



Arkivsaksnr.:
2023/2534

Dokumentdato:
06.02.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Styresak:
6/24

Møtedato:
27.02.2024

Rekrutteringsplan ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet 2024-2029

Bakgrunn

Av strategiplanen for Det samfunnsvitenskapelige fakultet 2023-2030 fremgår det at samfunnsvitenskapene ved UiB blant annet skal drive forskning av høy internasjonal kvalitet. Dette forutsetter en aktiv rekrutteringspolitikk som tiltrekker seg de beste forskerne gjennom talentutvikling og internasjonal rekruttering. Gjennom rekrutteringsplanen ønsker fakultetet å sikre denne politikken.

Fakultetsstyret ga i møtet 21.2.2023 sin tilslutning til at det ble utarbeidet en revidert rekrutteringsplan for perioden 2024-2029 og satte ned følgende arbeidsgruppe:

Marija Slavkovik, instituttleder Institutt for informasjons- og medievitenskap (leder)
Siri Gloppen, prodekan for forskning
Leiv Marsteintredet, instituttleder Institutt for sammenliknende politikk
Bjørn Arild Petersen, HR-sjef
Torill Stavenes, postdoktor Institutt for politikk og forvaltning

Følgende mandat ble gitt:

- Utvalget skal vurdere tiltak for hvordan vi skal få gode søkere til faste vitenskapelige stillinger, med fokus både på nasjonale og internasjonale søkere.
- Planen skal foreslå tiltak som legger til rette for karriereutvikling for stipendiater og postdoktorene som vil gjøre dem i stand til å hevde seg i internasjonal konkurranse om faste vitenskapelige stillinger.
- Planen skal foreslå tiltak for hvordan få flere studenter til å velge en akademisk karriere. Utvalget skal se nærmere på bruken av postdoktorkategorien når man lyser ut og ansetter og komme med anbefalinger om hvordan denne stillingskategorien skal brukes.
- Planen skal foreslå tiltak for å sikre mangfold og likestilling i rekruttering til vitenskapelige stillinger ved fakultetet.

Første utkast til revidert rekrutteringsplan ble sendt til høring 07.11.2023 med frist for tilbakemelding 20.12.2023.

Fakultetsledelsens kommentarer

Rapporten har vært tema på to 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 i rekrutteringsprosessen.

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 revidert rekrutteringsplan.
Tiltakene gjøres gjeldende fra dags dato.

Jan Erik Askildsen
dekan

Kirstine Kolsrud
fakultetsdirektør

Rekrutteringsplan for Det samfunnsvitenskapelige fakultet

2024 - 2029

Det er behov for å revidere nåværende rekrutteringsplan for Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Planen vi har i dag gjelder for perioden 2017-2022. Ny plan skal gjelde for perioden 2024-2029. I fakultetsstyremøtet 24.01.2023 ble det oppnevnt et utvalg for å utarbeide en revidert plan. Planen har i perioden 2017-2022 vært revidert ved to anledninger. Det er et ønske fra fakultetsledelsen at punktet om likestilling skal omfatte mer enn kjønn ved ny revidering.

Rekrutteringsutvalg og mandat

Rekrutteringsutvalget har bestått av Marija Slavkovik (instituttleder, professor og leder av arbeidsgruppen), Siri Gloppen (prodekan og professor), Leiv Marsteintredet (instituttleder og professor), Torill Stavenes (postdoktor) og Bjørn Arild Petersen (seksjonsleder HR). Gudrun Horvei (rådgiver HR) var sekretær for gruppen.

Arbeidsgruppen fikk følgende mandat:

- Utvalget skal vurdere tiltak for hvordan vi skal få gode søkere til faste vitenskapelige stillinger, med fokus både på nasjonale og internasjonale søkere.
- Planen skal foreslå tiltak som legger til rette for karriereutvikling for stipendiater og postdoktorene som vil gjøre dem i stand til å hevde seg i internasjonal konkurranse om faste vitenskapelige stillinger.
- Planen skal foreslå tiltak for hvordan få flere studenter til å velge en akademisk karriere
- Utvalget skal se nærmere på bruken av postdoktorkategorien når man lyser ut og ansetter og komme med anbefalinger om hvordan denne stillingskategorien skal brukes.
- Planen skal foreslå tiltak for å sikre mangfold og likestilling i rekruttering til vitenskapelige stillinger ved fakultetet.

Kommentar til mandat: I mandatet står det at «Planen skal foreslå tiltak for hvordan få flere studenter til å velge en akademisk karriere». Arbeidsgruppen mener at dette punktet ligger noe på siden av intensjon og hovedfokus i rekrutteringsplanen, og at det vil være mer hensiktsmessig at dette tas opp i mer studentnære aktiviteter og planer (for eksempel karriereveiledning).

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 og styrke mangfoldet ved fakultetet. 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, er kort behandlingstid av stor betydning.

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

Grunnlagsdokumenter i saken;

- Strategiplan 2023 - 2030, 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

Før en stilling som professor eller førsteamanuensis lyses ut bør det vurderes om man skal lyse ut en fast vitenskapelig stilling, eller om det vil være mer hensiktsmessig å lyse ut en innstegsstilling. En slik vurdering kan gjøres på grunnlag av nåværende sammensetning instituttet ved instituttet sammen med en vurdering av hvilken demografi man ønsker å rekruttere fra. Denne vurderingen bør også gjøres med tanke på å sikre likestilling og mangfold

Stillingen skal lyses ut på en måte som sikrer et godt og tilstrekkelig grunnlag. 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.

- Virkemidler som kan benyttes for å øke antall søkere:
 - Bruke letekomité som aktivt kan oppsøke aktuelle kandidater
 - 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
- Virkemidler for å sikre mangfold, likestilling og kjønnsbalanse i rekrutteringsarbeidet:
 - I fagfelt med lav kvinneandel og/eller lite mangfold langs andre dimensjoner) bør man vurdere bruk av letekomiteer for å rekruttere kvinnelige søkere/ søkere med minoritetsbakgrunn spesielt. Letekomiteen kan være interne eller eksterne. Det bør være mulig å søke fakultetet om tilskudd til honorering av ev. eksterne ressurser (kostnadsdeling).
 - Finnes det kvalifiserte kvinnelige kandidater/minoritetsbakgrunn bør disse særskilt oppfordres til å søke, særlig i fagmiljø med mangfoldsutfordringer.

Utlysning

- Utlysningsteksten skal utformes på en slik måte at den treffer gode kandidater. Det er viktig at den utformes på en slik måte at den ikke begrenser reell konkurranse. Instituttleder er ansvarlig for det faglige innholdet i utlysningsteksten. Som hovedregel skal alle stillinger utlyses åpent. Dersom stillingsinnholdet skal begrenses, må dette begrunnes særskilt med henvisning til fagstrategiske prioriteringer. Undervisningstilbudet skal speile den vitenskapelige kompetansen i fagmiljøet. Det må argumenteres for hvorfor det er nødvendig med en begrensning i utlysningen.
- Utlysningsteksten bør utarbeides i samarbeid med ulike fora på instituttet (instituttråd/stabsmøte/forskningsgrupper).
- Det skal komme frem av utlysningsteksten at søkerne skal dokumentere utdanningsfaglig kompetanse, i henhold til regler for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiB.
- Søkerne bør legge ved et søknadsbrev som viser motivasjon for stillingen, og forskningsplaner fremover.
- HR bidrar med at utlysningsteksten er i samsvar med gjeldende lover og regler.
- Det skal gjøres en vurdering av tidspunkt for kunngjøring og søknadsfrist med tanke på å få flest mulig kvalifiserte søkere. For å tiltrekke oss kvalifiserte 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 som hovedregel kunngjøres internasjonalt, eks. Euraxcess, jobs.ac.uk, European Consortium of Political Science (ECPR), American Political Science Association (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 opptjeningsstid til forskningstermin for kvinner
 - det norske velferdssystemet med barnehagedekning og foreldrepermisjon
 - presentere fortrinn ved UiB og Bergen, slik som universitetets beliggenhet i sentrum, kulturhovedstad, vestlandsnatur m.m.
 - Startpakke 50 000 underrepresentert kjønn
- Det skal fremgå av utlysningsteksten at kandidaten må bo og arbeide i Bergen.

Søkergrunnlag

Søkerlisten bør gjenspeile instituttleders forventninger til antall søkere før utlysning. Etter søknadsfristens utløp skal instituttleder i løpet av første uke vurdere søkergrunnlaget og vurdere om det er nok 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 kandidater. 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.
- 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 gis en nærmere vurdering.

Virkemidler til bruk i bedømmelsesprosessen:

- Minst to av medlemmene skal være eksterne anerkjente forskere.
- 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» – normalt 2 måneder på selve bedømmelsen.
- Det bør vurderes kun eksterne komitémedlemmer dersom det er mange interne søkere.

Intervju og prøveforelesning

- 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 gode og transparente prosesser.
- HR skal alltid delta ved intervju og prøveforelesning.
- Instituttleder kan invitere studenter og ansatte i rekrutteringsstillingene til å evaluere prøveforelesningen skriftlig. Arbeidet kan inngå i arbeidstidsregnskapet for ansatte.
- Som hovedregel gjennomføres formøte i god tid i forveien for planlegging av intervjuet.

Innhenting av referanser

Aktuelle referanser skal alltid innhentes, jfr. reglementet pkt. 6.3.2. Innhenting av referanser gjøres av instituttleder, eventuelt andre i intervjugruppen 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 for å oppnå mangfoldsbalanse der dette er påkrevd, gitt sammensetningen av ansatte i den aktuelle stillingskategorien.

Rekruttering i prosjekt

Når det skal rekrutteres til prosjekter må det gjøres grundige vurderinger av hvilke oppgaver som skal gjennomføres, og formålet med stillingene. Det er naturlig at prosjektleder har en sentral rolle i disse vurderingene. Aktuelle stillingskategorier for prosjekter er vitenskapelig assistent, stipendiat, postdoktor, forsker (skal som hovedregel være med doktorgrad), og førsteamanuensis II/professor II. I noen tilfeller vil det også være aktuelt med administrative ressurser. De forskjellige stillingskategoriene kommer med diverse muligheter, men også med noen begrensninger. Ved utarbeidelse av prosjektsøknader skal HR ved fakultetet kontaktes for å bidra å finne de beste løsningene knyttet til bruk av rett stillingskategori og for rekruttering til prosjektet. Ved stilling som stipendiat og postdoktor bør det også vurderes utvidelse av stilling slik at det blir anledning til kvalifiserende oppgaver som f. eks undervisning.

Tiltak og anbefalte virkemidler knyttet til karriereutvikling for postdoktorer

Postdoktorstillingen har kvalifisering til vitenskapelig toppstilling som mål. Kvalifisering til toppstilling i academia 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 academia eller utenfor. Ansettelsesvilkårene for postdoktorer er regulert i egen forskrift: [Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat - Lovdata](#)

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, eksternfinansierte prosjekter, formidling, ledelse og utviklingsarbeid. De mest aktive vitenskapelig ansatte publiserer internasjonalt, og har et godt internasjonalt forskernettverk. 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 academia. Fakultetet ønsker nå å rette fokus mot karriereutvikling for postdoktorer, med egne tiltak rettet mot kvinner for å bøte på systemiske barrierer i academia og sikre at denne gruppen får tilstrekkelige betingelser til å kvalifisere seg til konkurransen om faste stillinger.

Oppfølging

- Alle postdoktorer skal ha oppstartssamtale 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.

- 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. Instituttet bør spesielt legge til rette for at postdoktorer med undervisningsplikt får gjennomført dette.
- Oppfordre og legge til rette for norskkurs blant ikke-norsktalende postdoktorer
- 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. Det er instituttleder som er ansvarlig for å oppnevne mentor. 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 kan vurdere å delfinansiere ansettelse i professor II-stillinger dersom disse benyttes som mentor for kvinnelige postdoktorer. Det oppfordres til at postdoktoren og professor II samforfatter en artikkel i løpet av mentorperioden.
- Kvinnelige postdoktorer kan tilbys en fag-ekstern mentor som kan identifisere og kompensere for barrierer som kvinnelige postdoktorer møter i akademien.

Mobilitet

- Gjennom oppstartssamtale/ medarbeidersamtale skal instituttet aktivt oppfordre til internasjonal mobilitet og legge til rette for at slike opphold er gjennomførbare.
- Fakultetet kan etter søknad 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 skal årlig vurdere nivå på tilskudd for utenlandsopphold for universitetsfinansierte postdoktorer, og spesielt tilskudd til opphold for medfølgende familie.

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 som er åpne for postdoktorer og stipendiater, hvor kvinner vil bli prioritert. Programmet ved fakultet er primært rettet mot utviklingen av akademiske karrierer innen fag som er relevante for SV-fakultet. Opplæringen ved SV-fakultetet vil hele tiden være avpasset opplæring og tilbud fra UiB Ferd, som i større grad enn fakultetet informerer om karriereveier utenfor academia, i tillegg til å tilby individuell karriereveiledning. Ved SV-fakultetet vil tema variere og være knyttet til utvikling av breddekompetanse, eksempelvis:

- Veiledning og undervisning
- Kommunikasjonsferdigheter og formidling av egen forskning til ulike målgrupper
- Søknadsskriving om forskningsfinansiering
- Forskningsledelse
- Tverrfaglighet/samarbeid
- Faglige og sosiale samlinger

Andre karrierefremmende tiltak

Postdoktorer gis per 2024, kr 50 000,- i driftsmidler. Det må løpende vurderes om driftsmidler er på et nivå som sikrer en god rekruttering og et godt karriereløp.

Karrieropolitikk for yngre forskere

Det samfunnsvitenskapelige fakultet følger universitetets retningslinjer om karriereutvikling for yngre forskere.



Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Referanse

/mala

Dato

12.12.2023

Institutt for økonomi – Svar på høring til Rekrutteringsplan 2023 - 2027 for Det samfunnsvitenskapelige fakultet

I videre framstilling følger høringsinnspill til "Rekrutteringsplan for Det samfunnsvitenskapelige fakultetet 2023-2027" fra Institutt for økonomi:

Rekruttering er noe av det viktigste verktøyet instituttene har når det gjelder å bygge opp et godt fagmiljø for å kunne utføre kjerneoppgavene forskning og undervisning. Målsettingen med å lage en rekrutteringsplan må derfor være at en slik plan kan være et hjelpemiddel for instituttene i rekrutteringsarbeidet innenfor rammen av de lover og regler som gjelder på HR-området. I videre framstilling følger Institutt for Økonomi sine kommentarer til den foreslåtte rekrutteringsplanen.

Overordnede kommentarer:

Det er mye bra i utkastet til rekrutteringsplan, men vi synes også at planen virker litt lite bearbeidet og kanskje også for detaljert og spesifikk på enkelte områder som gjør at den bommer litt på våre behov.

Vi savner for eksempel mer utdypende drøftinger av hvilke målsettinger utvalget legger til grunn og hvilke vurderinger utvalget har gjort når de foreslår ulike virkemidler. Utvalget skriver innledningsvis:

«Gjennom alle ledd i denne prosessen skal vi ta i bruk effektive virkemidler som kan bedre kjønnsbalansen og styrke mangfoldet ved fakultetet. 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, er kort behandlingstid av stor betydning».

Institutt for økonomi støtter disse generelle målsettingene, men vi savner konkretisering og samsvar med tiltak og virkemidler som kommer senere i rapporten. For eksempel kunne vi ønske oss en diskusjon av ulike stillingstyper og ansettelsesformer man kan bruke i rekrutteringsarbeidet. Innstegsstillinger er for eksempel ikke nevnt med et ord, og heller ikke strategiske ansettelser i form av kalling eller rettede utlysninger mot spesielle fagfelt eller spesielt kompetente personer. Spenningen mellom internasjonal rekruttering og kjennskap til norsk språk og norsk samfunnsliv er heller ikke drøftet av utvalget. Instituttene har sterke krav om at store deler av undervisningen skal foregå på norsk, og at studentene skal kunne besvare eksamensoppgaver på norsk. Dette setter et tak på hvor mange ansatte som ikke behersker norsk et institutt kan ha.

Videre legger man fortjenestefylt til grunn at rekrutteringen skal være forankret i instituttets faglige strategi. Samtidig fastslår man at hovedregelen er at stillinger skal utlyses åpent. Det er uklart for oss om utvalget mener at det er den faglige strategien som skal være førende for utlysningen eller hovedregelen om åpne utlysninger. Vi mener at det er den faglige strategien som skal være i høysetet, og det bør presiseres. Vi er enige i at det går an å tolke det som står i rapporten på s. 2 om dette på denne måten, men det blir unødig uklart når det samtidig står at hovedregelen skal være åpne utlysninger.

Når det gjelder ansettelsesprosessen hadde vi forventet at utvalget hadde drøftet systemet med tilsettingsmyndigheten i fakultetsstyret versus et mer fleksibelt system med et ansettelsesutvalg. I mange ansettelsesprosesser kan timing på tilbud være svært viktig, og i dette lys er det ikke sikkert at stillingstildeling en gang om året og ansettelse etter behandling i fakultetsstyret er det systemet som best sikrer gode rekrutteringer for det samfunnsvitenskapelige fakultet.

Spesifikke kommentarer:

Utllysning:

På s.3 står det at alle faste vitenskapelige stillinger skal utlyses internasjonalt. Her er det uklart om man mener dette bare skal gjelde faste stillinger og at f.eks. midlertidige stillinger som postdoktor og innstegsstillinger er unntatt. Så vidt vi forstår er det nå også mulig å lyse ut stillinger med krav til norskkunnskaper fra dag 1. I så fall harmonerer dette dårlig med et krav om internasjonal utlysning. Vi foreslår derfor at «skal» erstattes med «der det er naturlig skal». Vi har også dårlig erfaring med plattformen Euraxcess som tiltrekker seg svært mange ukvalifiserte søkere og generiske søknader som føre til mye ekstraarbeid i rekrutteringsprosessen.

Vi er positive til startpakker også til menn. Vi synes dagens nivå på 100 000 kroner til kvinner er passelig, og dersom det skal differensieres mellom menn og kvinner så er kanskje 50 000 kroner til menn et nivå man kan legges seg på.

Utvalget foreslår også en mulighet for professor-kvalifiseringsstipend. Det er vanskelig å ta stilling til dette forslaget uten å vite mer om hva dette forslaget innebærer. Vi ber derfor om en utdyping av dette forslaget.

Søkergrunnlag:

Komiteen mener at «det er svært viktig at søkerlisten består av gode internasjonale kandidater i tillegg til nasjonale og lokale talenter». Vi synes at det unødvendig å understreke dette. Det viktige må være at søkerlisten har gode søkere i forhold til kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten og ikke nødvendigvis hvor disse kommer fra.

Bedømmelsen:

Vi er usikre på hva kravet om at «*Minst to av medlemmene bør hentes fra internasjonalt anerkjente universiteter*» egentlig betyr». Det bør presiseres. For det første bør det heller stå «akademiske institusjoner» i stedet for universiteter. For det andre, dersom man mener at to av medlemmene må hentes fra utenlandske anerkjente universiteter er vi sterkt uenig i at det

stilles et slikt krav. Vi mener at medlemmene også må kunne hentes fra norske internasjonalt anerkjente institusjoner (som UiO, NHH, NTNU (og at ansatte ved UiB kan stå på listen for andre norske og internasjonale institusjoner)).

Komiteen forslår å vurdere i noen tilfeller å ha to kvinner i komiteen. Vi er veldig skeptiske til dette. Primært ønsker vi at dette skal ut/skrives om, men det er som et minimum viktig at det klart fremgår at dette ikke er et krav.

Siste setning i dette avsnittet lyder «Det bør vurderes eksterne komitémedlemmer dersom det er mange interne søkere.» Vi er usikre på hva som menes, men siden det allerede foreslås to eksterne medlemmer lenger oppe i teksten, antar vi at dette innebære at alle tre medlemmene kan være eksterne. Vi er skeptiske til å overlate en så stor del av ansettelsesprosessen til eksterne medlemmer, men igjen, dersom dette bare er noe man kan vurdere er vi mindre bekymret. Vi har vanskelig for å se for oss en situasjon der vi ville ha vurdert en slik komitesammensetning.

Tiltak og anbefalte virkemidler knyttet til karriereutvikling for postdoktorer:

Denne delen av rekrutteringsplanen handler mer om karriereutvikling for postdoktorer enn om direkte rekrutteringspolitikk. Vi er enige i at vi bør tilrettelegge for at våre postdoktorer kan hevde seg i konkurransen om faste stillinger i akademisk nasjonalt og internasjonalt, men vi synes kanskje at denne delen av rekrutteringsplanen har fått en overproporsjonal del i forhold til sin viktighet for rekrutteringsarbeidet inn til fakultetet. Deler av teksten handler jo direkte om hvordan vi skal gjøre våre postdoktorer attraktive for arbeidsgivere både utenfor UiB og akademisk. Det er litt vanskelig å se hva dette har å gjøre i en rekrutteringsplan for fakultetet.

Her kan det være ulike faglige tradisjoner, men vi synes ikke beskrivelsen av hvilken kompetanse som kreves for en fast stilling (i akademisk?) treffer vårt fag. Komiteen beskriver dette sier følgende: «Kvalifisering til fast stilling krever kompetanse på flere felt. Hovedaktiviteten er forskning og publisering, men det kreves også kompetanse på veiledning, undervisning, eksternfinansierte prosjekter, formidling, ledelse og utviklingsarbeid.»

Dersom det med dette menes at det er ønskelig at postdoktorer skal utvikle sin kompetanse langs alle disse dimensjonene er vi litt bekymret for dette. Vi mener at en postdoktor i hovedsak skal gis anledning til å utvikle sin forsknings-CV og få litt undervisningserfaring, og vi er bekymret for å signalisere til våre postdoktorer at de trenger å utvikle alle disse områdene. Vi synes derfor dette kan tones ned litt med å fr eksempel si at man skal legge til rette for at postdoktorer kan utvikle denne type kompetanse. Dette er i hvert fall ikke noe som er relevant/ønskelig for alle fag, og dermed bør det kanskje ikke stå i fakultetets rekrutteringsplan. Da er det mer hensiktsmessig at instituttene utvikler egne prosedyrer og planer for egne postdoktorer. Det samme gjelder tiltakene som skal gjøre postdoktorene rustet til stillingene utenfor UiB og utenfor akademisk. Mye av det samme gjelder for så vidt også for PhD-kandidatene. For økonomifaget er det for eksempel vanlig å ha egne «placement officers» for PhD-kandidater og postdoktorer som bidrar med anbefalelsesbrev og hjelper sine kandidater til stillinger i akademisk og andre steder.

Vi synes også komiteen går for langt i å regulere instituttens indre liv. For eksempel er det for vår del å gå for langt når man sier at «postdoktorer skal få anledning til å invitere forskere relevante for deres forskningsfelt til instituttets seminarrekke». For det første så presumerer dette i) at instituttet har en seminarrekke, ii) at det finnes bare en seminarrekke på instituttet, og iii) at postdoktorene har en forrang framfor andre ansatte når det gjelder å invitere gjester. Dette betyr ikke at ikke postdoktorer kan få invitere gjester til stabseminarer, men dette må bli avgjort av faglig grunner og er noe som instituttene best styrer på egenhånd.

Driftsmidler til postdoktorene til 75 000 pr. år. Det er for så vidt flott dette, men vi synes det er ubalanse mellom nivået på driftsmidler bevilget over fakultetets budsjett til postdoktorene i forhold til andre nyansatte. Det er minst like viktig for fakultetet at for eksempel ansatte i innstegsstillinger lykkes med sine veldig konkrete kvalifikasjonskrav.

Tommy Staahl Gabrielsen
instituttleder

Marianne Bø Larsen
administrasjonssjef



Innspill til rekrutteringsplan for det samfunnsvitenskapelige fakultet 2023-2027

Vi takker for muligheten til å gi innspill til rekrutteringsutvalgets forslaget til ny rekrutteringsplan for fakultetet 2023-2027, og ønsker gjennom dette notatet å frem heve visse aspekter som vi anser som særlig betydningsfulle. Nedenfor følger noen konkrete innspill til de ulike overskriftene i planen.

Mål for rekrutteringsarbeidet

Innledningsvis nevnes det at fakultetsledelsen ønsker at punktet i mandatet om likestilling skal omfatte mer enn kjønn, og også omfatte mangfold. Dette er vi enig i.

I mandatet er det et punkt om som sier at utvalget skal foreslå tiltak for hvordan få flere studenter til å velge en akademisk karriere. Rapporten sier imidlertid ingenting konkret om dette. Vi har forståelse for at dette er et omfattende og komplisert spørsmål som krever mer utredning. Dersom dette punktet skal beholdes i rekrutteringsplanen, er det også viktig å ha konkrete tiltak og virkemidler knyttet til det.

Planen nevner innledningsvis noen sentrale mål for rekrutteringsarbeidet: å rekruttere det beste vitenskapelige personale, sikre en bedre kjønnsbalanse og styrke mangfold, at faglige og pedagogiske kvaliteter skal være avgjørende, og samtidig at rekrutteringen skal være forankret i instituttmiljøets langsiktige faglige strategi. Dette er målsettinger vi kjenner oss igjen i. Vi ønsker samtidig å fremheve at det siste punktet – å forankre rekruttering i instituttmiljøets langsiktige faglige strategi – er særlig viktig for oss.

Arbeidsgruppens forslag til tiltak og anbefalte virkemidler er varierte og i hovedsak gode. Samtidig er det uklart hva som er virkemidler som allerede er regulert i gjeldende regelverk eller etablert praksis, og hva som er forslag til nye tiltak eller praksis. Dette kan med fordel presiseres.

Tiltak og anbefalte virkemidler

Forarbeid:

Det er viktig å vurdere forhold knyttet til likestilling og mangfold ved utlysning av stillinger. Det er etablert praksis at instituttleder tar stilling til nivå og om søkergrunnlaget er tilfredsstillende eller ikke. I de tilfeller der utlysningen er knyttet til et bestemt forskningsprosjekt eller

forskningsgruppe, er det også relevant at prosjektleder eller nærmeste forskningsleder tar del i denne vurderingen.

Det er etablert praksis at det benyttes letekomite i noen tilfeller, og interne kandidater oppfordres til å søke i de tilfeller der det er relevant. Dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse og søknadsbrev er vanlig, det samme er forventningen om at HR skal bidra med en vurdering av at utlysningstekstene er i samsvar med gjeldende lover og regler.

På vårt institutt er det etablert praksis å informere aktuelle fagmiljø og fagpersoner i inn- og utland om utlysninger. Ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger vil også instituttleder eller letekomite kontakte enkeltpersoner i de tilfellene det anses som nødvendig. Å kontakte *postdoktorer* som gruppe, i Norge og internasjonalt, er imidlertid ikke nødvendigvis så vanlig. Det må samtidig kommenteres at det kan være svært tidkrevende å finne frem til (mange) relevante enkeltkandidater. Dette bør ikke være et ansvar som pålegges instituttleder alene. Dersom det er en prosjektstilling, kan det forventes at prosjektleder bidrar. I andre tilfeller vil det være naturlig at en letekomite tar på seg dette arbeidet. Dersom det er en strategisk stilling knyttet til en bestemt forskergruppe eller fagmiljø vil det være naturlig at en forskergruppe eller ledende personer i dette fagmiljøet bidrar i letingen.

Utllysning:

Instituttet er enig i at vitenskapelige stillinger som hovedregel bør lyses ut åpent. Samtidig er det svært viktig å gi rom for fagstrategiske prioriteringer på instituttet, og dermed mulighet for å søke etter kandidater med en bestemt, mer spisset fagkompetanse. Innretningen av stillingsutlysninger er kan videre være avhengig av hvordan stillingen er finansiert. Dersom det lyses ut vitenskapelige stillinger knyttet til et bestemt eksternfinansiert prosjekt, vil det ikke alltid være naturlig med en åpen utlysning.

Instituttet er uenig i at det *ikke skal være tilstrekkelig* å vise til behov for erstatning av avgående kompetanse ved utlysning av nye stillinger. Strategiske prioriteringer kan og bør i mange tilfeller være fremadskuende, og kan bety at en bygger ny kompetanse på nye områder. Men det kan være vel så viktig å holde fast ved etablerte tradisjoner og faglige kjerneområder og å sørge for at anerkjente fagmiljø kan videreføres og ikke bygges ned, som å bygge nytt. Dette bør være faglige prioriteringer som instituttet selv kan bestemme.

Kunngjøring internasjonalt er en god hovedregel, men vil ikke nødvendigvis være aktuelt i alle tilfeller, for eksempel dersom det lyses ut en stilling som har krav til norsk/skandinavisk språkkompetanse. Her vil det være mer hensiktsmessig med en formulering om at kunngjøring internasjonalt er en hovedregel med mindre spesielle forhold ved utlysningen tilsier at det ikke er relevant.

Utvalget lister opp en del andre virkemidler som kan brukes i utlysningsteksten/kunngjøringen. Dette er gode virkemidler som i stor grad allerede er i bruk. Her vil vi fremheve at det er særlig viktig å beholde punktet om at kandidaten må bo og arbeide i Bergen. Samtidig ser vi at det ikke alltid er nødvendig, for eksempel kan det vurderes å gjøre unntak for noen stillingstyper (vitenskapelig assistent), for enkelte mer kortvarige kontrakter (mindre enn 6 mnd) eller stillinger som ikke er annonsert som 100%.

Søkergrunnlag:

Vurderingen om det blir en ny utlysning eller forlengelse av søknadsfrist bør ikke være avgrenset til åpne utlysninger, men også gjelde ved mer strategiske innrettede utlysninger.

Bedømmelse:

Det er uklart i teksten om punktene her gjelder alle typer stillinger som krever sakkyndig komite, eller om det gjelder for eksempel bare ved utlysning av faste stillinger. For å ta ned arbeidsbyrden til instituttleder kan det være en fordel om forslagene i dette avsnittet avgrenses til bedømmelse av faste vitenskapelige stillinger.

Det er ikke alltid realistisk at forslag til sakkyndig komite kan være klar en uke etter søknadsfrist. For eksempel kan det være at forespurte komitemedlemmer bruker tid på å svare, eller takker nei. Fristen kan derfor gjerne være minimum to uker.

Punktene under «Intervju og prøveforelesning», «Innhenting av referanser», og «Instituttleders innstilling» er i tråd med gjeldende praksis på instituttet.

Rekruttering i prosjekt:

Punktet om «ved utarbeidelse av prosjektsøknader skal HR kontaktes for å bidra til å finne de beste løsningene». Det bør her presiseres hvem som har ansvar for å opprette denne kontakten, og hvem som skal delta i en eventuell diskusjon/vurdering. Instituttleder er ikke nødvendigvis involvert i detaljplanleggingen i den enkelte prosjektsøknaden, og det vil være tidkrevende å gå inn i alle prosjektforslag ved et institutt med høy prosjektaktivitet. Prosjektleders ansvar knyttet til dette bør derfor også nevnes/vurderes.

Karriereutvikling for postdoktorer:

Det er viktig å legge til rette for at postdoktorene får god opplæring, gode forskningsvilkår og karrieremuligheter.

Oppstartssamtale praktiseres ved alle nyansettelser i vitenskapelig stilling. Årlige medarbeidersamtaler er også regulert og noe som instituttleder har ansvar for. Det foreslås samtidig noen tiltak her som kanskje ikke er like tydelig regulert andre steder: Oppnevning av mentor, utarbeidelse av karriereplan og dertil hørende undervisningsplan.

Dersom disse forslagene skal gjennomføres systematisk, bør det utarbeides retningslinjer for å sikre lik praksis på fakultetet. Slike retningslinjer kan inneholde momenter som hvem som kan oppnevnes som mentor, hvilket ansvar vedkommende skal ha, hvilke elementer en karriereplan skal inneholde, og ansvarsforhold knyttet til oppfølging av planen. Det skisseres et fornuftig opplegg i rapporten. Samtidig kan mentoroppgaven potensielt sett være tid/ressurskrevende for den som blir oppnevnt, og arbeidsomfang og eventuell uttelling i arbeidsregnskap eller annen kompensasjon bør da vurderes.

Opplæring i prosjektledelse, søknadsskriving og forvaltning av prosjekter er viktig kompetanse. Det kan imidlertid være vanskelig for et institutt alene å sørge for kursing på dette området. Her bør det utredes nærmere hvordan fakultet og institutt sammen kan legge til rette for at slik kursing finner sted.

Mobilitet:

Forslaget om forlengelse av postdoktorperioden grunnet utenlandsopphold er et økonomisk spørsmål og kan gi ulik praksis på tvers av fakultetet. Slike opphold bør i utgangspunktet skrives inn i prosjektbeskrivelsen/prosjektplanen ved oppstart, og bør ikke automatisk gi rett til

forlengelse. Dersom det åpnes for slik forlengelse bør en ta stilling til om dette skal gjelde uavhengig av finansieringstype (eksternfinansiert prosjekt eller grunnbevilgning).

Avslutningsvis vil vi nevne at vi vil ønske velkommen en grundigere diskusjon og vurdering av bruken av stillingskategoriene postdoktor kontra forsker (med doktorgrad) på fakultetet, særlig i eksternfinansierte prosjekter, og med fokus på både karrieremessige og økonomiske aspekter.

Vi ser frem til en videre konstruktiv dialog og videreutvikling av rekrutteringsplanen for fakultetet.

Med vennlig hilsen

Lise H. Rykkja

Instituttleder, Institutt for politikk og forvaltning

20.12.2023



Referanse

Dato

20.12.2023

Høringsinnspill fra Institutt for sammenliknende politikk – Rekrutteringsplan for Det samfunnsvitenskapelige fakultet 2023-2027

Rekrutteringsplanen var oppe til diskusjon i Forskningsstrategisk utvalg ved instituttet (20.11.2023, sak 08/23) og i Instituttrådet (11.12.2023, sak 26/2023, c).

Instituttet mener planen peker på mange gode og viktige momenter for rekrutteringsprosesser ved fakultetet. Særlig vil utvalget løfte frem viktigheten av at åpne stillingsutlysninger skal være hovedregelen, selv om det også er viktig å sikre at instituttene kan gjøre strategiske vurderinger i utlysningsprosesser med utgangspunkt i den kompetansen som det er behov for det. Åpne stillingsutlysninger øker sjansen for en robust søkerliste – både med tanke på antall søkere og med tanke på å tiltrekke seg høyt kvalifiserte søkere.

Utvalget stiller seg også positivt til flere av punktene som tar for seg karriereutvikling for yngre forskerne. En rekke tiltak nevnes for postdoktorkategorien, men utvalget merker seg at det i langt mindre grad foreslås konkrete tiltak for stipendiatene og studentgruppen.

Rekrutteringsplanen skal sikre mangfold og likestilling. Instituttet mener midlertidigheten og usikkerheten i det akademiske jobbmarkedet er en av hovedgrunnene for at kvinner velger bort en akademisk karriere allerede etter fullført doktorgrad. Flere av de nevnte tiltakene for økt likestilling og karrierefremmende tiltak står i fare for å komme for sent når de først introduseres på postdoktornivå eller senere. Tiltak som (kvinnelige) mentorer som kan gi råd og veiledning om å lykkes i academia kan med fordel også tilbys stipendiatene. Innstegsstillinger som er åpne for forskere tidlig i karrieren kan også være et godt virkemiddel ettersom de gir større jobbforutsigbarhet. Instituttet etterlyser derfor forslag til flere tidligere tiltak.

Viktigheten av arbeidet den sakkyndige komiteen gjør bør ikke underkommuniseres, og det er viktig at ordlyden i høringen ikke fremstiller dem som noen som «kun shortlister». Videre gir planen leder i sakkyndig komité en rolle som ikke synes å være i henhold til reglene. Instituttet ønsker at det legges til at sakkyndig komité også rangerer og at leders utvidede rolle tas ut, slik at planen er mer i henhold til UiBs regelsamling §6.2.3 som beskriver mandatet for sakkyndig komité. Konkret foreslår instituttet følgende formulering:

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

- Den sakkyndige komiteen foretar utvelgelsen og rangering av de søkerne som anses som faglig sett best kvalifiserte, og som skal på 'shortlisten'.

Instituttet er helt enig i at ansettelsesprosesser bør ta så kort tid som mulig, men mener at man ikke bør kutte i tiden den sakkyndige komiteen får til å gjøre arbeidet sitt. To måneder fremstår som heller lite tid om komiteen skal ha tid til å skrive en grundig og god rapport. Ovennevnte §6.2.3 i UiBs regelsamling gir en frist på tre måneder.

Når det gjelder komitesammensetning, mener Instituttet at det er viktigere at forskerne som brukes i sakkyndige komiteer er aktive og anerkjente enn at institusjonene de er ansatt ved er internasjonalt anerkjente. Dersom man skal vurdere å ha to kvinner i komiteen ved institutter med flertall av mannlige ansatte, bør man ved institutter med et flertall kvinnelig ansatte kanskje vurdere å ha to menn i den sakkyndige komiteen? Bruk av komitededlemmer med minoritetsbakgrunn bør også tilstrebes.

Instituttet er enig i at søknadsfristen på stillinger bør være betydelig lenger enn tre uker. Instituttet mener også at man bør forvente mer enn «ideelt 10 søkere» på utlysninger og forslår at dette endres til ideelt 15 søkere dersom et normtall skal indikeres. Punktet om ny utlysning om måltallet ikke nås, bør skjerpes til "bør utlysningstekst og tidspunkt vurderes på nytt", men det er viktig her at instituttene har stor autonomi i vurderingen.

Andre kommentarer til ordlyd og formuleringer i planen:

- Instituttet foreslår å endre teksten i setningen «Utlysningsteksten skal utformes på en slik måte at den treffer aktuelle kandidater» til «Utlysningsteksten skal utformes på en slik måte at den *sikrer gode kandidater*».
- Man bør også bruke sosiale medier for å kunngjøre og spre informasjon om utlysninger.
- Det blir sagt at «planen skal foreslå tiltak for hvordan få flere studenter til å velge en akademisk karriere», men vi kan ikke se at dette følges opp i særlig grad.
- Under «Virkemidler som kan brukes i utlysningsteksten» bør man også nevne friheten og fleksibiliteten i å legge opp sin egen arbeidshverdag.
- Når det gjelder mentorordning for postdoktorer synes vi kravet om sampublisering mellom postdoktorer og mentor og det å invitere forskere til seminarrekker blir i overkant detaljstyrende og at dette ikke trenger å spesifiseres i rekrutteringsplanen.
- Ordet "Association" har falt bort under «American Political Science (APSA)" som nevnes som et av stedene hvor stillinger skal kunngjøres.

Vennlig hilsen

Leiv Marsteintredet
instituttleder

Charlotte Lillefjære-Tertnæs
administrasjonssjef



Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Referanse

Dato 20.12.2023

«Rekrutteringsplan for Det samfunnsvitenskapelige fakultet 2023-2027» - Høringsuttalelse fra Sosiologisk institutt

Viser til «Rekrutteringsplan for Det samfunnsvitenskapelige fakultet 2023-2027».

Utvalget må berømmes for en i hovedsak gjennomarbeidet rapport med en rekke gode forslag. Det er likevel behov for videre diskusjon og utredning vedrørende en del av tiltakene. I det følgende vil det være fokus på de mest kostnadskrevende av disse.

Flere av tiltaksforslagene ser ut til å bygge på et premiss om at det er behov for særlige tiltak for å hjelpe nytilsatte kvinnelige førsteamanuenser til å kvalifisere seg til professor. Det er ikke lenger tilfelle. Kvinner ved SV-fakultetet i dag kvalifiserer seg nå *raskere* til professor enn sine mannlige kolleger. Samtlige av rekrutteringsutvalgets forslag til tiltak innrettet mot dette formål må derfor revurderes basert på oppdatert empiri.

Startpakker. Utvalget foreslår at nytilsatte førsteamanuenser tildeles betydelige startpakker, 100.000 til menn og 200.000 til kvinner. Både størrelsesorden og den foreslåtte skjevfordeling blir imidlertid ikke begrunnet.

Forsvarlig innføring av *generøse* startpakker måtte eventuelt være begrunnet i at fakultetet generelt sliter med å tiltrekke seg attraktive søkere, eventuelt utfordringer med å få attraktive søkere til å takke ja og tiltre når de blir tilbudt stillinger. Dette er ikke tilfelle - samtlige institutter opplever stor interesse fra kvalifiserte søkere. Dersom det motsatte ved enkelte enheter skulle være tilfelle, må utfordringer imøtesees på annet vis enn å gi samtlige nytilsatte startpakker av driftsmidler i en størrelsesorden som er klart *uforholdsmessig* relativt til øvrige fast vitenskapelig ansattes driftsmidler.

Utvalget formulerer ingen argumenter for å gi kvinner dobbelt så store startpakker som menn. Den nye rekrutteringsplan bør bygge på et oppdatert empirisk grunnlag. Fakultetet befinner seg nå i en helt annen situasjon enn da forrige plan ble utformet hva gjelder kjønnsforskjeller i ansettelsestid før opprykk. Kjønnsforskjellene i tid for opprykk nå har motsatt fortegn (menn bruker lenger tid på å få opprykk).

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Oppsummert vedrørende startpakker: Det er ikke forskningsmessig belegg for at store startpakker er et effektivt virkemiddel for rekruttering til førsteamanuensis-stillinger generelt, eller for å tiltrekke kvinnelige søkere spesielt. Det er heller ingenting i fakultetets eget tallmateriale som tilsier at store eller særskilt høye startpakker er effektivt for å rekruttere flere kvinner til førsteamanuensis-stillinger. Andelen kvinner blant tilsatte førsteamanuenser sank sågar dramatisk etter at startpakker til kvinnelige førsteamanuenser ble innført ved fakultetet i 2018.

2 kvinner i komiteer. Utvalget mener en bør vurdere å ha 2 kvinner i komiteer ved enheter hvor kvinner er under-representert. Her må det påpekes at det ikke er forskningsmessig belegg for å anta at kvinnelige komitede medlemmer bedømmer kvinnelige søkere annerledes enn mannlige komitede medlemmer. Tvert imot er det stadig mer forskning med eksperimentelle design som avkrefter slike antakelser (f.eks [Carlsson mfl 2021](#)).

Kompensasjon til kvinnelige komitede medlemmer. Utvalget foreslår å at kvinnelige komitede medlemmer ansatt på fakultetet skal få som kompensasjon for den merbelastningen det er å sitte i flere komiteer, pålydende 25.000,- i driftsmidler. Tidsbruk på komitearbeid må sees i sammenheng med den ansattes generelle arbeidsbelastning, og forholdsmessighetsvurderinger knyttet til arbeidsbelastning må derfor forbli nærmeste leder sitt ansvar.

Bedømmelseskomiteers arbeidsprosess. Rekrutteringsutvalget kommer med et forslag som vil innskjerpe fakultetets regulering av bedømmelseskomiteers arbeid: «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»». Her må først påpekes at bedømmelseskomiteers virke allerede er regulert og beskrevet i [UiBs generelle regelverk](#). Motstridende instruks til komiteer må unngås, og faren for dette øker jo mer detaljert de fakultetsspesifikke instruks er. Forslaget blir ikke begrunnet og fremstår derfor som et unødvendig forsøk på å detalj-regulere bedømmelseskomiteers virke ved SV-fakultetet. Ikke alle institutter eller komiteer strukturerer pr i dag vurderingsprosessen etter «short list»-metoden som beskrevet av utvalget.

Raskere søknadsbehandling. Utvalget foreslår at «Instituttleder skal ha forslag til sakkyndig komite klar innen en uke etter søknadsfristens utløp». Dersom fakultetets nye rekrutteringsplan skal inkludere ambisjoner om raskere søknadsbehandling, bør den også omfatte fakultetets egen søknadshåndtering, for eksempel med et mål om at «fakultetet skal oppnevne vurderingskomiteer og sende nødvendig dokumentasjon til komite innen en uke etter komiteforslag fra instituttleder foreligger»

Komitede medlemmer fra internasjonalt anerkjente universiteter. Utvalget foreslår at «Minst et av medlemmene bør hentes fra internasjonalt anerkjente universiteter». Dette forslaget innebærer en fare for målforskyving, vekk fra det overordnede målet om å rekruttere mest mulig kvalifiserte sakkyndige til bedømmelseskomiteer. Det er den enkelte sakkyndige sin kompetanse som er det relevante kriterium ved oppnevning av komiteer, ikke hvilket universitet de pt. måtte ha en stilling ved. Det finnes mange lite kvalifiserte forskere ved «anerkjente» universiteter, og motsatt. All den tid utvalget heller ikke spesifiserer hva som er å regne som et «anerkjent» universitet, vil forslaget også være svært utfordrende å implementere i praksis.

Formalisering og utvidelse av mentor-rollen. Utvalget foreslår at fakultetet *skal* bistå postdoktoren med å lage en karriereplan med en rekke spesifiserte punkter (publiseringsplan, internasjonalisering, søknadsarbeid og undervisnings- og veiledningserfaring). Dette vil i de fleste tilfeller innebære en klar formalisering og intensivering relativt til dagens praksis. Utvalget går ikke inn på hvordan mentorer i så fall skal kompenseres, og hvordan en skal forhindre at de økte forventninger til rollen skaper utfordringer med å rekruttere mentorer. Det å rekruttere ansatte til å være mentor kan allerede være krevende, særlig når disse skal rekrutteres fra andre institutt.

Professor 2-mentorer for kvinnelige postdoktorer. En rekke av utvalgets forslag gjelder særlig for kvinnelige postdoktorer. Det kan være gode grunner til å være særlig oppmerksom på kvinnelige postdoktorer sin karriereutvikling gitt det en vet om bortvalg/fracfall fra forsker-karrierer i denne fasen, og gitt den synkende andel kvinner blant fakultetets nytilsatte førsteamanuenser. Utvalget foreslår at denne utfordringen imøtekommes ved at fakultetet «vil delfinansiere ansettelse i professor 2-stillinger dersom disse benyttes som mentor for kvinnelige postdoktorer. Det forventes at postdoktoren og professor 2 samforfatter en artikkel i løpet av mentorperioden». Det er uklart hva en eventuell «delfinansiering» skal innebære. Er det snakk om å dekke 10% av en 10% stilling over 3/4 år, eller så mye som halvparten av kostnadene for en 20% stilling? Hvor mange slike avtaler vil fakultetet begrense seg til å inngå årlig, og hvordan skal slike professor 2-stillinger fordeles mellom instituttene? Dersom antall delfinansierings-avtaler kun skal avgjøres av antall postdoktorer ved hvert institutt, vil forslaget kunne innebære en Matteus-effekt ved at institutter som har mye eksternt finansiert forskning får tilført enda mer av fakultetets ressurser bevilget til fri grunnforskning. Ettersom eksterne Professor 2-mentorer kun skal tilbys til kvinner (for å istandsette dem til å få førsteamanuensis-stillinger) må premisset bak forslaget være at UiB-eksterne mentorer pr definisjoner vil være *bedre* enn UiB-interne mentorer. Det er ikke forskningsmessig belegg for å anta at eksterne mentorer alltid eller oftest vil være bedre enn interne, og det er derfor uklart hvorfor fakultetet skal bruke betydelige ressurser på dette tiltaket.

Oppsummert: Forslaget til ny rekrutteringsplan inneholder en rekke hensiktsmessige forslag, men preges samtidig av manglende utredning og belegg på vesentlige punkt. Ubegrunnet likestillingspolitikk bør betraktes som risikabelt, fordi det kan innebære ressursbruk i strid med bevilgende myndigheters intensjoner, og fordi det er egnet til å fremme generell «likestillingsmotstand».

Vennlig hilsen
Kristoffer Chelsom Vogt
Instituttleder

Charlotte Lillefjære-Tertnæs
administrasjonssjef



Bergen 18.12.2023

Intern høring – Rekrutteringsplan for Det samfunnsvitenskapelige fakultet 2023-2027

Svar fra institutt for sosialantropologi

Institutt for sosialantropologi har diskutert rekrutteringsplanen på et fast vitenskapelig møte 13. desember 2023.

Vi har ingen overordnede kommentarer til rekrutteringsplanen, men har fem punkter vi ønsker å fremme.

1. Institutt for sosialantropologi mener at deler av den følgende teksten er uheldig da det kan utfordre instituttenes autonomi (direkte sitat fra rekrutteringsplan, s.2):
 - «Utlysningsteksten skal utformes på en slik måte at den treffer aktuelle kandidater. 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 speile den vitenskapelige kompetansen i fagmiljøet. Det må argumenteres for hvorfor det er nødvendig med en begrensning i utlysningen.»

Vi mener dette må modifiseres. Det er for eksempel uklart hvem dette skal begrunnes særskilt til. Tanken om at «undervisningstilbudet skal speile den vitenskapelige kompetansen i fagmiljøet» tar ikke hensyn til fagtradisjoner som går utover den kompetansen som eksisterer til enhver tid ved et institutt. Institutt for sosialantropologi har en tradisjon om å lyse stillinger bredt ut, altså uten spesifikk kompetanse. Vi vil derfor stort sett ikke måtte forholde oss til denne beskrivelsen av stillingers utlysning. Imidlertid anerkjenner vi at institutter kan ha behov for spesifikk kompetanse ved avganger. Vi vil også beholde retten til å lyse ut stillinger innrettet mot spesifikk kompetanse, for eksempel på en region, dersom det er bredt forankret i instituttets fagmiljø, og uten at dette skal bli gjenstand for SV-Fakultetets innsigelser. Teksten kan derfor modereres til at eventuelle fagstrategiske prioriteringer må begrunnes i fagmiljøet.

2. Vi mener at forslaget om at kvinnelige komited medlemmer skal få dobbelt honorar kan modereres til «dersom det er en utfordring å finne kvinnelige komited medlemmer skal honoraret dobles». Samtidig stiller vi spørsmål om det er juridisk hjemmel til å gi dobbel lønn for samme arbeid.

3. Vi er uenige med forslaget om pliktarbeid for postdoktorer (s. 5):

- «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.»

For postdoktorer i sosialantropologi kan dette virke mot sin hensikt: ved rekruttering til faste stillinger (som førsteamanuensis) er det svært viktig å kunne vise til en bredde i undervisningserfaringen. Dersom en søker hovedsakelig har undervist i egen forskningstematikk vil dette kunne føre til en smal profil og dermed gjøre at man ikke blir ansett som en attraktiv søker. Dette har vi sett og ser også nå i pågående ansettelsesprosesser.

4. Vi er svært skeptiske til forslaget (s.6):

«Timer til universitetspedagogikk vil inngå i undervisningsregnskapet til den enkelte.»

Det er allerede en lang liste med oppgaver postdoktoren skal gjennomføre på en relativt kort tid, og her mener vi at undervisningserfaring bør prioriteres fremfor universitetspedagogikk. For det første vil det å gjennomføre universitetspedagogikk bidra til å redusere undervisningserfaringen til postdoktoren, noe som kan svekke vedkommende sin mulighet til senere å konkurrere om stilling som førsteamanuensis. For det andre vil det virke urimelig at instituttet skal måtte bidra til å finansiere postdoktorens universitetspedagogikk, særlig ettersom postdoktorer som oftest er knyttet opp til et eksternt finansiert prosjekt. For det tredje vil en prioritering av universitetspedagogikk fremfor undervisningserfaring svekke postdoktorens relasjon til instituttets daglige virke.

5. Instituttet finner følgende punkt positivt (s.6):

- Fakultetet skal aktivt oppfordre til og øke satsen for utenlandsopphold for postdoktorer med universitetsfinansiering, og spesielt tilskudd til opphold for medfølgende familie

Vi oppfordrer til at dette muliggjøres også for faste ansatte, fortrinnsvis førsteamanuensis, som for tiden opplever mobilitet (utenlandsopphold og feltarbeid) som økonomisk utfordrende grunnet manglende tilskudd til medfølgende familie.

Synnøve Bendixsen

Synnøve Bendixsen, Instituttleder
Institutt for sosialantropologi