

---

## **REKRUTTERING TIL FAST VITENSKAPELIGE STILLINGER - OPPFØLGING RISIKOKARTET**

---

### **Bakgrunn**

- Sak 31/2018 Prioritering risikovurdering

Rekruttering til fast vitenskapelige stillinger er et særskilt prioritert område for fakultetet. I dette saksfremlegget fremmes tiltak som kan styrke arbeidet med rekruttering.

Målet er at fakultetet/instituttene tiltrekker seg, ansetter, utvikler og beholder det beste vitenskapelig personale, både fra inn- og utland. Gjennom alle ledd i denne prosessen bør det tas i bruk effektive virkemidler som kan bedre kjønnsbalansen<sup>1</sup>.

Fast vitenskapelige stillinger defineres i denne saken som professor og førsteamanuensis i 100% stilling. I 2017 behandlet fakultetsstyret 13 slike saker.

### **Rekrutteringsplaner fast vitenskapelige**

Å rekruttere og beholde de beste hodene er det viktigste suksesskriteriet for at MN-fakultetet skal nå sine strategiske mål innen forskning, utdanning, formidling og innovasjon. Dette forutsetter en aktiv rekrutteringspolitikk for å tiltrekke oss de beste forskerne gjennom internasjonal rekruttering og gjennom talentutvikling. I tillegg må det arbeides aktivt for at forskerkarrieren blir attraktiv og forutsigbar<sup>2</sup>.

Stillingsressursene er det viktigste strategiske verktøyet for instituttledere og fakultetet samlet. Hvordan disse innrettes er helt avgjørende i forhold til at fakultetet og instituttene skal lykkes når det gjelder å legge til rette for satsning i ønskede retninger.

Fakultetet må ha et bevisst forhold til bruk av de ulike vitenskapelige stillingskategorier, og sikre at det legges til rette for fokus på karriereutvikling for den enkelte ansatte. Balansen i oppgaver som legges til de enkelte stillinger har betydning for at instituttene skal kunne løse sine oppgaver og utvikle seg i ønskede retninger, men det har også stor betydning for den enkelte ansatte. Valg av stillingsnivå kan også ha betydning for kjønnsbalansen. Muligheten for å benytte innstegsstillinger som verktøy for langsiktig rekruttering av toppforskere bør benyttes der dette er mulig.<sup>3</sup>

Det bør arbeides videre med å få på plass langsiktige bemanningsplaner, både på institutt og for fakultetet samlet. Dette er viktig for det enkelte institutt, men også for at fakultetet samlet skal kunne videreutvikle satsninger som går på tvers av dagens instituttgrenser.

---

<sup>1</sup> Arbeidsgruppe for bedret kjønnsbalanse vil bli oppnevnt, og skal levere sine innspill høsten 2018

<sup>2</sup> [Charter&Code](#)

<sup>3</sup> [Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen](#)

## Forberedelse til rekruttering

Fakultetet ønsker å drive et aktivt rekrutteringsarbeid. Innledningsvis er det viktig å tenke igjennom hvor den utlyste stillingen kan og bør profileres. Alle vitenskapelige stillinger skal utlyses internasjonalt.

Utlysningsteksten skal utformes på en slik måte at den treffer aktuelle kandidater, særlig internasjonalt. Det er viktig at utlysningsteksten ikke begrenser reell konkurranse. Som hovedregel skal alle stillinger utlyses åpent. Dersom stillingsinnholdet skal begrenses, må dette begrunnes særskilt med henvisning til fagstrategiske prioriteringer. Det er ikke tilstrekkelig å vise til behov for erstatning av avgående kompetanse, eksisterende fagmiljøer eller fagtradisjoner ved enheten. Utlysningstekstene bør utarbeides i tett samarbeid mellom instituttleder, forskningsgruppe og HR. Det er viktig å utnytte maksimal funksjonalitet i JobbNorge for å gjøre fakultetets utlysninger mer attraktive.

Utlysningene bør også inneholde følgende tilleggsmomenter for å få frem våre konkurransemessige fortrinn:

- Vise frem aktive og profilerte prosjekter og forskningsmiljø ved instituttet
- Presentere fortrinn ved UiB og Bergen
- Synliggjøre arbeidsvilkår og karrieremuligheter
  - gode lønns- og arbeidsbetingelser (eksempelvis 50 % forskningstid)
  - opprykksordning
  - forskningstermin
  - startpakker
  - det norske velferdssystemet (f.eks. barnehagedekning, foreldrepermisjon, sykelønnsordning)

Aktuelle stillinger bør i tillegg til de vanlige kanaler, også profileres via relevante vitenskapeliges nettverk. I tillegg besitter fakultetet kommunikasjonsrådgivere som kan bistå med råd i forhold til å profilere stillinger i andre kanaler.

Virkemidler som kan benyttes for å øke antall søkere:

- Bruke letekomite som aktivt kan oppsøke aktuelle kandidater, både for å sikre bredde i alle parametere, inkludert kjønnsbalanse
- Undersøke utlysninger innenfor samme fagområdet siste par år i Norge/Norden og se både på utlysningstekst og søkerlister
- Kontakte kandidater som har vært innstilt til stillinger internt eller ved sammenlignbare institusjoner
- Oppfordre interne kandidater til å søke dersom de er kvalifiserte
- Kontakte postdoktorer i Norge og internasjonalt
- Kontakte tidligere fremragende studenter (alumni) og ansatte

Etter søknadsfristens utløp bør instituttleder i løpet av første uke vurdere søkergrunnet og angi anslagsvis antall kvalifiserte søkere. Søkerlisten bør gjenspeile instituttleders forventninger til antall søkere. Rekruttering til fast stilling er den mest langsiktige investeringen instituttet og fakultetet foretar seg, og det er svært viktig at søkerlisten består av gode internasjonale kandidater i tillegg til nasjonale og lokale talenter. Dersom søkergrunnet synes for tynt, bør instituttleder i samråd med dekanen vurdere videre prosess; om man fortsetter rekrutteringsprosessen, foretar ny utlysning eller forlenger søknadsfristen.

### **Gjennomføring av tilsettingsprosessene**

Fakultetet sentraliserte HR-funksjonen (HR-MN) fra januar 2017, og det er lagt ned et betydelig arbeid med innføring av felles rutiner og kompetanseheving av fakultetets HR-medarbeidere.

HR-MN skal som utgangspunkt tilby **oppstartsmøte** med prosessgjennomgang og tentativ tidsplan. Disse oppstartsmøtene vil nå bli formalisert, for å sikre at instituttledelsen og HR har kontroll på hele prosessen. Målet er at alle aktører skal levere avtalt resultat til avtalt tid med fokus på kvalitet.

Det er utviklet egne **utlysningssmaler** for faste vitenskapelige stillinger ved HR-MN, disse er under kontinuerlig revisjon. Publiseringalternativer utover Jobbnorge og Euraxess avgjøres av institutt. En arbeidsgruppe ved UiB HR sentralt, med representasjon fra HR-MN, har startet arbeidet med å revidere utlysningstekster og publisering.

Instituttleder er ansvarlig for **sammensetning av sakkyndigkomité**, og at disse oppfyller vilkårene. Denne godkjennes av dekan. Komiteen bør sammensettes av aktive forskere med interesser i fagmiljøets faglige utvikling og rekruttering. Potensielle medlemmer blir bedt om å vurdere egen habilitet i forhold til søkergruppen. HR-MN vil ved fremtidige saker også sende ut et habilitetsskjema til medlemmer av både sakkyndigkomité og intervjugruppe.

Det er nylig utarbeidet en **mal for sakkyndigvurderinger** til førsteamanuensisstillinger. Komiteen får et oppnevningssbrev der de blir gitt sitt mandat, og informert om 3 måneders frist for levering. Sakkyndigkomiteen skal utelukkende vurdere faglige kvalifikasjoner, dette fremkommer tydelig i malen de får tilsendt. Intervjugruppens oppgave er å «medvirke ved intervju, referanseinnhenting og prøveforelesning». Denne gruppens hovedfokus skal være kandidatenes personlige egenskaper.

Det er ikke nedsatt formelle **krav til intervjugruppen**, i hovedsak består den av instituttinterne medlemmer. Intervjukomiteen bør sammensettes slik at kandidatene får best mulig inntrykk av instituttets forskningsaktivitet og inkludere ansatte med interesse for rekruttering og fagets utvikling framover. Krav til kjønnsbalanse og habilitet gjelder også for intervjugrupper. Fakultetet anbefaler at minimum ett medlem av komiteen bør ha gjennomført kurs i intervjuteknikk, og HR-MN vil tilby slik opplæring.

**HR-MN skal tilby** sekretærbistand og logistikkstøtte i forbindelse med intervjuer og prøveforelesning, samt kvalitetsikre HR-faglige aspekter, både ved gjennomførelse av intervju og referanseinnhenting. HR-MN vil utarbeide en felles mal for intervjunotat, og for instituttleders innstilling.

For alle tilsettingsprosesser skal det gjennomføres et oppsummerende avslutningsmøte for å **evaluering av prosessen**. På dette møtet deltar instituttleder, forskningsgruppeleder og HR-MN.

### **Betingelser og mottak av nytilsatte**

Innplassering i korrekt lønnstrinn tar utgangspunkt i lønnsspennet som stillingen blir utlyst med. Normalt vil vi ønske at stillingen innplasseres her. Dersom det er ønskelig og/eller grunnlag for å gi en høyere lønn må en begrunnet forespørsel om dette forelegges fakultetet for beslutning. For strategisk viktige stillinger kan lønnsfastsettelse benyttes som virkemiddel.

For å sikre at vi er en attraktiv institusjon som legger til rette for nyansatte vitenskapelige, vil det ofte være ønskelig og nødvendig å gå i dialog med den nyansatte rundt behov vedkommende har. Dette kan være fasiliteter/infrastruktur, postdok- og stipendiat stillinger som vil lette oppstarten ved UiB. Startpakker vil være et viktig virkemiddel for rekruttering.

For å sikre at ansettelsesforholdet starter og utvikler seg på best mulig måte er det viktig og ønskelig at det avholdes flere samtaler i den første tiden etter tiltredelse. Her vil begge parter kunne avklare forventinger, ønsker og ansvar.

### Budsjett 2019

Lønnsbudsjettet er en del av instituttens grunnbudsjett, og er dermed deres ansvar. I dette ligger at instituttene har ansvar for å sette av tilstrekkelige midler for å være konkurransedyktig i forbindelse med nyrekruttering, og at de også bør sette av midler til innhold i startpakker.

Fakultetet felles vil i særskilte tilfeller kunne ta ansvar å løse ut midler til brofinansiering til nyrekruttering til strategiske satsninger på tvers av instituttgrenser, og det bør også vurderes om det er behov for å rette rekrutteringsstillinger inn mot strategisk særskilt viktige rekrutteringsprosesser.

### Tiltaksliste

Mål	Tiltak	Ansvarlig
<b>1. Langsiktig og målrettet rekruttering</b>	1.1 Verktøy for bemanningsplanlegging	HR i samarbeid med instituttene
	1.2 Lederopplæring innen rekruttering	Fakultetsledelsen og UiB sentralt
<b>2. Attraktive utlysninger som når bredt ut</b>	2.1 Videreutvikle utlysningstekstene – og maler for disse	HR-UiB, HR-MN og instituttene
	2.2 Ta i bruk virkemidler for å øke antall søkere	Institutt- og forskningsgruppeleder
	2.3 Vurdere bruk av letekomite	Instituttleder
	2.4 Vurdere søkergrunnlaget før oppstart av vurdering	Instituttleder og dekan
<b>3. Profesjonelle rekrutteringsprosesser</b>	3.1 Gjennomføre oppstartsmøte	Instituttleder, forskningsgruppeleder og HR-MN
	3.2 Vurdere sammensetning av sakkyndigkomite	Instituttleder og dekan
	3.3 Gi tydelige bestillinger til sakkyndigkomite og gode maler for deres rapport	HR-MN
	3.4 Vurdere sammensetning av intervjukomite	Institutt- og forskningsgruppeleder
	3.5 Gi tydelige bestillinger til intervjukomite og utarbeide gode maler for intervjunotat, prøveforelesning og referanseinnhenting. Bistå med nødvendig opplæring.	HR-MN
	3.6 Gjennomføre oppsummerende avslutningsmøte	Instituttleder, forskningsgruppeleder og HR-MN
<b>4. Å lykkes i å rekruttere toppkandidatene</b>	4.1 Benytte lønn som virkemiddel for rekruttering	Instituttleder og dekan
	4.2 Definere innhold i startpakke	Institutt- og forskningsgruppeleder
	4.3 Gjennomføre oppstartssamtaler og samtaler i prøvetid	Institutt- og forskningsgruppeleder

**DEKANENS KOMMENTARER**

Rekruttering i faste stillinger er kritisk for aktivitetene ved vårt fakultet. Når vi tilsetter i slike stillinger er dette grunnlaget for forsknings- og undervisningsaktivitet ved fakultetet i et tidsperspektiv på 20 til 40 år.

Mye av det som blir gjort i rekrutteringsprosessene ved fakultetet er godt, samtidig er det et forbedringspotensial. Dette retter seg spesielt mot at vi er strategisk i utlysningene, jobber aktivt for å sikre god søkning, og sikrer at stillingene framstår attraktive. De foreslåtte tiltakene vil etter dekanens vurdering bidra til at vi styrker rekrutteringsprosessene.

**VEDTAK**

Fakultetsstyret tar gjennomgangen til etterretning, og ber om at foreslåtte tiltak iverksettes.

4. juni 2018 Kristine Breivik/Gunnar Larsen/Bjørn Arild Petersen

Helge K. Dahle  
dekan

Relevante lenker:

[Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger](#)

[Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved Universitetet i Bergen](#)

[Utlysningssmal - førsteamanuensis](#)

[Mal for sakkyndigvurdering](#)