

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 21.02.2023 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 Slavkovic (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 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 søkergrunnet 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 opptjeningstid 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 akademia, 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 akademia, 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.