



Styre: Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Styresak: 5 / 2017

Møtedato: 21.2.2017

Dato: 14.2.2017

Arkivsaksnr: 2017/2023-

BEAMO

Rekrutteringsplan ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet 2017 - 2022

Fakultetets strategiplan har skissert følgende scenario: *«I 2022 har fagmiljøene ved fakultetet realisert Norges mest spennende og dynamiske samfunnsvitenskapelige miljø for utdanning og forskning, og internasjonalt er fakultetet i forskningsfronten på flere felt»*. Scenarioet forutsetter en aktiv rekrutteringspolitikk hvor vi tiltrekker oss de beste forskerne gjennom talentutvikling og internasjonal rekruttering. I tillegg må vi arbeide aktivt for at forskerkarrieren blir attraktiv og forutsigbar.

Fakultetsstyret har over lengre tid vært spesielt opptatt av rekruttering til vitenskapelige stillinger ved fakultet. I budsjettsaken om fordeling av faste vitenskapelige stillinger for 2017 (sak 87/16) står det følgende om rekruttering:

«Det er et mål for fakultetet å rekruttere de beste fagpersonene i alle typer stillinger. For å nå dette målet er gode rekrutteringsprosesser avgjørende. Både intern og ekstern rekruttering må være offensiv og det er viktig å bruke de nødvendige ressurser og nettverk for å finne de beste kandidatene. Fakultetsledelsen vil være i dialog med fagmiljøene om rekrutteringsprosessen. Rekrutteringen må brukes målrettet for å styrke både utdanning og forskningsaktiviteten. Fortsatt har fakultetet for få internasjonalt anerkjente forskere på toppnivå, og nyrekruttering bør benyttes for å forbedre denne situasjonen. Det må arbeides for å oppnå en jevnere kjønnsbalanse i fagmiljøene.»

Fakultetsstyret gav i møte av 13.12.2016 sin tilslutning til at det utarbeides forslag til rekrutteringsplan som skal gjelde for samme periode som strategiplanen. Det ble besluttet å sette ned en arbeidsgruppe bestående av to fra fakultetsledelsen og to fra fakultetsstyret, og rekrutteringsplanen skal legges fram for styret i møte 21.2.2017.

Arbeidsgruppen bestod av Annelin Eriksen (prodekan og leder av gruppen), Alette Gilhus Mykkeltvedt (fakultetsdirektør), Jan Erik Askildsen (fakultetsstyremedlem og instituttleder for Institutt for økonomi) og Marit Skivenes (fakultetsstyremedlem og professor ved Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap). Beathe Moldestad (rådgiver HR) var sekretær for gruppen.

Arbeidsgruppen fikk i mandat å utrede følgende:

- Foreslå hvordan vi kan få flere kvalifiserte søkere til våre fast vitenskapelige stillinger, med spesielt fokus på internasjonale søkere.
- Foreslå tiltak som skal legge til rette for gode vilkår for karriereutvikling for postdoktorene og som gjør dem i stand til å hevde seg i internasjonal konkurranse om faste vitenskapelige stillinger.
- Foreslå tiltak for å sikre en god kjønnsbalanse i rekrutteringen.

Første utkast til rekrutteringsplan ble levert 2. februar 2017. Endelig versjon ble slutført 14.2.2017.

Hovedanbefalingene fra arbeidsgruppen kan oppsummeres i følgende punkter:

Rekruttering:

- Ansvar for høy kvalitet i rekrutteringen ligger på instituttleder
- Søkergrunnlaget skal utredes i forkant av utlysning samt ved søknadsfristens utløp. Dersom søkergrunnlaget ikke er tilfredsstillende, bør egnede tiltak vurderes i fellesskap mellom institutt og fakultet
- Som hovedregel skal alle faste stillinger utlyses åpent og internasjonalt
- Det skal gjøres en vurdering av tidspunkt for kunngjøring og søknadsfrist med tanke på å få flest mulig kvalifiserte søkere
- Sakkyndig komité og intervjukomité bør sammensettes av aktive forskere med interesser i fagmiljøets faglige utvikling og rekruttering

Karriereutvikling

- Alle postdoktorer skal ha oppstarts-samtale med instituttleder
- Mentor tildeles ved ansettelse og skal fungere som samtalepartner, samt bistå postdoktoren med å utarbeide karriereplan
- Eventuelt pliktarbeid skal legges opp på en slik måte at man får skjermet tid til forskning
- Instituttleder skal gjennomføre årlige medarbeidersamtaler med utgangspunkt i karriereplanen
- Fakultet og institutt skal aktivt oppfordre til internasjonal mobilitet
- Fakultetet vil tilby ulike kurs og samlinger knyttet til utvikling av breddekompetanse

Fakultetsledelsens kommentarer

Rapporten har vært tema på tre møter i instituttlederforum, og lederne er i all hovedsak positive til hensikten med planen og de foreslåtte mål og tiltak. Innvendingene har vært mest knyttet til tidsaspektet ved prosessen, samt at planen burde vært sendt på høring til instituttene. Fakultetsledelsen viser her til at styret gav i oppdrag å slutføre prosessen i møtet 21.2.17 da oppdraget i stor grad var knyttet til fordeling av 12 faste stillinger i 2017. Videre vurderes de fleste tiltakene å ligge på instituttleders ansvarsområde, noe som ikke naturlig tilsier en høringsprosess.

Der kom også noen merknader knyttet til punktene om forarbeid og søkergrunnlag. Her ble det pekt på at man ikke ønsker et konkret måltall med tanke på søkergrunnlaget. I utgangspunktet bør man få flest mulig kvalifiserte søkere, men dersom det på søkerlisten befinner seg internasjonale toppkandidater, bør det ikke være gitt at man stopper prosessen og vurderer andre tiltak selv om det totale søkergrunnlaget er lite. Søkerlisten og søkergrunnlaget bør vurderes særskilt i hver enkelt sak i samarbeid mellom institutt og fakultet.

Planen ble drøftet i IDU 17. februar.

Fakultetsledelsen foreslår at rekrutteringsplanen følges opp ved å revidere veiledningsdokumentene for bedømmelse til de ulike stillinger. Videre må planen danne utgangspunkt for justering av rutinebeskrivelser og diverse maler.

Forslag til vedtak:

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet slutter seg til rekrutteringsplanen. Tiltakene gjøres gjeldende fra dags dato.

Knut Helland
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt
fakultetsdirektør

Vedlegg:
Rekrutteringsplan
Mandat

Rekrutteringsplan for Det samfunnsvitenskapelige fakultet

2017 – 2022

(vedtatt i fakultetsstyret 21. februar 2017)

Fakultetets strategiplan har skissert følgende scenario: *«I 2022 har fagmiljøene ved fakultetet realisert Norges mest spennende og dynamiske samfunnsvitenskapelige miljø for utdanning og forskning, og internasjonalt er fakultetet i forskningsfronten på flere felt».*

Scenarioet forutsetter en aktiv rekrutteringspolitikk hvor vi tiltrekker oss de beste forskerne gjennom talentutvikling og internasjonal rekruttering. I tillegg må vi arbeide aktivt for at forskerkarrieren blir attraktiv og forutsigbar.

Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet har over lengre tid vært opptatt av rekruttering til faste vitenskapelige stillinger. Med en ambisiøs strategi må god rekruttering være sentralt. Videre må det arbeides for å oppnå en jevn kjønnsbalanse i fagmiljøene og vi må ha fokus på karriereutvikling for postdoktorene slik at de kan hevde seg i internasjonal konkurranse om faste stillinger.

Fakultetsstyret gav i møte av 12. desember 2016 sin tilslutning til at fakultetsledelsen lager et forslag til rekrutteringsplan som skal gjelde for samme periode som strategiplanen. Det skal settes ned en arbeidsgruppe bestående av to fra fakultetsledelsen og to fra fakultetsstyret.

Arbeidsgruppe og mandat

Arbeidsgruppen har bestått av Annelin Eriksen (prodekan og leder av arbeidsgruppen), Jan Erik Askildsen (fakultetsstyremedlem og instituttleder), Marit Skivenes (fakultetsstyremedlem og professor) og Alette Gilhus Mykkeltvedt (fakultetsdirektør). Beathe Moldestad (rådgiver HR) var sekretær for gruppen.

Arbeidsgruppen fikk følgende mandat:

- Planen skal foreslå hvordan vi skal få flere kvalifiserte søkere til faste vitenskapelige stillinger, med fokus på internasjonale søkere
- Planen skal foreslå tiltak som skal legge til rette for gode vilkår for karriereutvikling for postdoktorene som vil gjøre dem i stand til å hevde seg i internasjonal konkurranse om faste vitenskapelige stillinger
- Planen skal foreslå tiltak for å sikre god kjønnsbalanse i rekrutteringen

Mål for rekrutteringsarbeidet, og noen viktige forutsetninger

I arbeidsgruppens innledende diskusjoner ble det utarbeidet noen rammer for hvordan rekrutteringsarbeidet på fakultetet bør foregå. Målet skal være at fakultetet tiltrekker seg, ansetter, utvikler og beholder det beste vitenskapelig personale, både fra inn- og utland.

Gjennom alle ledd i denne prosessen skal vi ta i bruk effektive virkemidler som kan bedre kjønnsbalansen. I rekrutteringsprosessen skal faglige og pedagogiske kvalifikasjoner være avgjørende. I tillegg skal rekrutteringen være forankret i instituttmiljøenes langsiktige faglige strategi. Ansvar for høy kvalitet i rekrutteringsprosessen ligger på instituttleder. Virkemidler som er foreslått i denne rapporten er derfor i stor grad knyttet til denne funksjonen. Videre skal instituttleder ha støtte i et effektivt administrativt apparat som kan håndtere formelle og personalmessige sider av rekrutteringsarbeidet. Dersom fagmiljøene på fakultetet skal lykkes i konkurransen om høyt kvalifiserte søkere, bør behandlingstiden forkortes betydelig.

Bakgrunnen for å lage en virkemiddelpakke på fakultetsnivå, er at det kan gå lang tid mellom stillingsutlysninger, og derved vil erfaringene og kunnskapen om rekrutteringsstrategier ikke naturlig ligge på instituttnivå.

Grunnlagsdokumenter i saken;

- Strategi 2016 – 2022, Det samfunnsvitenskapelige fakultet UiB
- Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger
- Organisasjonsutviklingsprosjektet delprosjekt 4: Slik rekrutterer vi de beste talentene
- Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren (Universitets- og høyskolerådet)
- Ansettelse i faste vitenskapelige stillinger ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet UiO av 18.11.2016
- Adferdsregler for rekruttering av forskere (Euraxess)
- Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat

Tiltak og anbefalte virkemidler i rekrutteringsarbeidet

Forarbeid i rekrutteringsprosessen

I forkant av utlysning bør instituttleder ta stilling til hvilket nivå stillingen skal utlyses på med tanke på å nå kvinner og internasjonale søkere (førsteamanuensis vs professor).

Instituttleder bør bekrefte at det foreligger et tilstrekkelig søkergrunnlag før utlysning. Instituttleder skal, med utgangspunkt i dette, angi forventet antall søkere til stillingen. Det vil være ulike forventninger til de forskjellige fagmiljø (avhengig av rekrutteringspotensiale), ideelt sett over 10 søkere. Dersom søkergrunnlaget ikke er tilfredsstillende, kan utlysningstekst og tidspunkt vurderes på nytt. Forventet antall søkere formidles til fakultetet før utlysning.

- Virkemidler som kan benyttes for å øke antall søkere:
 - Bruke letekomité som aktivt kan oppsøke aktuelle kandidater
 - Undersøke utlysninger innenfor samme fagområdet siste par år i Norge/Norden og se både på utlysningstekst og søkerlister
 - Kontakte kandidater som har vært 'shortlistet' til stillinger ved sammenlignbare institusjoner
 - Oppfordre interne kandidater til å søke dersom de er kvalifiserte
 - Kontakte postdoktorer i Norge og internasjonalt

- Kontakte tidligere fremragende studenter og ansatte som har reist ut (studiekonsulenter og alumnusmedarbeidere har gjerne en oversikt)
- Virkemidler for å sikre kjønnsbalanse i rekrutteringsarbeidet:
 - I fagfelt med lav kvinneandel, bør man vurdere bruk av letekomiteer for å rekruttere kvinnelige søkere spesielt
 - Tilby driftsmidler (kr. 20 000) til ansatte som tipser om gode kvinnelige kandidater (dersom vedkommende senere blir ansatt). Dette dekkes av likestillingsmidler ved fakultetet.
 - Finnes det kvalifiserte kvinnelige kandidater i fagmiljø med lav kvinneandel, bør disse oppfordres til å søke

Utlysning

- Utlysningsteksten skal utformes på en slik måte at den treffer aktuelle kandidater, særlig internasjonalt. Det er viktig at den utformes på en slik måte at den ikke begrenser reell konkurranse. Som hovedregel skal alle stillinger utlyses åpent. Dersom stillingsinnholdet skal begrenses, må dette begrunnes særskilt med henvisning til fagstrategiske prioriteringer. Slike fagstrategiske prioriteringer må være fremadskuende; det er ikke tilstrekkelig å vise til behov for erstatning av avgående kompetanse, eksisterende fagmiljøer eller fagtradisjoner ved enheten. Undervisningstilbudet skal spille den vitenskapelige kompetansen i fagmiljøet.
- Utlysningsteksten bør utarbeides i samarbeid med ulike fora på instituttet (instituttråd/stabsmøte/forskningsgrupper).
- Det skal fremgå av utlysningsteksten at søkerne skal dokumentere pedagogisk kompetanse samt undervisnings- og veiledererfaring. Dette kan være i form av formell utdanning, evalueringsrapporter, oversikt over undervisningsomfang og –nivå, oversikt over master- og doktorgradsveiledning og resultater, studentpriser eller egne pedagogiske publikasjoner og undervisningsmaterieell. I tillegg bør søkerne legge ved et søknadsbrev som viser motivasjon for stillingen, forskningsplaner framover og refleksjoner knyttet til utfordringer innen undervisning og veiledning i høyere utdanning.
- Det skal gjøres en vurdering av tidspunkt for kunngjøring og søknadsfrist med tanke på å få flest mulig kvalifiserte søkere. For å tiltrekke oss internasjonale kandidater, bør søknadsfristen være betydelig lenger enn 3 uker, normalt 6 uker, slik at letekomiteer får tilstrekkelig tid til å identifisere og kontakte mulige kandidater, samt at kandidater med partner og familie kan foreta en reell vurdering av hvorvidt de ønsker å flytte til Norge.
- Alle faste vitenskapelige stillinger skal kunngjøres internasjonalt, eks. Euraxcess, jobs.ac.uk, European Consortium of Political Science (ECPR), American Political Science (APSA), EASA (European association for social anthropologists), AAA (American anthropological association), American/European Economic Association m.m.

Virkemidler som kan brukes i utlysningsteksten/kunngjøringen:

- Vise til aktive og profilerte prosjekter og forskningsmiljø på instituttet
- Synliggjøre arbeidsvilkår og karrieremuligheter i teksten, og få fram:
 - gode lønns- og arbeidsbetingelser (eksempelvis 50 % forskningstid)
 - opprykksordningen (i utlysning av førsteamanuensisstilling)
 - halv opptjeningstid til forskningstermin for kvinner
 - startpakke til kvinner på kr 100 000
 - muligheten til å få driftsmidler eller en stipendiatstilling
 - det norske velferdssystemet med barnehagedekning og foreldrepermisjon
 - få frem at overgangsbolig og tilrettelegging for pendling i overgangsfase ol. kan være mulig
 - presentere fortrinn ved UiB og Bergen, slik som universitetets beliggenhet i sentrum, kulturhovedstad, vestlandsnatur m.m.

Søkergrunnlag

Søkerlisten bør gjenspeile instituttleders forventninger til antall søkere før utlysning. Etter søknadsfristens utløp skal instituttleder i løpet av første uke vurdere søkergrunnlaget og angi anslagsvis antall kvalifiserte søkere. Rekruttering til fast stilling er den mest langsiktige investeringen fakultetet foretar seg, og det er svært viktig at søkerlisten består av gode internasjonale kandidater i tillegg til nasjonale og lokale talenter. Ved åpne utlysninger vil instituttleder i samråd med fakultetet, på bakgrunn av antall kvalifiserte søkere, sammen vurdere videre prosess; om man fortsetter rekrutteringsprosessen, foretar ny utlysning eller forlenger søknadsfristen.

Bedømmelse

- Instituttleder skal ha forslag til sakkyndig komité klar innen en uke etter søknadsfristens utløp. Instituttleder skal begrunne komiteens sammensetning ved oversendelse til fakultetet.
- HR foretar siling av søkerlisten ved å ta bort kandidater som åpenbart ikke fyller de formelle kvalifikasjonskravene, med mindre instituttleder ønsker å gjøre dette selv.
- Instituttleder bør kontakte komiteen ved oppstart av bedømmelsen og underveis i prosessen for å sikre god kvalitet og progresjon.
- Leder for den sakkyndige komiteen, i dialog med resten av komiteen, foretar utvelgelsen av de søkerne som anses som faglig sett best kvalifiserte, og som skal på 'shortlisten'.
- Søkerne på 'shortlisten' bør som hovedregel få maks 1 ukes frist på å laste opp/sende inn/oppgi internettadresse på sine vitenskapelige arbeider.

Virkemidler som kan brukes i bedømmelsesprosessen:

- Minst to av medlemmene bør hentes fra internasjonalt anerkjente universiteter.
- Komiteen bør sammensettes av aktive forskere med interesser i fagmiljøets faglige utvikling og rekruttering. Man bør ikke ha et flertall av emeriti i komiteene.
- Ved utvelgelse av sakkyndige, må det avklares hva fristen er, og at de kan levere innen fristen. Det er viktig å ha fokus på rask behandlingstid i komiteen for å holde søkerne «varme» – maks 2 uker på å lage 'shortlisten' og 6 uker på selve bedømmelsen.
- Vurdere å ha 2 kvinner i komiteer ved de enheter hvor kvinner er underrepresentert (fakultetet vil tilby kvinnelige komitemedlemmer ansatt på fakultetet en kompensasjon for den merbelastningen det er å sitte i flere komiteer, pålydende kr. 25 000,- i driftsmidler. For eksterne kvinnelige komitédmedlemmer dobles honoraret).

Intervju og prøveforelesning

- Tilstrebe å invitere minst én kvinnelig kvalifisert søker til intervju.
- Intervjukomiteen bør sammensettes slik at kandidatene får best mulig inntrykk av instituttets forskningsaktivitet og inkludere ansatte med interesse for rekruttering og fagets utvikling framover.
- Alle ansatte på instituttet skal få informasjon om prøveforelesningene i god tid for å sikre godt oppmøte.
- HR skal alltid delta ved intervju og prøveforelesning.
- Instituttleder kan invitere 2-3 ansatte i rekrutteringsstillingene til å evaluere prøveforelesningen skriftlig. Arbeidet kan inngå i arbeidstidsregnskapet.
- Fakultetet anbefaler at minimum ett medlem av komiteen bør ha gjennomført kurs i intervjueteknikk

Innhenting av referanser

Aktuelle referanser skal alltid innhentes, jfr. reglementet pkt. 6.3.2. Innhenting av referanser gjøres av instituttleder, eventuelt HR om instituttleder ønsker det.

Instituttleders innstilling

Innhold og utforming av instituttleders innstilling følger av reglementet pkt. 6.3.3. I tillegg skal instituttleder redegjøre for komitésammensetning (sakkyndig komité og intervjukomité), tiltak og virkemidler som har vært benyttet for å øke antall søkere, redusere tidsbruken og oppnå kjønnsbalanse der det har vært nødvendig.

Tiltak og anbefalte virkemidler knyttet til karriereutvikling for postdoktorer

Postdoktorstillingen har kvalifisering til vitenskapelig toppstilling som mål. Kvalifisering til toppstilling i akademia er imidlertid krevende, og konkurransen om faste stillinger er hard. Det er ønskelig å legge til rette for postdoktorene slik at de får god opplæring, gode forskningsvilkår og karrieremuligheter etter postdoktorperioden, enten i akademia eller utenfor. Ansettelsesvilkårene for postdoktorer er regulert i egen forskrift: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-01-31-102>.

I tillegg ønsker fakultetet å gjøre elementer av planen gjeldende for forskere ansatt i eget prosjekt. På SV-fakultetet er dette en gruppe midlertidig ansatte som i mange anseelser befinner seg i samme situasjon som postdoktorene. Gruppen er relativt liten, de har skaffet ekstern finansiering og leder egne prosjekter. Med unntak av driftsmidler og forlengelse av stilling på bakgrunn av mobilitet, gjelder planen også for denne gruppen.

Kvalifisering til fast stilling krever kompetanse på flere felt. Hovedaktiviteten er forskning og publisering, men det kreves også kompetanse på veiledning, undervisning, formidling, ledelse og utviklingsarbeid. De mest aktive vitenskapelig ansatte publiserer internasjonalt, og har et godt internasjonalt forskernetverk. Postdoktorer oppfordres til å orientere seg mot den internasjonale forskningsfronten for å lære i tillegg til å utvikle egne ideer og nettverk. Ansatte med opphold fra flere land og institusjoner oppfattes ofte som sterkere kandidater enn de som har hele karrieren sin fra en enkelt institusjon.

Manglende utsikt til fast stilling bidrar til å svekke forskerkarrierens attraktivitet, og det er i denne fasen de fleste kvinnelige kandidater forlater akademia. Fakultetet ønsker nå å rette fokus mot karriereutvikling for postdoktorer, med egne tiltak rettet mot kvinner for å bøte på systemiske barrierer i akademia og sikre at denne gruppen får tilstrekkelige betingelser til å kvalifisere seg til konkurransen om faste stillinger.

Oppfølging

- Alle postdoktorer skal ha oppstarts-samtale med instituttleder, hvor det blir lagt vekt på forventninger og krav, karriereplan, framdriftsplan og eventuelt gjennomføring av pliktarbeid. Postdoktoren får tildelt mentor ved ansettelse.
- Når det gjelder eventuelt pliktarbeid, skal undervisning i postdoktorperioden legges opp på en slik måte at man får skjermet tid til forskning. Allerede tidlig i postdoktorløpet skal det legges en plan for undervisningen knyttet til karriereplanen, og undervisningen bør i størst mulig grad knyttes til postdoktorens forskningsfelt.
- Postdoktorer skal få anledning til å invitere forskere relevante for deres forskningsfelt til instituttets seminarrekke.
- Instituttleder skal gjennomføre årlige medarbeidersamtaler med utgangspunkt i karriereplanen som tar opp framdrift, publisering, faglig rådgivning, internasjonalisering

og bygging av faglige nettverk. Oppfølgingspunkt fra samtalen skal benyttes påfølgende år.

Virkemidler som kan benyttes:

- Oppfordre alle til å delta på kurs i universitetspedagogikk som gjennomføres sentralt på UiB.
- Postdoktorene bør få opplæring i prosjektledelse, søknadsskriving og forvaltning av eksternt finansierte prosjekter slik at de blir i stand til å hente inn eksterne midler.

Mentorordning og karriereplan

Alle postdoktorer blir tildelt mentor ved oppstart i stillingen. Mentor skal fungere som samtalepartner, og bistå postdoktoren med å lage en karriereplan. Postdoktorene trenger tilpasset oppfølging der målet for postdoktorperioden er at man skal kvalifisere seg til toppstilling på internasjonalt nivå. Karriereplanen bør inneholde følgende punkter:

- a. Publiseringsplan – med mål om å bygge opp en selvstendig publiseringsprofil
- b. Internasjonalisering og bygging av faglige nettverk
- c. Prosjektarbeid og søknader og forvaltning av eksternt finansierte prosjekter
- d. Undervisnings- og veiledererfaring

Videre bør mentor ha fokus på organisering av arbeidstid, prioritering av arbeidsoppgaver, forskerrolle/familieliv, nettverk og karrierebygging. Det bør legges opp til at man skal møtes regelmessig.

Tilleggsvirkemidler i forhold til kvinnelige postdoktorer:

- Fakultetet vil delfinansiere ansettelse i professor II-stillinger dersom disse benyttes som mentor for kvinnelige postdoktorer. Det forventes at postdoktoren og professor II samforfatter en artikkel i løpet av mentorperioden.
- Kvinnelige postdoktorer kan tilbys en fag-ekstern kvinnelig mentor som kan identifisere og kompensere for barrierer som kvinnelige postdoktorer møter i akademia.
- Instituttet bør sørge for at det er kjønnsbalanse i instituttets seminarrekke og av inviterte foredragsholdere.

Mobilitet

- Fakultet og institutt skal aktivt oppfordre til internasjonal mobilitet og legge til rette for at slike opphold er gjennomførbare.
- Fakultetet vil forlenge postdoktorperioden tilsvarende lengden på utenlandsoppholdet for alle stillinger som har kortere varighet enn 4 år, dog begrenset oppad til 4 år. Varigheten

på utenlandsoppholdet bør være minimum 3 måneder og forlengelsen vil maks være 6 måneder.

- Fakultetet vil øke satsen for utenlandsopphold for postdoktorer med universitetsfinansiering, og spesielt tilskudd til opphold for medfølgende familie.

Virkemidler som kan brukes for å få tilgang i spesielt prestisjefylte miljø:

- Postdoktoren kan tilby sin arbeidskraft uavhengig av eget prosjekt for slik å få innpass i miljøet. Instituttleder/mentor vil hjelpe til med å skaffe innpass.
- Fakultetet kan stille med midler slik at postdoktoren kan utarbeide et 'event'/seminar ved vertsinstitusjonen som postdoktoren oppholder seg ved i utlandet. Tildeling av slike midler skjer etter søknad til fakultetet.

Opplæring

Fakultetet ønsker å forberede postdoktorene på komplekse arbeidsoppgaver i og utenfor academia, bidra til strukturert kompetansebygging og tilby et kreativt og stimulerende læringsmiljø. Vi vil legge opp til ulike kurs/samlinger hvert semester med åpen påmelding (også andre ansatte kan melde seg på), hvor kvinner vil bli prioritert. Tema vil variere og være knyttet til utvikling av breddekompetanse, eksempelvis:

- Rammer og forventninger til stillingen, bygging av CV, karriereveiledning innen og utenfor academia
- Veiledning og undervisning
- Kommunikasjonsferdigheter og formidling av egen forskning til ulike målgrupper
- Søknadsskriving om forskningsfinansiering
- Forskningsledelse
- Tverrfaglighet/samarbeid

Andre karrierefremmende tiltak

Fakultetet øker satsen for driftsmidler til postdoktorene til kr. 50 000,- pr år.

REKRUTTERINGSPLAN FOR SV-FAKULTETET 2017-2022

Bakgrunn

Et av de viktigste strategiske målene for SV-fakultetet for perioden 2016-2020 er at vi skal ha internasjonalt ledende forskningsmiljøer, et av virkemidlene for å oppnå dette er at vi skal ansette de beste forskerne gjennom talentutvikling og internasjonal rekruttering.

Fakultetsstyret ved SV-fakultetet har over lenger tid vært spesielt opptatt av rekruttering til vitenskapelige stillinger ved fakultet. I budsjettsaken om fordeling av faste vitenskapelige stillinger for 2017 (sak 87/16) står det følgende om rekruttering:

«Det er et mål for fakultetet å rekruttere de beste fagpersonene i alle typer stillinger. For å nå dette målet er gode rekrutteringsprosesser avgjørende. Både intern og ekstern rekruttering må være offensiv og det er viktig å bruke de nødvendige ressurser og nettverk for å finne de beste kandidatene. Fakultetsledelsen vil være i dialog med fagmiljøene om rekrutteringsprosessen. Rekrutteringen må brukes målrettet for å styrke både utdanning og forskningsaktiviteten. Fortsatt har fakultetet for få internasjonalt anerkjente forskere på toppnivå, og nyrekruttering bør benyttes for å forbedre denne situasjonen. Det må arbeides for å oppnå en jevnere kjønnsbalanse i fagmiljøene.»

Fakultetsstyret ga sin tilslutning til at fakultetsledelsen lager et forslag til rekrutteringsplan for Det samfunnsvitenskapelige fakultet som skal gjelde for samme periode som strategiplanen, dvs fram til 2022. Det settes ned en arbeidsgruppe bestående av to fra fakultetsledelsen og to fra fakultetsstyret:

Arbeidsgruppe og mandat

Annelin Eriksen – prodekan (leder)

Jan Erik Askildsen – fakultetsstyremedlem og Instituttleder for Institutt for økonomi

Marit Skivenes – fakultetsstyremedlem og professor ved Institutt for administrasjon- og organisasjonsvitenskap

Alette Gilhus Mykkeltvedt- fakultetsdirektør

Beathe Moldestad, rådgiver fra HR seksjonen blir sekretær for gruppen.

Med bakgrunn i strategiplan og nevnte fakultetsstyresak bes arbeidsgruppen om å komme med forslag til en rekrutteringsplan for vitenskapelige stillinger, gjeldende for perioden 2017-2022. Planen skal foreslå hvordan vi kan rekruttere de beste vitenskapelige ansatte for å styrke både utdannings- og forskningsaktivitet gjennom talentutvikling og internasjonal rekruttering;

- Planen skal foreslå hvordan vi kan få flere kvalifiserte søkere til våre fast vitenskapelige stillinger, med spesielt fokus på internasjonale søkere.
- Planen skal foreslå tiltak som skal legge til rette for gode vilkår for karriereutvikling for postdoktorene og som gjør dem i stand til å hevde seg i internasjonal konkurranse om faste vitenskapelige stillinger.

- Planen skal foreslå tiltak for å sikre en god kjønnsbalanse i rekrutteringen.

Arbeidsprosess

Arbeidsgruppen skal levere et forslag innen 2.februar

Rekrutteringsplanen legges frem i fakultetsstyret 21.februar

Det skal avholdes to møter:

Onsdag 11.1: 10-13

Onsdag 25.1: 10-13

Det sendes ut følgende bakgrunnsdokumenter:

- UH-rådet 2015: Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren
http://www.uhr.no/ressurser/temasider/karrieropolitikk/bedre_karrieropolitikk_for_vitenskapelig_personale_i_uh-sekt
- Organisasjonsutviklingsprosjektet ved Universitetet i Bergen, delprosjekt 4: «Slik rekrutterer vi de beste talentene» (2015)
<http://www.uib.no/ouprosjekt/87870/slik-rekrutterer-vi-de-beste-talentene>
- Fakultetsstyresak om Rekrutteringsplan for Det medisinsk-odontologiske fakultet (2016/12/14)
<http://www.uib.no/mofa/65551/m%C3%B8teplan-og-sakslister-i-fakultetsstyre>
- Strategiplan for Det samfunnsvitenskapelige fakultet 2016-2022
<http://www.uib.no/svf/95492/strategiplan-2016-2022>

AGM/ Bergen 2.1.2017