**PRØVETIDSREGLEMENTET VED UIB**

**– og hvordan praktiserer vi dette?**

***Godt mottak for alle medarbeidere***

Alle nytilsatte i staten har 6 måneders prøvetid, og denne perioden er svært viktig for å legge et godt grunnlag for det videre ansettelsesforholdet. Å komme godt i gang gjennom god tilrettelegging og oppfølging vil være gi den ansatte og arbeidsgiver bedre muligheter for å kunne oppfylle de gjensidige forventninger. God oppfølging i forkant og i forbindelse med mottak er viktig, til hjelp i denne prosessen er det lagt ut maler for blant annet **oppstartsmøter** på fakultetets personalwiki.

For å kunne få til en god oppfølging også videre i prøvetiden anbefales det at dere også gjennomfører minimum to **statussamtaler** i løpet av de seks første månedene. Slike samtaler bør holdes med alle ansattegrupper, og skal være en samtale mellom den nytilsatte og nærmeste leder. Det anbefales at dere allerede i forbindelse med oppstartsmøtene legger avtaler konkrete datoer for samtalene mellom den ansatte og nærmeste leder. Vedlagt følger mal for invitasjon til slikt møte, som bør sendes til dem senest en uke før dato for møtet. I malen er det utarbeidet et enkelt oppfølgingsskjema til forberedelser og avtale om oppfølgingspunkter.

***Hvordan gå frem når det ikke går som man hadde håpet***

I prøvetid kan tjenestemann sies opp med tre ukers frist «*så fremt vedkommende ikke kan tilpasse seg arbeidet eller ikke tilfredsstiller rimelige krav til dyktighet eller pålitelighet»,* og har altså et langt svakere stillingsvern enn etter utløpet av prøvetiden. Dersom oppsigelse i prøvetid skal kunne gjennomføres er det to forhold som er spesielt viktig å være oppmerksom på

* Den ansatte skal gis tilbakemeldinger og muligheter for å tilpasse seg arbeidsgivers forventninger underveis i prøvetiden
* Det må kunne dokumenteres at den ansatte har hatt denne muligheten

Skjemaet som er utarbeidet er i første rekke ment som en hjelp til ansatt og arbeidsgiver for å kunne gjennomføre en god og forpliktende oppfølging, men kan altså også bli viktig i de tilfellene hvor det er aktuelt å avslutte ansettelsesforholdet underveis eller ved utløpet av prøvetiden.

Vedlagt følger

* Mal for innkalling til oppfølgingssamtale i prøvetid
* Henvisninger til lover og forskrifter som regulerer ansettelsesforhold ved UiB
* Utdrag fra tjenestemannsloven
* Utdrag fra kommentarene i Compendia
* Utdrag fra standardteksten i arbeidskontrakter og oversendelsesbrev for arbeidskontrakter ved UiB
* Utdrag fra Medarbeiderhåndboken og Lederhåndboken UiB

### UiBlogo

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Navn

Velkommen til statussamtale!

(gjensidig oppfølging i prøvetid)

Du har nå vært ansatt hos oss i 2/4 måneder, og ønskes derfor velkommen til statussamtale med din nærmeste leder. Hovedtema for samtalen er oppgaveutførelse, trivsel og behov for opplæring/oppfølging.

Bruk vedlagte skjema som forberedelse, det bruker vi også i samtalen og for oppfølging i etterkant.

Vel møtt!

Med vennlig hilsen

*Navn nærmeste leder*

*Instituttnavn*

*De to navnene*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **Leders ansvar** | **Ansattes ansvar** |
| **Tilbakemelding fra ansatt** | Behov for oppfølging | Gjennomført | Behov for oppfølging | Gjennomført |
|   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |
|   | **Leders ansvar** | **Ansattes ansvar** |
| **Tilbakemelding fra leder** | Behov for oppfølging | Gjennomført | Behov for oppfølging | Gjennomført |
|   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |

dd.mm.ååå

Signaturer

**Lover og forskrifter som regulerer ansettelsesforhold ved UiB**

* [Lov om universiteter og høgskoler](http://www.lovdata.no/all/nl-20050401-015.html)
* [Tjenestemannsloven](http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-19830304-003.html&emne=tjenestemannslov*&)
* [Arbeidsmiljøloven](http://www.lovdata.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-20050617-062.html&emne=arbeidsmiljølov*&&)
* [Etiske retningslinjer for statstjenesten](http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/Veiledninger_og_brosjyrer/2005/Etiske-retningslinjer-for-statstjenesten.html?id=88164)
* [Arkiv og dokumentoffentlighet](http://regler.app.uib.no/regler/Del-1-Overordnede-rammer/1.1-Lover-og-forskrifter/Arkiv-og-dokumentoffentlighet)

|  |
| --- |
| **Lov om statens tjenestemenn m.m. [tjenestemannsloven].** |
|  |
|  | LOV-1983-03-04-3 |

*§ 8.Prøvetid.*

|  |
| --- |
| *1. I de første seks måneder er tjenestemannen tilsatt på prøve. Tilsettingsorganet kan bestemme at slik prøvetid også skal gjelde, selv om tjenestemannen går direkte over fra en annen statsstilling. I særlige tilfelle kan det avtales at prøvetid ikke skal gjelde. Under prøvetiden skal tjenestemannen gis nødvendig veiledning og vurdering av sitt arbeid.* |

*Tjenestemannen skal gjøres skriftlig kjent med prøvetidsreglene før tiltredelsen og skal bekrefte underretningen skriftlig.*

|  |
| --- |
| *2. I prøvetiden kan tjenestemannen sies opp med tre ukers frist* ***så fremt vedkommende ikke kan tilpasse seg arbeidet eller ikke tilfredsstiller rimelige krav til dyktighet eller pålitelighet.*** |

*Når prøvetiden er ute, skal tjenestemannen gjøres kjent med om vedkommende ikke kan fortsette i tjenesten. I så fall sies tjenestemannen opp med tre ukers frist.*

|  |
| --- |
| *3. Tjenestemann som er tilsatt med plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring, skal sies opp med tre ukers frist, hvis opplæringen ikke er fullført på en tilfredsstillende måte. Ved reglement kan det i særlige tilfelle fastsettes lengre oppsigelsesfrist. Ved reglement kan videre fastsettes på hvilken måte og etter hvilke kriterier det skal avgjøres om opplæringen er tilfredsstillende fullført eller ikke.* |

**Utdypende om prøvetid i Compendia:**

**Obligatorisk prøvetid**

Tjenestemenn tilsettes med en **prøvetid på 6 måneder** med mindre noe annet skriftlig er avtalt, jf. tjenestemannsloven § 8. Prøvetiden gjelder fra dato til dato.

Bestemmelsene om prøvetid gjelder **både ved fast og ved midlertidig tilsetting**.

Arbeidsgiveren skal **informere** arbeidstakeren skriftlig om prøvetidsreglene og arbeidstaker skal skriftlig bekrefte at han/hun er underrettet om disse reglene.

Har arbeidsgiver unnlatt å gi skriftlig underretning og tjenestemannen ikke kjenner til regelen på annen måte, vil virksomheten neppe kunne påberope seg prøvetidsreglene ved en eventuell oppsigelse. Grunnlag og oppsigelsesfrister vil i slike tilfeller følge [andre bestemmelser](http://www2.compendiapersonal.no/stat/compendia_stat.nsf/content?ReadForm&page=TVAD-8ALHDV).

Det er ikke adgang til å forlenge prøvetiden, selv om dette skulle være ønskelig f.eks. fordi tjenestemannen har hatt unormalt høyt fravær i perioden. Man kan imidlertid avtale kortere prøvetid.

**I prøvetiden plikter arbeidsgiver å gi nødvendig veiledning og vurdering av den ansattes arbeid. Er dette ikke gjort kan det føre til at grunnlaget for oppsigelse av tjenestemannen i prøvetiden er bortfalt.**

**Oppsigelse i prøvetid**

Ihht tjenestemannsloven § 8 kan en arbeidstaker sies opp i [prøvetiden](http://www2.compendiapersonal.no/stat/compendia_stat.nsf/content?ReadForm&page=TVAD-8ALGZ6) dersom vedkommende **ikke kan tilpasse seg arbeidet** eller **ikke tilfredstiller rimelige krav til dyktighet eller pålitelighet**. Disse forhold må avveies mot arbeidsgivers innsats for å gi vedkommende nødvendig veiledning og vurdering i løpet av prøvetiden.

**Manglende veiledning og vurdering, samt manglende konkrete tilbakemeldinger til arbeidstaker om forhold arbeidsgiver ønsker endringer på, vil kunne føre til at det ikke er grunnlag for oppsigelse av tjenestemannen i prøvetiden**. Det er viktig at arbeidsgiver kan sannsynliggjøre at vedkommende har oppfylt sine forpliktelser til å veilede og vurdere m.v. i prøvetiden. Av bevismessige hensyn bør arbeidsgiver normalt sørge for skriftlige referater fra samtaler, møter osv hvor de aktuelle forhold er tatt opp underveis i prøvetidsperioden.

I prøvetiden er det tilstrekkelig at vilkårene i tjenestemannsloven § 8 er oppfylt, dvs at **oppsigelsen er saklig** dersom den er begrunnet i arbeidstakerens manglende tilpasning til arbeidet, manglende faglig dyktighet eller manglende pålitelighet. Det er ikke noe saklighetskrav ut over dette.

Oppsigelsestiden trenger ikke ligge innenfor prøvetidsperioden, **men vedtak om oppsigelse bør være fattet innenfor prøvetidens utløp**.

Ved tvist om oppsigelse i prøvetiden har tjenestemannen i rett til å fortsette i stillingen til endelig avgjørelse er fattet, med mindre retten treffer kjennelse om fratreden etter arbeidsgiver initiativ.

Forhold som gir grunnlag for oppsigelse i prøvetiden kan vanskelig brukes som grunnlag i en eventuell senere oppsigelsessak dersom dette er forhold som var kjent allerede i prøvetiden og som ikke ble påpekt i prøvetidsperioden.

**Fra arbeidskontraktene ved UiB:**

*Reglene i Tjml § 8 om prøvetid gjelder ved Universitetet i Bergen. Prøvetiden er 6 måneder fra tiltredelse. Ved å undertegne denne kontrakten, bekrefter den tilsatte å ha fått underretning om prøvetidsreglene.*

**Fra oversendelsesbrevene i forbindelse med tilsetning:**

*Vi viser til lov om statens tjenestemenn m.m. og ber deg spesielt gjere deg kjend med*

*tjenestemannsloven § 8 – prøvetid. jf.* [*http://lovdata.no/all/hl-19830304-003.html*](http://lovdata.no/all/hl-19830304-003.html)

Fra Medarbeiderhåndboken

Prøvetid

Sist endret: 04.11.2013

|  |
| --- |
| *Tjenestemenn tilsettes som hovedregel automatisk* [*på prøve de seks første månedene*](http://www2.compendiapersonal.no/stat/compendia_stat.nsf/content?ReadForm&page=TVAD-8ALGZ6)*, og vilkår om prøvetid skal fremgå av arbeidsavtalen. Embetsmenn har ikke prøvetid.**Tjenestemannen skal gjøres skriftlig kjent med prøvetidsreglene før tiltredelsen, og skal bekrefte underretningen skriftlig.* *Som hovedregel skal det ikke gjelde ny prøvetid ved direkte overgang fra annen statsstilling, med mindre tilsettingsorganet helt unntaksvis bestemmer noe annet.* ***Praktisering av prøvetidsbestemmelsene ved UiB****Det sentrale tilsettingsrådet fattet i møte 13.03.09 vedtak om at prøvetid skal gjelde ved tilsetting i stilling ved UiB for tjenestemenn som går direkte over fra statsstilling i annen virksomhet. Etter dette vedtaket skal prøvetid gjøres gjeldende ved tilsetting ved UiB i tekniske og administrative stillinger, uavhengig av om den som tilsettes rekrutteres fra privat eller statlig virksomhet. Det skal imidlertid ikke praktiseres prøvetid ved direkte overgang mellom stillinger ved UiB. Unntak gjøres i de tilfellene hvor det første tilsettingsforholdet har vart under 6 måneder. Tjenestemannen skal da pålegges prøvetid i det nye tilsettingsforholdet for resten av 6 måneders perioden.* |
|  |

Fra Lederhåndboken

[Universitetet i Bergen Lederhåndbok](http://www2.compendiapersonal.no/kunder/uib/lh.nsf) > [Lederoppgaver](http://www2.compendiapersonal.no/kunder/uib/lh.nsf/unique/COMH-82TDEP) > [Rekruttering](http://www2.compendiapersonal.no/kunder/uib/lh.nsf/unique/COMH-8F94ZC) > [Nytilsatt medarbeider](http://www2.compendiapersonal.no/kunder/uib/lh.nsf/unique/COML-84NHC8) > Oppfølging i prøvetid

**Oppfølging i prøvetid**

[Nytilsatt medarbeider](http://www2.compendiapersonal.no/Kunder/UIB/lh.nsf/unique/COML-84NHC8)

[Arbeidsavtalen](http://www2.compendiapersonal.no/Kunder/UIB/lh.nsf/unique/C12579910024AD61C125770A004A193E)

[Forberedelse til første arbeidsdag](http://www2.compendiapersonal.no/Kunder/UIB/lh.nsf/unique/C12579910024AD61C125770B00385DB2)

[Introduksjon og opplæring](http://www2.compendiapersonal.no/Kunder/UIB/lh.nsf/unique/C12579910024AD61C125770B0038E65F)

[Oppfølging i prøvetid](http://www2.compendiapersonal.no/Kunder/UIB/lh.nsf/unique/C12579910024AD61C125754C0048DA22)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sist endret: 01.07.2013Tjenestemenn tilsettes som hovedregel på prøve med en prøvetid på seks måneder. **I prøvetiden skal arbeidstaker gis nødvendig instruksjon, veiledning og oppfølging**. Uten slik oppfølging har man ikke et forsvarlig grunnlag til å vurdere arbeidstakers tilpasning til arbeidet, dyktighet eller pålitelighet. **Oppfølgingssamtaler** mellom nærmeste overordnede og den ansatte skal gjennomføres **minimum to ganger i løpet av prøvetiden**. Samtalene skal være avklarende med hensyn til alle sider av arbeidsforholdet. Følgende forhold bør avklares under samtalene:* Hvordan har oppstarten vært?
* Trekke fram forhold som fungerer bra, eventuelt mindre bra
* Oppklaring av eventuelle uklarheter innen arbeidsområdet
* Er det områder hvor forventninger ikke er oppnådd?
* Er det behov for opplæring?
* Kreves justering i forhold til oppsatt stilling/stillingsbeskrivelse?
* Samsvarer stillingsbeskrivelsen med reelle ansvars- og myndighetsområder?
* Er det tilstrekkelige ressurser i form av utstyr, systemer og lignende?
* Er det praktiske forhold som krever avklaring?
* Samtale rundt mer sosiale forhold - åpenhet, tillit, kollegiale forhold o.l.

Dersom det i prøvetiden viser seg at den ansatte ikke kan tilpasse seg arbeidet eller ikke tilfredsstiller rimelige krav til dyktighet eller pålitelighet, kan vedkommende sies opp med tre ukers oppsigelsesfrist.

| **Leders oppgave** |
| --- |
| * Gi nødvendig instruksjon, opplæring og veiledning
* Gjennomføre minst 2 oppfølgingssamtaler i løpet av prøvetiden
* Ved avslutning av arbeidsforholdet, sørge for at skriftlig oppsigelse blir gitt innen prøvetidens utløp
 |

 |

**Kommentar til regelverket og utdraget fra håndbøkene:**

Regelverket og håndbøkene gir både hjemmel for og beskrivelse av formalkravene knyttet til oppsigelse i prøvetid. Men formalkravene følges kun i liten utstrekning opp. Vi har opplæringspakker og rutiner for mottak, men det er i stor utstrekning opp til den enkelte medarbeider hvordan dette følges opp.

Dette har tre viktige konsekvenser:

* Våre ansatte får ikke den systematiske oppfølgingen de har krav på, og får dermed ikke veiledning som kunne bidratt til en rask oppstart og bedre forutsetninger for å fylle stillingen de er tilsatt i.
* UiB som arbeidsgiver oppfyller ikke sin oppfølgingsplikt, og får dermed kanskje ikke de resultater som var begrunnelsen for å utlyse de aktuelle stillingene.
* UiB mister muligheten til å bruke oppsigelse i prøvetid som virkemiddel ved feilrekruttering.

Konsekvensene over er generelle, men for to ansattegrupper (stipendiater og postdocs) ville en forbedring av disse rutinene gitt spesielt god effekt, og bedre mulighetene for å raskt komme i gang med prosjektarbeidet på en god måte. Det ville også gitt en raskere avklaring i de tilfellene hvor den ansattes forventninger ikke harmonerer med planlagt innhold i prosjektet.

For Arbeidsgruppe for personal og driftsstøtte

20. november 2014, Kristine Breivik