



Styre: Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Dato: 06.12.2019

Styresak: 114/19

Arkivsaksnr: 2017/2023-BJPE

Møtedato: 17.12.2019

Orientering om oppfølging av rekrutteringsplan/måloppnåelse for perioden 2017 - 2019

Bakgrunn

Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet vedtok i februar 2017 «Rekrutteringsplan ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet 2017-2022». I korte trekk er formålet med planen å tiltrekke seg, ansette, utvikle, og beholde det beste vitenskapelige personale. I tillegg er det et mål å forbedre kjønnsbalansen på instituttene, samt å rekruttere flere internasjonalt. Det var også et mål å korte ned på tidsbruk i rekrutteringsprosessene. Tiltakene for å oppnå disse målene er kort oppsummert blant annet større bruk av nettverk i rekruttering, bruk av letekomiteer, og å oppfordre gode kandidater om å søke. I tillegg ble det laget incentivordninger for å oppmuntre til rekruttering av kvinnelige kandidater. Generelt er tiltakene i planen betinget av at instituttlederne tar en aktiv rolle i rekrutteringsprosessene. For detaljer om mål og øvrige tiltak vises til rekrutteringsplanen (vedlagt).

Måloppnåelse for perioden 2017-2019

Tabell 1. Årlig antall førsteamanuensisstillinger m/gjennomsnittlig søkerantall i perioden 2012-2019. Stillingene er fordelt per utlysningsår.

	Antall stillinger	Antall søkere	Antall kvinnelige søkere	Antall funnet kvalifisert	Antall kvinner funnet kvalifisert	Antall rangert av sakkyndigkomiteen	Antall innstilt av instituttleder	Antall kvinner ansatt	Antall menn ansatt
2012	5	51	22	23	7	23	11	4	1
Gj.snitt per stilling		10,2	4,4	4,6	1,4	4,6	2,2		
2013	3	26	13	15	8	14	6	2	1
Gj.snitt per stilling		8,6	4,4	5	2,6	4,6	2		
2014	2	5	1	4	1	4	3	1	1
Gj.snitt per stilling		2,5	0,5	2	0,5	1	1,5		
2015	5	25	10	15	6	13	10	3	2
Gj.snitt per stilling		5	2	3	1,2	2,6	2		
2016	10	73	26	38	14	24	16	4	6
Gj.snitt per stilling		7,3	2,6	3,8	1,4	2,4	1,6		
Rekrutteringsplan vedtatt februar 2017									
2017	12	244	86	61	22	41	28	6	6
Gj.snitt per stilling		20,3	7,2	5,1	1,8	3,4	2,3		
2018	9	135	44	58	18	37	25	3	6
Gj.snitt per stilling		16,9	5,5	7,25	2,25	4,63	3,1		
2019	3	45	14	16	6	11	4	3	0
Gj.snitt per stilling		15	4,7	5,3	2	3,6	1,3		

I hvilken grad man så langt har oppnådd hovedformålene med rekrutteringsplanen beror på både objektive parametere og subjektive vurderinger. Statistikken gir for eksempel tydelige indikasjoner

på at man har klart å tiltrekke seg flere søkere, samtidig som tallene i seg selv ikke nødvendigvis forteller noe om kvaliteten på søkerne.

Tallenes tale

Trenden er tydelig når det gjelder antall søkere per stilling. For stillinger lyst ut i perioden 2012-2016 var gjennomsnittlig antall søkere per stilling 7,2, mens tilsvarende tall etter at rekrutteringsplanen ble vedtatt, perioden 2017-2019, er 17,6 søkere per stilling. Denne tydelig trenden underbygges av at det alle tre årene etter 2016 var høyere gjennomsnittlige søkertall per stilling enn i de foregående fem årene. Det ser også ut til å være en tydelig økning i antall søkere som blir funnet kvalifisert («shortlistet») av sakkyndigkomiteen.

Det må tas forbehold om at det er relativt få stillinger som er lyst ut, og at det er en kort periode siden rekrutteringsplanen ble vedtatt, det er altså ikke grunnlag for å trekke endelige konklusjoner. I tillegg påvirkes søkertallene av type fagfelt, det er svært stor variasjon i kandidatgrunnlag for fagfeltene ved de forskjellige instituttene. Det er i hovedsak ved Institutt for sammenliknende politikk og ved Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap det har vært størst oppgang i antall søkere. Disse instituttene har også lyst ut mange stillinger. Det blir også lagt føringer for sakkyndigkomite og instituttleder som kan påvirke hvor mange som blir funnet kvalifisert og innstilt. Sakkyndigkomiteen blir bedt om å shortliste maksimalt ti kandidater, mens instituttleder skal innstille minst tre kandidater, så fremt minst tre er funnet kvalifisert etter sakkyndigrapport, intervjuer og referanseinnhenting. Det er svært sjelden at sakkyndigkomiteen rangerer alle kandidatene som er blitt shortlistet, og man vil i mange saker ikke gjennomføre en hel prosess med samtlige kandidater som blir rangert. Typisk vil 3-5 kandidater tas med videre til intervju og prøveforelesning, og det er dette som er grunnlaget når instituttleder skal innstille, ikke antallet funnet kvalifisert av sakkyndigkomiteen.

Rekruttering av kvinner

Det har vært en økning i rekrutteringen av kvinnelige førsteamanuenser (tabell 1). Denne oppgangen startet i 2016, men har fortsatt i årene etter.

Tabell 2. Andel kvinnelige søkere, og andel kvinner som blir «shortlistet»

Andel kvinnelige søkere	Andel kvinner funnet kvalifisert av sakkyndigkomite
2012 – 43 % av 51 søkere	2012 – 30 %
2013 – 50 % av 26 søkere	2013 – 53 %
2014 – 20 % av 5 søkere	2014 – 25 %
2015 – 40 % av 25 søkere	2015 – 40 %
2016 – 36 % av 73 søkere	2016 – 37 %
2017 – 35 % av 244 søkere	2017 – 36 %
2018 – 33 % av 135 søkere	2018 – 31 %
2019 – 31 % av 45 søkere	2019 – 38 %

Det er en økning i antall kvinner som søker stillinger ved SV-fakultetet (tabell 2), men *andelen* kvinner holder seg generelt stabilt på mellom 30 og 40 % (kanskje med en svak nedgang i perioden 2015 - 2019). Det er også en stabil andel som blir vurdert kvalifisert (shortlistet) av sakkyndigkomiteene.

Tabell 3. Andel kvinnelige ansatte professorer og førsteamanuenser ved SV-fakultet 2015-2019. Tall i %.

	2015	2016	2017	2018	2019
Professor	19,5 %	20,6 %	25,2 %	25,13 %	26,45 %
Førsteamanuensis	34,35 %	38,79 %	36,59 %	40,48 %	37,76 %

Generelt ansettes like mange kvinner som menn de siste 4 årene (selv om det ennå ikke er ansatt kvinner i 2019), mens det i hovedsak er menn som har sluttet/gått av de siste årene, noe som naturlig nok bidrar til å bedre kjønnsbalansen. Det er en positiv trend i utviklingen i perioden 2015-2019, selv om det fremdeles gjenstår en del før man har oppnådd kjønnsbalanse ved fakultetet som helhet.

Rekruttering internasjonalt

Det er ikke inkludert data på antall internasjonale søkere (i betydningen søkere med utenlandsk statsborgerskap) eller antall internasjonale søkere som ble vurdert kvalifisert.

Tabell 4. Ansettelser av utenlandske statsborgere

	Norsk statsborger	Utenlandsk statsborger
2012	5	0
2013	4	1
2014	1	1
2015	5	0
2016	3	7
2017	5	7
2018	4	5
2019	0	1*

*2 til innstilt som nr. 1 (ikke ferdigbehandlet per 9. desember)

Det har vært en betydelig oppgang i ansettelser av kandidater med utenlandsk statsborgerskap de siste årene (tabell 3) – en trend som riktignok startet året før rekrutteringsplanen ble vedtatt (økt bevissthet rundt dette kan ha påvirket utfallet av stillinger som ble utlyst i 2016, men som ble ferdigbehandlet i 2017).

Tilbakemeldinger fra instituttlederne og HR-medarbeidere.

Enkelte institutter har stort behov for å rekruttere de siste årene, og har hatt mange rekrutteringsprosesser siden 2016, mens andre har lyst ut få stillinger. Det er altså på svært varierende grunnlag instituttlederne gir tilbakemelding.

Antall søkere

Oppgangen i antall søkere har vært størst for stillinger lyst ut ved Institutt for sammenliknende politikk og ved Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap, men generelt gir de fleste instituttlederne tilbakemelding om at man er fornøyd med søkertilfanget.

Kvalitet på søkere

Instituttlederne er i hovedsak godt fornøyd med standarden på søkerne, man har klart å få meget kompetente søkere til de fleste stillingene. Sakkyndigkomiteene finner flere kvalifiserte kandidater enn tidligere, og instituttlederne har et inntrykk av at flere av kandidatene som shortlistes holder et høyere nivå enn tidligere. Man har mistet noen toppkandidater, enkelte har sluttet like etter at de begynte, andre har avslått på grunn av bedre tilbud andre steder, eller ikke har villet flytte til Bergen på grunn av familiære forhold. I tillegg til at man opplever at det er flere godt kvalifiserte kandidater, virker det som det er færre søkere med manglende eller irrelevante kvalifikasjoner.

Bruk av tiltak

I hovedsak er tilbakemeldingen fra instituttlederne at man bruker nettverk for å finne potensielle søkere. Enkelte av instituttene har også benyttet letekomite, men disse er i mindretall. En

medarbeider har fått belønning for å tipse om en kvinnelig toppkandidat som faktisk ble ansatt. Generelt i instituttledergruppen er man enig om at den kanskje viktigste effekten av rekrutteringsplanen er bevisstgjøring av hvor viktig det er med rekruttering. Nettverk er, ifølge instituttlederne, kanskje den viktigste suksessfaktoren i rekruttering. Det er vanskelig å formidle i en utlysningstekst hvor herlig og tilrettelagt livet i Norge kan være for barnefamilier, og hvor mye Bergen har å tilby i tillegg til et godt faglig miljø, og da er det viktig at ansatte fra utlandet som har erfart dette, formidler det til aktuelle kandidater. Stillingene blir generelt lyst ut i internasjonale medier/rekrutteringsfora.

Prosess

Det er svært varierende hvor lang tid rekrutteringsprosessene tar, fra sak til sak, og institutt til institutt. Generelt er instituttlederne fornøyd med planleggingen og gjennomføring av prosessen. Inntrykket fra HR-medarbeiderne er at prosessene er bra – det er ikke alltid planene blir fulgt, men man kommer vanligvis i mål omtrent som planlagt. Det hender at komiteoppnevninger tar lenger enn ønskelig, som oftest på grunn av smale fagfelt og få potensielle komitemedlemmer, og påfølgende habilitetsutfordringer av samme årsak.

Et tiltak som ble vedtatt i rekrutteringsplanen var at HR-medarbeidere skulle sile kandidater før vurdering av sakkyndigkomiteen, men dette ble etter kort tid vurdert lite hensiktsmessig, og gjøres ikke lenger.

Fakultetsledelsens kommentarer

Det generelle inntrykket er at det arbeides godt med rekruttering på de forskjellige instituttene og ved fakultetet, og at man er på god vei til å oppnå hovedmålene ved rekrutteringsplanen.

Forslag til vedtak:

Styret ved det samfunnsvitenskapelige fakultet tar «*Orientering om oppfølging av rekrutteringsplan/måloppnåelse for perioden 2017 – 2019*», til orientering.

Jan Erik Askildsen
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt
fakultetsdirektør

Vedlegg
1 Rekrutteringsplan

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 vitenskapelige 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 speile den vitenskapelige kompetansen i fagmiljøet.
- Utlysningsteksten bør utarbeides i samarbeid med ulike fora på instituttet (institutttråd/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 undervisningsmaterieil. 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 normalt 3 måneder 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 komitémedlemmer 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 intervjuteknikk

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 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: <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 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 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 academia.
- 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.