bestemt stilling, være å betrakte som vurdering.

Det er et prinsipp at saken skal være så godt opplyst som mulig for tilsettingsorganet. Faren er imidlertid at omtalen av personlig egnethet hos søkere vil bli mer forsiktig og uklart formulert i referat fra intervju og prøveforelesning dersom søkeren skal ha tilgang til å lese omtalen av seg selv i intervjurapporten. Skriftlighet rundt vurderingen av personlig egnethet bidrar til å redusere faren for mistanke om at den avgjørelsen som er truffet er bygget på utenforliggende eller usaklige hensyn, og dermed begrense faren for saksbehandlingsfeil.

Avslutningsvis vises til at rekrutteringsprosessen for professorater og førsteamanuensisstillinger er i utgangspunktet både omfattende og tidkrevende. Økt innsyn i prosessen vil kunne medføre økt tidsbruk og økt bruk av juridisk kompetanse for å vurdere hva som er taushetsbelagte opplysninger.

## **6.2 Universitetsdirektørens anbefaling**

Det anbefales ikke full offentlighet av vurderinger av prøveforelesninger, utvidet partsinnsyn i forbindelse med referat fra intervjuer, unntak fra taushetsplikt eller at rangering er offentlig i alle ledd som generelle ordninger.

TUs forslag har flere ganger blitt tatt opp med dekaner/fakultetsdirektører, som fraråder regler som gir ytterligere merinnsyn. Innføring av generelt merinnsyn for parter og andre er ikke i tråd med lovgivers intensjon om at merinnsyn vurderes konkret fra sak til sak. Da det ikke er funnet klare holdepunkter for at en generell utvidelse av merinnsyn vil gjøre tilsettingsprosessen kvalitetsmessig bedre, anbefales at dagens regelverk videreføres uten endringer, med unntak for ovennevnte punkt om prøveforelesninger.

FORSLAG TIL VEDTAK:

*Forslaget om full offentlighet når det gjelder vurderinger av prøveforelesninger, merinnsyn for søkeren i forbindelse med referat fra intervjuer, at søkere ikke har taushetsplikt om rangering eller at rangering er offentlig i alle ledd som generelle ordninger anbefales ikke.*

*På bakgrunn av dekanmøtets vurdering støttes forslaget om merinnsyn for søker når det gjelder vurderinger av prøveforelesninger. Det forutsetter imidlertid at det utarbeides en veiledende mal for hvordan vurderingen skal utformes.*

---