

INNKALLING TIL MØTE I FORSKNINGSSTRATEGISK UTVALG

Tid: Fredag 22.4.16 klokka 09.00-10.30.

Sted: TEO-H1 1.441.

Saksliste:

Sak 11-16 Norsk veikart for forskningsinfrastruktur.

Sak 12-16 Ledelse og organisering av High North Academy.

Sak 13-16 Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved UiT

Sak 14-16 Ny pris for unge fremragende forskere

Sak 15-16 Saker som rektoratet er opptatt av.

Sak 16-16 Eventuelt.

Sak 11-16 Norsk veikart for forskningsinfrastruktur.

Innledning: Kenneth Ruud

Bakgrunn:

Lenke til oppdatert *Norsk veikart for forskningsinfrastruktur* ble sendt utvalget den 29.3.16

[http://www.forskningsradet.no/no/Nyheter/Forskningsradet_har_oppdatert_Norsk_veikart_for_forskningsinfrastruktur/1254016761745?WT.mc_id=nyhetsbrev-](http://www.forskningsradet.no/no/Nyheter/Forskningsradet_har_oppdatert_Norsk_veikart_for_forskningsinfrastruktur/1254016761745?WT.mc_id=nyhetsbrev-ForskningsradetNorsk)

[ForskningsradetNorsk](http://www.forskningsradet.no/no/Nyheter/Forskningsradet_har_oppdatert_Norsk_veikart_for_forskningsinfrastruktur/1254016761745?WT.mc_id=nyhetsbrev-ForskningsradetNorsk)). Forut for møtet ønsker vi at medlemmene har forberedt seg på følgende:

- Hvilke infrastrukturer deltar vi i?
- Hvilke infrastrukturer burde vi deltatt i? Hvorfor er vi ikke en partner?
Hvordan kan vi bli en partner?
- Er det opplagte mulighetsrom for infrastrukturer som vi har behov for som ikke dekkes av veikartet? Hvordan kan vi bygge opp disse miljøene frem mot en fremtidig søknad (som er allerede i oktober eller november)?

Sak 12-16 Ledelse og organisering av High North Academy

Innledning: Kenneth Ruud og Arve Lynghammar

Bakgrunn:

High North Academy (HNA) hadde kickoff-møte 29. mars 2012. Året etter ble det etablert en styringskomité som bestod av:

- Prosjektleder

- Prosjektkoordinator
- Dekan BFE-fak
- Prodekaner fra:
 - o BFE-fak
 - o Helsefak
 - o NT-fak
- Forskningsdirektøren
- En representant fra TODOS
- En representant fra FRAM-senteret
- En representant fra APECS

Denne hadde noen møter i 2013, og har deretter ikke vært aktiv. Det er et ønske om å få en mer operativstyringsgruppe og en klar rolledeling på plass. For å sikre god forankring i alle fakulteter, er én mulighet å la Forskningsstrategisk utvalg fungere som styringsgruppe for HNA. Alternativt opprettes en egen styringsgruppe med representanter fra alle de involverte fakultetene og fra TODOS. Fordelene ved å gi denne rollen til Forskningsstrategisk utvalg er flere: (i) Alle fakultetene, TODOS og studentene er representert, (ii) HNA sine aktiviteter vil lettere kunne ses i sammenheng med andre aktiviteter og prosesser og (iii) gruppen møtes jevnlig slik at eventuelle saker knyttet til drift av HNA kan avklares effektivt og fortløpende gjennom året.

Det tas i møtet stilling til om utvalget mener det vil være hensiktsmessig å gi Forskningsstrategisk utvalg ansvar for å være styringsgruppe for HNA. Nedenfor følger et forslag til beskrivelse av ledelse og organisering av HNA.

Forslag til beskrivelse av ledelse og organisering av High North Academy:

1. Ledelse.

Styringsgruppen er det øverste ledelsesorganet for High North Academy (HNA), og har ansvar for driften av HNA på vegne av Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT). Forskningsstrategisk utvalg fungerer som styringsgruppe for HNA.

Styringsgruppen skal:

- 1) Utforme overordnet strategi og mål.
- 2) Sørge for best mulig organisering av aktiviteten.
- 3) Godkjenne kursporteføljen og, basert på innspill fra fakultetene og TODOS, foreslå og vurdere nye kurs i porteføljen.
- 4) Godkjenne budsjett og regnskap, samt arbeide for finansiering av HNA sitt tilbud.

2. Administrasjon.

Den daglige administrasjonen av HNA gjøres av en koordinator som er ansatt i 50 % stilling ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE-fak). Koordinator har kontor ved BFE-fak, og er observatør i møter i styringsgruppen. Et eget arbeidsutvalg bestående av koordinator, prodekan forskning ved BFE-fak og styrets sekretær har ansvar for avklaringer mellom møtene.

Koordinator skal:

- 1) Planlegge og lede gjennomføringen av kurs, herunder ved behov hente inn undervisningskrefter via kontaktpersonene ved fakultetene.
- 2) Annonser kursporteføljen.
- 3) Følge opp innspill fra styringsgruppen, og bidra med saksforberedende arbeid til saker som skal til styringsgruppen.
- 4) Følge med og etablere samarbeid med aktører tilsvarende HNA i Europa.

3. Kontaktpersoner.

Prodekan forskning eller prodekan utdanning ved de respektive fakultetene er kontaktpersoner for koordinator ved eget fakultet for henvendelser knyttet til HNA.

Sak 13-16 Retningslinjer for bruk av innstegstillinger ved UiT

Innledning: Kenneth Ruud

Bakgrunn:

UiT ønsker å etablere retningslinjer og en praksis for hvordan vi skal benytte innstegstillinger ved UiT. Prosessen ble påbegynt ved å legge fram en sak for utvidet ledermøte den 6. oktober 2015 (saksdokument fra denne behandlingen følger nedenfor). I tråd med konklusjonene fra utvidet ledermøte, er det nå utarbeidet et forslag til retningslinjer for UiT (se forslag lenger bak i dokumentet), og utvalget bes ta stilling til forslaget i møtet.

Lenke til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår:

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-03-24-341>

Innstegstillinger (sak til utvidet ledermøte 6.10.2015)

Kunnskapsdepartementet har 24. mars 2015 fastsatt ny forskrift om ansettelser på innstegsvilkår. Forskriften er vedlagt. Innstegstillinger er den norske betegnelsen på *tenure track-stillinger*.

Forskriftens § 1 sier følgende om formålet med ordningen med ansettelse på innstegsvilkår:

Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.

Forskriften gir rammer for ordningen, men den forutsetter at institusjonene skal fastsette spesifiserte krav og utfyllende bestemmelser for ordningen.

Kunnskapsdepartementet har som en prøveordning fordelt til de ulike institusjonene et gitt antall stillinger som kan anvendes til tilsetting på innstegsvilkår. UiT er gitt mulighet til å utlyse 25 stillinger innenfor prøveordningen.

Anbefalinger fra UHRs arbeidsgruppe

En arbeidsgruppe oppnevnt av Universitets- og høyskolerådet har satt opp følgende punkter med anbefalinger til arbeidet med å innføre ordningen med å tilsette på innstegsvilkår:

- 1. Innstegsstillingene brukes til å rekruttere særdeles lovende forskere som er i gang med sin karriere, og som er i stand til å bygge opp og etter hvert lede forskergrupper.*
- 2. Stillingene bør utlyses innen fagområder som institusjonene ønsker å prioritere som utviklings- og eller satsingsområder.*
- 3. Stillingene bør utlyses som førsteamanuensisstillinger med klar forventning om å være kvalifisert for fast ansettelse som professor etter endt åremålsperiode.*
- 4. Det må knyttes egne midler ut over lønnsmidler til stillingen slik at den ansatte har handlingsrom til å bygge opp en egen forskergruppe. Avhengig av fagområde og forskningstema kan det være i form av stipendiat- og postdoktorstillinger, driftsmidler eller utstyr til forskningsgruppen.*
- 5. Innstegsstillinger er kombinerte stillinger. Foruten å kunne vise til solid vitenskapelig publisering vil suksess med å tiltrekke seg eksterne midler være en klar forventning. Det skal stilles store krav til organisering av forskningsprosjekter, til å gi fremragende undervisning og være en drivkraft i utvikling av studietilbud mv.*
- 6. Det er særlig viktig at et organisert karriereoppfølgingssystem knyttes til ordningen.*
- 7. Perioden bør settes til sju år, med en midtveisevaluering ved tre år og en reell vurdering av om vilkårene er oppfylt etter seks år.*
- 8. Hvilke vilkår som skal oppfylles, må gå klart fram av utlysningen. Ved ansettelse skal det lages et detaljert avtaledokument som underskrives av begge parter. Utlysningstekst og avtaledokument ligger til grunn for oppfølging underveis, og de gir nødvendige og tilstrekkelige kriterier for midtveis- og sluttevalueringen.*
- 9. Tydelig og gjenkjennelig internasjonal utlysning. Stillingene bør ha felles profil på tvers av institusjoner slik at ordningen gjenkjennes internasjonalt (evt. med en felles betegnelse).*

Universitetsdirektørens vurdering

Universitetsdirektøren er i det vesentlige enig med UHRs arbeidsgruppes anbefalinger ovenfor.

Universitetsdirektøren ønsker å gi følgende foreløpige kommentarer og vurderinger til noen av forskriftens bestemmelser:

§1 Formål

Universitetsdirektøren foreslår å presisere under formålsbestemmelsen at innstegsstillingene skal benyttes som et virkemiddel for å oppfylle UiTs strategi. Videre at stillingene forbeholdes kandidater som kan dokumentere fremragende resultater innen, hhv. vitenskapelig produksjon, kunstnerisk utviklingsarbeid, innovasjon, formidling, organisering og ledelse av forskningsprosjekter, undervisning og utvikling av studietilbud.

§ 2 Ansettelsesordninger

Universitetsdirektøren foreslår at UiT kun skal benytte ordningen til utlysning av førsteamanuensisstillinger. Stillingene bør utlyses med klar forventning om å være kvalifisert for fast ansettelse som professor etter endt åremålsperiode. Det må være realistisk å forvente kvalifisering til fast professorstilling i løpet av en åremålsperiode på 6-7 år, ut fra at det skal stilles høye krav ved rekrutteringen, og at det i perioden skal legges godt til rette fra institusjonen for at de fastsatte kravene kan bli oppfylt.

Stillingene bør ikke knyttes til bruk av postdoktorstillinger slik det er åpnet opp for i forskriften. Med avlagt doktorgrad er kandidat for innstegsstilling allerede formelt kvalifisert for stilling som førsteamanuensis.

§ 3 Arbeidsavtalen

Forskriften forutsetter at institusjonen skal fastsette spesifiserte kvalifikasjonskrav. Det er styret selv eller avdelingen etter delegasjon fra styret som skal fastsette spesifiserte krav. Det må vurderes om det er hensiktsmessig at fakultetsstyrene gis myndighet til å fastsette nærmere bestemmelser på de ulike fagområder.

Universitetsdirektøren ønsker å bemerke at det må være klare og forpliktende kontraktsvilkår og forutsigbare mål for de enkelte kandidater.

Det foreslås at alle kontrakter som et gjennomgående krav må konkretisere:

- Plan for forventet progresjon i kandidatens virksomhet og utvikling
- Hvilke objektive kriterier som skal ligge til grunn ved midtveis- og sluttevaluering, dvs. hvilke resultater kandidaten forventes å oppnå og skal vurderes i forhold til
- Arbeidsgivers plikter i forhold til å bistå kandidaten med støttefunksjoner
- Plan for arbeidsgivers oppfølging av kandidaten

§ 4 Midtveisevaluering

Universitetsstyret eller den styret gir myndighet, fastsetter nærmere bestemmelser om midtveisevalueringen. I følge forskriften skal institusjonen fastsette spesifiserte krav innen: forskning, undervisning, formidling, akademisk ledelse, herunder evnen til å initiere og lede forskning, undervise og utvikle fremragende studietilbud. Videre kan institusjonene stille krav ut fra særlige behov innen fagområdet eller forskningsmiljøet det ansettes i f.eks.: internasjonal virksomhet, søknader til EU og evne til å tiltrekke seg/forskningsgruppen ekstern finansiering. Det er ikke spesifisert i forskriften om dette kun gjelder for sluttevalueringen eller om dette også gjelder for midtveisevalueringen.

Det må vurderes om det er hensiktsmessig at fakultetsstyrene gis myndighet til å fastsette nærmere bestemmelser slik at disse er godt tilpasset fagområdet.

Universitetsdirektøren foreslår at det tas inn en formulering om eventuell avslutning/oppsigelse av åremålet etter tjenestemannslovens bestemmelser.

§ 5 Sluttevaluering

Vurderingen foretas etter regler fastsatt av universitetsstyret eller den styret bemyndiger (se informasjon om spesifiserte krav under § 4 Midtveisevaluering).

Det må vurderes om det er hensiktsmessig at fakultetsstyrene gis myndighet til å fastsette nærmere bestemmelser.

Det foreslås at det tas inn en formulering om at kandidater som ikke kvalifiserer seg i løpet av åremålsperioden skal avslutte sitt tilsetningsforhold med virkning fra utløpsdato for åremålet i arbeidsavtalen.

§ 6 Oppfølging og veiledning

Realisering av innstegsordningens formål krever strukturert oppfølging, og konkrete tilretteleggingstiltak må tilpasses den enkelte kandidat og arbeidskontrakt. Det stilles særlige krav om oppfølging frem til midtveisevalueringen. Det må vurderes om det er hensiktsmessig at fakultetsstyrene gis myndighet til å fastsette nærmere bestemmelser som sikrer strukturert og systematisk oppfølging av kandidatene.

Fordeling av muligheten til å lyse ut innstegsstillinger mellom enheter

Universitetsdirektøren ønsker å komme tilbake senere med en modell for hvordan muligheten til å lyse ut 25 innstegsstillinger bør forvaltes.

Videre prosess og punkter til diskusjon i utvidet ledermøte

Det skal utarbeides og fastsettes utfyllende bestemmelser til forskriften ved UiT.

Det må i denne sammenheng avklares hvordan ordningen ved UiT skal anvendes, herunder blant annet:

- Policy for bruk av ordningen – i hvilke tilfeller og for hvilke stillinger skal ordningen brukes
- Fullmakter – skal det delegeres til fakultetene å fastsette nærmere spesifiserte krav og kvalitetskriterier?
- Fordeling av stillinger mellom enhetene
- Opplegg for rekruttering
- Arbeidsavtalen – krav og kriterier som skal oppfylles
- Opplegg for oppfølging
- Opplegg for evaluering og rapportering
- Støttefunksjoner – stillinger, driftsmidler, utstyr, oppstartspakker

Diskusjon:

1. Hvilke typer krav bør være felles i midtveis- og sluttevalueringen for alle innstegsstillinger ved UiT? Bør enhetene ha fullmakt til å utarbeide utfyllende bestemmelser når det gjelder disse kravene?
2. Hvordan bør arbeidsdelingen mellom enhetene og UiT sentralt være for å sikre
 - a. at vi rekrutterer de rette kandidatene og
 - b. at de utvalgte kandidatene får strukturert og god oppfølging?
3. Bør det være et felles nivå for hvilke ressurser enhetene velger å knytte til innstegsstillingene (rekrutteringsstillinger, driftsmidler, utstyr, oppstartspakker, etc.)?

Universitetsdirektøren vil på bakgrunn av de innspill som kommer fra utvidet ledergruppe utarbeide forslag til utfyllende bestemmelser til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår ved UiT. Forslag til utfyllende bestemmelser vil bli sendt på høring til enhetene. De utfyllende bestemmelser vil deretter fastsettes av universitetsstyret.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Pål Vegar Storeheier
forsknings- og utviklingsdirektør

Forslag til retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved UiT Norges arktiske universitet

Hjemmel:

Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår, fastsatt av Kunnskapsdepartementet 24.3.2016 med hjemmel i lov av 1.april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) § 6-4, 1. ledd punkt k.

1. Formål

Innstegsstillingene skal benyttes som et virkemiddel for å oppfylle UiTs strategi og prioriterte utviklings- og/eller satsningsområder. Stillingene forbeholdes særdeles lovende fagpersoner som kan dokumentere fremragende resultater innen henholdsvis vitenskapelig produksjon, kunstnerisk utviklingsarbeid, innovasjon, formidling, organisering og ledelse av forskningsprosjekter, undervisning og utvikling av studietilbud.

Tilsetning på innstegsvilkår ved UiT har som formål å legge til rette for rekruttering av fremragende faglig personale til faste professorstillinger. Ordningen skal bidra til å styrke universitetets mulighet til å rekruttere de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte både institutt og fakultet til å videreutvikle kompetansen til den ansatte innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Gjennom et langvarig tilsetningsforhold, med god oppfølging og ressurstilførsel fra fakultet og institutt, skal den ansatte gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast tilsetning i professorstilling.

2. Ressurser

Det skal knyttes egne midler ut over lønnsmidler til stillingene slik at de ansatte har handlingsrom til å bygge opp eller videreutvikle en forskningsgruppe. Denne oppstartspakken kan, avhengig av fagområde og forskningstematikk, inneholde rekrutteringsstillinger, driftsmidler, utstyr til forskningsgruppen og/eller andre ressurser.

Det fakultetet og instituttet som vedkommende er tilsatt ved, er pliktig til å allokere ressurser for fast professorstilling etter åremålsperioden.

3. Ansettelsesordninger og tilsettingsprosedyre

Ordningen med innstegsstillinger skal benyttes til utlysning av førsteamanuensisstillinger.

Ansettelsen skjer på åremål i en førsteamanuensisstilling for en åremålsperiode på seks eller sju år. I åremålsperioden gis den ansatte mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en professorstilling.

Stillingene utlyses med klar forventning om å være kvalifisert for fast ansettelse som professor etter endt åremålsperiode.

Reglene for tilsetning for førsteamanuensis-/professorstilling i *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* og *Utfyllende bestemmelser for tilsetning og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT* legges til grunn ved tilsetning i innstegsstillinger med disse tilføyningene:

- Stillingene må lyses ut bredt nasjonalt og internasjonalt. EURAXESS-portalen skal benyttes.
- Det skal normalt ikke ha gått mer enn 5 år siden søkerne disputerte for doktorgraden. Det kan gis tillegg i tid for permisjon knyttet til fødsel eller adopsjon.
- Utlysningen må inneholde fastsatte krav til kompetanse som følger av pkt. 4 nedenfor.
-

4. Arbeidsavtalen

4.1 krav til den ansatte

4.1.1 Generelt

Arbeidsavtalen skal som et gjennomgående krav spesifisere følgende:

- Plan for forventet progresjon i kandidatens virksomhet
- Hvilke objektive kriterier som skal legges til grunn ved midtveis- og sluttevaluering, dvs. hvilke resultater kandidaten forventes å oppnå og skal vurderes i forhold til Arbeidsgivers plikter i forhold til å bistå kandidaten med støttefunksjoner
- Plan for arbeidsgivers oppfølging av kandidaten

4.1.2 Vilkår for fast ansettelse

Arbeidsavtalen skal sammen med betenkningen for stillingen fastsette hvilke resultater, krav og kriterier den ansatte skal oppfylle for å få fast tilsetning som professor etter åremålsperioden.

Ordinære vilkår for tilsetning eller opprykk, jf. *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger*, nasjonale normer for vurdering av professorkompetanse og UiTs egne bestemmelser skal minimum være oppfylt for å få fast tilsetning i professorstilling etter åremålsperioden.

I tillegg til ordinære krav til professorkompetanse, skal arbeidsavtalen inneholde følgende spesifiserte krav:

- Den ansatte skal kunne vise til god akademisk ledelse, herunder evne til å initiere og lede forskning, undervise og/eller utvikle fremragende studietilbud.
- Den ansatte skal i løpet av perioden ha vunnet fram i konkurransen om midler fra Norges Forskningsråd og/eller EU. Dette kravet gjelder ikke for fagmiljøer som ikke omfattes av Norges Forskningsråd eller EU sine programmer.

- Den ansatte skal ha søkt om midler fra ERC og fått god evaluering. Dette kravet gjelder ikke for fagmiljøer som ikke omfattes av ERC.
- Den ansatte skal i perioden ha publisert i tellende vitenskapelige kanaler. Fakultetene skal i arbeidsavtalen i tillegg definere kvantifiserbare og/eller kvalitative mål for publisering med en innretning (antall publikasjoner, omfang av siteringer, kanaler, etc.) og ambisjonsnivå som sikter høyt.
- Ansatte fra fagmiljøer hvor vitenskapelig publisering ikke er en vanlig/naturlig formidlingsform, skal ha offentliggjort sine FoU-resultater i kanaler som er tilpasset deres faglige virksomhet (gjelder primært kunstneriske publikasjoner og fagmiljøer ved Det kunstfaglige fakultet). Fakultetet skal definere mål for denne formidlingen med en innretning og ambisjonsnivå som sikter høyt.
- Den ansatte skal være internasjonalt synlig og kunne vise til omfattende internasjonal virksomhet, herunder sampublisering, felles prosjekter, mobilitet, e.l.

Universitetsstyret gir fakultetsstyrene fullmakt til å fastsette spesifiserte krav og kvalitetskriterier som er tilpasset det konkrete fagområdet.

4.2 Krav til arbeidsgiver

a) Tid til faglig utvikling

b) Veiledning og oppfølging: Fakultetet skal oppnevne to faglige mentorer for kandidaten for de første 4 årene av perioden. Den ene mentoren skal være kandidatens overordnede forskningsleder. Mentorene skal assistere kandidaten i å utarbeide en karriereutviklingsplan for å oppnå kravene i arbeidsavtalen. Planen skal være utarbeidet og levert institutt og fakultet innen tre måneder fra tilsetningsdato. Fram til midtveiseevalueringa skal mentorene gi kandidaten faglig veiledning, opplæring og råd for å bygge ei akademisk karriere. I tillegg skal kandidaten ha to medarbeidersamtaler pr år med overordna forskningsleder. Etter midtveiseevalueringen skal kandidaten følges opp på same måte som andre fast tilsette førsteamanuenser.

c) Infrastruktur: Fakultetet skal legge til rette for at kandidaten får tilgang til nødvendig forsknings- og utdanningsinfrastruktur.

d) Forskningsgruppe: Kandidaten skal være medlem av en forskningsgruppe.

e) Søknadsstøtte: Fakultetet skal sammen med aktuelle avdelinger på nivå 1, tilby kandidaten rådgivingsstøtte til søknader om ekstern forskningsfinansiering, samt tilrettelegge for drift av prosjektene.

5. Midtveisevaluering

Det skal gjennomføres en formell midtveisevaluering som skal være avsluttet før kandidaten har vært ansatt i fire år. Evalueringen skal gjennomføres med utgangspunkt i arbeidsavtalen, jf. pkt. 4 ovenfor. Med utgangspunkt i midtveisreguleringen skal kandidaten gis veiledning om hva som eventuelt må forbedres i siste del av åremålsperioden for å oppfylle kravene i arbeidsavtalen.

Følgende bestemmelser gjelder for midtveiseevalueringen:

Tilsettingsutvalget ved fakultetet oppnevner bedømmelseskomité på minst tre medlemmer. Begge kjønn skal om mulig være representert.

Komiteen skal oppnevnes senest tre år etter oppstart. Samtidig skal det fastsettes frist for innlevering av arbeid, tidspunkt for intervju og frist for levering av rapport fra komiteén. Kandidaten skal ha beskjed om frister og komitésammensetning så snart dette er fastsatt.

Kandidaten skal skriftlig levere inn dokumentert arbeid som viser progresjon i henhold til kravene i arbeidsavtalen. I tillegg skal kandidaten levere en skriftlig egevaluering av oppnådde resultater så langt i åremålsperioden. Kandidaten skal også rapportere i hvilken grad fakultet og institutt har innfridd i forhold til tilrettelegging og plikter nedfelt i arbeidsavtale.

Instituttet skal til samme frist levere skriftlig rapport over kandidatens oppnådde mål samt en evaluering over tilrettelegging og støtte som er gitt kandidaten.

Rapporten fra bedømmelseskomiteen skal gi kandidaten veiledning om hva som må forbedres i siste del av åremålsperioden for at kravene om fast tilsetning skal oppfylles. Tilsettingsutvalget skal orienteres om utfallet av midtveiseevalueringen.

Dersom evalueringen sannsynliggjør at kandidaten ikke har forutsetninger for å kvalifisere seg som forutsatt i arbeidsavtalen, så kan tilsettingsforholdet bringes til opphør etter tjenestemannslovens bestemmelser.

6. Sluttevaluering

Før utløpet av åremålsperioden skal fakultetet sørge for en vurdering av om kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderingen av kandidatens forskningskompetanse og forskningspotensial skal foretas av en bedømmelseskomité innenfor kandidatens fagområde.

Komiteen skal ha tre medlemmer, hvorav minst ett medlem fra en utenlandsk institusjon. Bare ett medlem av komiteen kan være tilsatt ved UiT. Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen.

Innen 12 måneder før utløpet av åremålet skal tilsettingsutvalget ha oppnevnt bedømmelseskomité, samt fastsatt frister for innlevering av arbeid og bedømmelsesrapport. Kandidaten skal ha beskjed om frister og sammensetning av komité så snart dette er vedtatt.

Sluttevalueringen av kandidaten skal ta utgangspunkt i de faglige forutsetninger som ble lagt til grunn ved inngåelse av arbeidsavtalen.

Kandidaten skal gis anledning til å kommentere bedømmelsen skriftlig, og eventuelle kommentarer skal forelegges dekan for vurdering.

Kandidaten skal ha beskjed om utfallet av sluttevalueringen senest 6 måneder før utgangen av åremålet.

Kandidater som ikke lykkes i å kvalifisere seg som forutsatt i arbeidsavtalen avslutter sitt tilsetningsforhold med virkning fra utløpsdato i åremålskontrakten. Fratredelse skjer uten oppsigelse fra noen av partene.

7. Rett til fast ansettelse

Med utgangspunkt i den sakkyndige bedømmelsen av forskningskompetansen, og vurderingen av om øvrige krav i arbeidsavtalen er oppfylt avgjør tilsetningsutvalget om kandidaten skal gis fast ansettelse som professor.

Dersom tilsetningsutvalget er i tvil om sluttevalueringen er adekvat og forsvarlig, skal tilsetningsutvalget gjøre det som er nødvendig for å avklare og eventuelt korrigere en slik uoverensstemmelse, jf. bestemmelser i *Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT*.

Innstilling og tilsetting skjer i henhold til *Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT*.

Sak 14-16 Ny pris for unge fremragende forskere

Innledning: Kenneth Ruud

Bakgrunn:

Forskningsrådet har opprettet en pris for unge fremragende forskere. Prisen skal gå til en forsker under 38 år som har vist høy faglig kvalitet, stor selvstendighet og vært nyskapende. Alle kan sende inn forslag til prisvinner.

Lenke til utlysning:

http://www.forskningsradet.no/no/Nyheter/Ny_pris_for_unge_fremragende_forskere_har_du_en_kandidat/1254016652551?WT.mc_id=nyhetsbrev-ForskningsradetNorsk

Sak 15-16 Saker som rektoratet er opptatt av

Innledning: Kenneth Ruud

Følgende hovedsaker:

- Karrierepolicy
- Forskningsinfrastruktur

Sak 16-16 Eventuelt