



Styre
20/25

Arkivreferanse
2024/2339
Styresak
18.03.2025

Dokumentdato
09/03/2025
Møtedato
Fakultetsstyret
ved Det
humanistiske
fakultet

Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030

Dokumenter i saken:

1. Oppnevningbrev datert 9.2.2024.
2. Høringsbrev til enhetene ved HF, datert 12.2.2025.
3. Innspill til fra Institutt for filosofi og førstesemesterstudier (FOF), datert 3.3.2025.
4. Innspill fra Institutt for arkeologi, historie, kulturvitenskap og religionsvitenskap (AHKR), datert 26.2.2025.
5. Innspill fra institutt for fremmedspråk (IF), datert 4.3.2025.
6. Innspill fra Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier (LLE), datert 4.3.2025.
7. Justert forslag til Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030.

Bakgrunn

Ansettelse i vitenskapelige stillinger er de viktigste faglige investeringene fakultetet gjør. Likevel har fakultetet ikke hatt en formalisert rekrutteringsstrategi. I dag opererer vi i et arbeidsmarked og under rammebetingelser som er vesentlig annerledes enn for bare ti år siden. Det stiller nye krav og forventninger til hvordan vi rekrutterer.

For å møte disse utfordringene har fakultetet oppnevnt en arbeidsgruppe med mandat til å utarbeide forslag til en helhetlig rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet. Denne strategien skal være i tråd med fakultetets overordnede strategi, og være førende for arbeidet med å tiltrekke de beste kandidatene. Strategien vil omfatte alle vitenskapelige stillinger, både faste og midlertidige (inkludert åremålsstillinger), og dekke hele rekrutteringsprosessen – fra å sikre fakultetet et godt rekrutteringsgrunnlag til påmønstring av nyansatte.

For en mer detaljert beskrivelse av mandatet, se vedlegg 1.

Arbeidsgruppen har bestått av:

- Ole Hjortland, prodekan.
- Teemu Ryymin, instituttleder, AHKR.
- Anders Fagerjord, instituttleder, LLE.
- Arve Sennesvik, seksjonsleder, Seksjon for HR og Service.
- Susanne Ostendorf, assisterende fakultetsdirektør.

Prodekan, assisterende fakultetsdirektør og HR-sjef har fungert som sekretariat for arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen har hatt 5 møter, med første møte 20.2.24 og siste møte 15.11.24. Arbeidsgruppen ga sekretariatet fullmakt til å slutføre forslag til rekrutteringsstrategien, og medlemmene har uttalt seg om utkastet før høringsrunden.

Prodekan orienterte om arbeidet og utkastet på seminar for fakultetsstyret, instituttledere og fakultetsledelsen 14.1.25.

Arbeidsgruppen leverte sitt forslag til Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 11.2.2025. Forslaget ble sendt på høring til enhetene i brev av 12.2.2025, med frist 4.3.2025 (vedlegg 2).

Det er kommet inn innspill FOF, AHKR, IF og LLE (vedlegg 3-6). Innspillene er vurdert og i stor grad innarbeidet i justert forslag til rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030 (vedlegg 7).

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



Ole Thomassen Hjortland
Anders Fagerjord
Teemu Sakari Ryymin
Arve Sennesvik

Referanse

2024/2339

Dato

09.02.2024

Oppnevning av arbeidsgruppe for rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet

Bakgrunn

Ansettelse i vitenskapelige stillinger er de viktigste faglige investeringene fakultetet gjør. Fakultetet konkurrerer imidlertid i dag i et arbeidsmarked som er vesentlig annerledes enn for bare ti år siden. Det stiller nye krav og forventninger til hvordan vi rekrutterer.

Mandat

Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til en rekrutteringsstrategi for fakultetet som skal gjelde i perioden 2024-2030. Rekrutteringsstrategien skal følge opp fakultetets overordnede strategi, og være førende for arbeidet med å tiltrekke seg de beste kandidatene. Strategien skal gjelde alle vitenskapelige stillinger, faste og midlertidige (inkludert åremålsstillinger som rekrutteringsstillinger, bistillinger og enhetsledere). Strategien skal ikke bare omfatte ansettelsesprosessen, men hele løpet fra å sikre fakultetet et godt rekrutteringsgrunnlag til «onboarding» av nyansatte.

I arbeidet med rekrutteringsstrategi, bes arbeidsgruppen særlig om å ta stilling til:

- Overordnede målsetninger for vitenskapelig rekruttering i strategiperioden.
- Virkemidler for å tiltrekke oss de beste kandidatene.
- Tiltak for å bedre profilering av fakultetet og synliggjøring av utlysninger.
- Bruk av ulike stillingskategorier som verktøy for god rekruttering, f.eks. innstegstillinger og professorstillinger vs. førsteamanuensisstillinger.
- Tiltak som fremmer likestilling og mangfold i rekruttering.
- Virkemidler for å motvirke unødvendig midlertidighet.
- Prinsipper for sakkyndig vurdering i ulike ansettelsesprosesser, særlig med henblikk på UHRs *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp*.
- Sammenheng mellom fakultetets rekruttering og eksternfinansiert forsknings- og undervisningsaktivitet.
- Tiltak for mer effektiv vurderings- og saksbehandlingsprosess i ansettelsessaker.
- Videreutvikling av «onboarding» for nyansatte og oppfølging i prøveperiode.
- Virkemidler for å beholde ansatte.

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

Følgende oppnevnes til arbeidsgruppen:

- Teemu Ryymin, instituttleder, AHKR.
- Anders Fagerjord, instituttleder, LLE.
- Arve Sennesvik, seksjonsleder, Seksjon for HR og Service.
- Susanne Ostendorf, assisterende fakultetsdirektør (sekretær).
- Ole Hjortland, prodekan (leder).

Arbeidsgruppen bes om å levere sitt forslag innen 1. mai 2024. Forslaget skal deretter sendes til høring på enhetene. Revidert forslag legges frem for vedtak i fakultetsstyret høsten 2024.

Med vennlig hilsen

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030

Innledning

God rekruttering av vitenskapelig ansatte er avgjørende for at Det humanistiske fakultet (HF) kan nå sine langsiktige mål for utdanning og forskning. Fakultetets rekrutteringsstrategi skal være et verktøy for å fremme våre ambisjoner for rekruttering i perioden 2025-2030.

Rekrutteringsstrategien skal gjelde for alle vitenskapelige stillinger ved fakultetet: professor-, dosent- og forskerstigen, faste og midlertidige stillinger, inkludert rekrutteringsstillinger (ph.d.-stipendiater og postdoktorer). God rekruttering skal ikke være begrenset til selve ansettelsesprosessen, men må bidra til en helhetlig prosess, fra å styrke rekrutteringsgrunnlaget til påmønstring av nyansatte. I tillegg må rekruttering sees i sammenheng med fakultetets overordnede strategi og med bemanningsplanen.

Strategien peker ut følgende innsatsområder, inkludert delmål og medfølgende tiltak:

- Fakultetets bemanning skal fremme fakultetets strategiske mål.
- Fakultetet skal sikre et bedre og bredere rekrutteringsgrunnlag
- Fakultetets ansettelsesprosesser skal være gjennomsiktede og effektive
- Fakultetet skal ha tilpassede påmønstrings- og utviklingsplaner for nyansatte på alle nivåer av karrierestigen.

Innsatsområder for rekruttering av vitenskapelige ansatte ved Det humanistiske fakultet

A: Strategisk bemanning

Fakultetets bemanning skal fremme fakultetets strategiske mål.

Delmål 1: Rekrutteringer skal knyttes til strategiske mål.

- Tiltak 1: Stillinger skal lyses ut åpent og internasjonalt.
- Tiltak 2: Stillingsbeskrivelser for faste stillinger skal sikre undervisnings- og forskningskompetanse som dekker brede og langsiktige behov.
- Tiltak 3: Rekrutteringer i bredden av fagene bør fremme deltakelse i strategiske satsinger, for eksempel digital humaniora og humanistiske forskningsinfrastruktur.

- Tiltak 4: Rekrutteringer skal styrke fakultetets mulighet til å konkurrere om eksterntfinansiering for både forsknings- og utdanningsprosjekter.
- Tiltak 5: Tilslag på et forskningsprosjekt bør ikke utløse ansettelse i faste stillinger med normalvilkår med mindre ansettelsen også dekker langsiktige behov.
- Tiltak 6: Fakultetets tiltaksplan for likestilling og mangfold skal følges opp i rekrutteringsprosesser.

Delmål 2: Valg av stillingsutlysninger skal bidra til fleksibilitet for å løse arbeidsoppgavene ved enhetene.

- Tiltak 1: Stillinger med normalvilkår skal være hovedregelen for å sikre god sammenheng mellom forskning og undervisning.
- Tiltak 2: Rekrutteringer skal normalt dekke behov i bredden av studietilbudet, inkludert behov i disiplinfagene, lektorprogrammer og EVU-emner.
- Tiltak 3: Utlysning av professorstillinger, i stedet for førsteamanuensisstillinger, kan vurderes ved behov, særlig for å sikre forskriftsfestede krav til utdanninger eller utdannings- og forskningsledelse.
- Tiltak 4: I den grad fakultetet har anledning til å benytte lektorstillinger, skal disse kun brukes unntaksvis ved særlig store undervisningsbehov.
- Tiltak 5: Ved bruk av faste forskerstillinger bør det sannsynliggjøres at det finnes langsiktige forskningsbehov og finansieringsmuligheter.
- Tiltak 6: Det skal åpnes for bruk av innstegsstilling som en pilotordning.

Delmål 3: Fakultetet skal redusere bruken av midlertidige stillinger.

- Tiltak 1: Fakultetets tiltaksplan for redusert bruk av midlertidighet skal følges opp.
- Tiltak 2: Undervisningsoppgaver må tilpasses de faste tilgjengelige ressursene. Det må tas høyde for avvikling av forskningsterminer.
- Tiltak 3 Gjentatte vikarbehov skal gjennomgås for å sikre at faste oppgaver knyttes til faste stillinger.

B: Søkergrunnlag

Fakultetet skal sikre et bedre og bredere rekrutteringsgrunnlag

Delmål 1: Fakultetets profil som attraktiv arbeidsplass skal styrkes.

- Tiltak 1: Fakultetets forskningsstyrker og utdanningsportefølje skal fremheves i internasjonalt profileringsmateriale.
- Tiltak 2: Fordeler med akademiske stillinger ved Universitetet i Bergen skal tydeliggjøres i profileringsmateriale.

Delmål 2: Antallet kvalifiserte søkere til vitenskapelige stillinger skal økes.

- Tiltak 1: Som hovedregel skal det lyses ut stillinger med en beskrivelse som gir et bredt søkergrunnlag.
- Tiltak 2: Ved utlysninger til faste stillinger med færre enn fem kvalifiserte søkere, skal det vurderes om utlysningen bør trekkes.
- Tiltak 3: Bruken av faste kanaler for utlysning skal gjennomgås.
- Tiltak 4: Det skal utvikles rutiner for at fagmiljøene deler stillingsutlysninger i egnede fagkanaler nasjonalt og internasjonalt.

Delmål 3: Det skal tilbys konkurransedyktige vilkår for vitenskapelig ansatte.

- Tiltak 1: Videreutvikle gode rammevilkår for forskning og undervisning i stillingene.
- Tiltak 2: Lønnsbetingelser og karrieremuligheter skal brukes aktivt i rekruttering.

C: Ansettelsesprosess

Fakultetets ansettelsesprosesser skal være gjennomsiktede og effektive

Delmål 1: Ansettelsesprosessen ved fakultetet skal unngå unødvendig tidsbruk.

- Tiltak 1: Utlysninger skal gjennomføres hurtig etter vedtak i fakultetsstyret.
- Tiltak 2: Nye rutiner for godkjenning av utlysninger og sakkyndige rapporter skal utvikles.
- Tiltak 3: Bruk av silekomité i ansettelsesprosesser skal utredes.
- Tiltak 4: Bruk av tilsettingsråd for faste vitenskapelige stillinger skal vurderes.

Delmål 2: Utlysningstekster skal være presise og forståelige for søkere og komiteer.

- Tiltak 1: Alle stillingskategorier skal ha jevnlig oppdaterte utlysningsskjermer.
- Tiltak 2: Utlysningstekster skal i større grad vise frem hvor attraktive stillingene er.
- Tiltak 3: Utlysninger skal skille tydelig mellom må-krav, bør-krav til stillingene og annen kompetanse som teller positivt.
- Tiltak 4: Utlysninger skal ha angi tydelig hvilke(t) fag stillingen skal inngå i, på en måte som kan brukes i opprykksprosesser, bemanningsplan og vitnemål for ph.d.-kandidater.
- Tiltak 5: Sikre samsvar mellom norsk og engelsk utgave av utlysningstekster.

Delmål 3: Sakkyndige vurderinger skal holde høy kvalitet.

- Tiltak 1: Sakkyndige komiteer skal normalt ha medlemmer fra forskningsmiljøer utenfor Norge.
- Tiltak 2: Komiteer skal normalt ha minst ett medlem med god kjennskap til Universitetet i Bergen sitt regelverk og veiledere ved Det humanistiske fakultet.
- Tiltak 3: Ved behov utpeke administrativ koordinator for sakkyndige komiteer.
- Tiltak 4: Ny veileder for sakkyndig komité for førsteamanuensis- og professorstillinger skal ferdigstilles.
- Tiltak 5: Ny veileder for sakkyndig komité for rekrutteringsstillinger skal ferdigstilles.
- Tiltak 6: Fakultetet skal innføre veiledende matriser for karrierevurdering i tråd med anbefalingene i *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp* (NOR-CAM).
- Tiltak 7: Forbedre kommunikasjon om UiBs ansettelsesprosess og reglement til eksterne medlemmer.
- Tiltak 8: Tydeliggjøre forventninger til vurdering av utdanningsfaglig kompetanse i relevante stillinger.
- Tiltak 9: Utvikle e-kurs for ansatte i vitenskapelige stillinger som skal bidra i lokale ansettelsesprosesser.

Delmål 4: Mer enhetlig og gjennomiktig bruk av prøveforelesning og intervju.

- Tiltak 1: Det skal utarbeides nye veiledere for prøveforelesning og intervju, med tilhørende maler for intervju.
- Tiltak 2: Enhetsledelsen skal normalt være representert i intervju- og prøveforelesningskomiteer.

D: Påmønstring og karriereutvikling

Fakultetet skal ha tilpassede påmønstrings- og utviklingsplaner for nyansatte på alle nivåer av karrierestigen.

- Tiltak 1: Utvikle tydelige karriereplaner for alle ansatte i vitenskapelige stillinger, inkludert plan for opprykk dersom det er relevant.
- Tiltak 2: Tilpasse UiBs rutiner for påmønstring av nyansatte, særlig for utenlandske ansatte.
- Tiltak 3: Sikre at nyansatte har rimelig anledning til å gjennomføre norskopplæring og følge opp dersom opplæringen ikke gjennomføres.
- Tiltak 4: Videreutvikle opprykksseminar for å bidra med god informasjon om opprykksordninger i stillingene.
- Tiltak 5: Videreutvikle velkomstseminar for ph.d.-kandidater som regelmessig informasjonssamling for både kandidater og veiledere.

Delmål 2: Fakultetets opprykksprosess skal fremme kvalitet og være gjennomsliktig for søkere.

- Tiltak 1: Fakultetets opprykksseminar skal videreutvikles.
- Tiltak 2: Vurdering av opprykk skal følge opp anbefalingene i *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp* (NOR-CAM).
- Tiltak 3: Krav til utdanningsfaglig kompetanse skal tydeliggjøres etter at UiBs nye regler er vedtatt.



Det humanistiske fakultet

Dato
03/03/2025

Referanse
2024/2339

Innspel frå FoF til rekrutteringsstrategi

Utkastet har vore til høyring hjå instituttrådet på FoF, men det kom ingen kommentarar frå nokon av medlemene.

Instituttleiinga ved FoF stiller seg bak den føreslåtte strategien, og seier seg samd i så godt som alle punkta. Det er ein svært god strategi- og tiltaksplan, med den rette balansen mellom å vere fleksibel og å vere konkret. Det er berre håpe at ein så god plan ikkje går i gløymeboka, men blir aktivt brukt av fakultet og institutt i åra som kjem.

Instituttet har likevel to merknadar:

- 1) Strategien blir i innleiinga sagt å gjelde både faste vitskapelege stillingar, midlertidige stillingar og rekrutteringsstillingar, men ikkje alle punkta passar alle kategoriane like godt. Til dømes synes tiltak 1, 3 og 4 under delmål 1 for område A å gjelde primært for faste vitskapelege stillingar. Desse punkta kan vere vanskeleg å gjennomføre for mange typar midlertidige stillingar, og også for nokre rekrutteringsstillingar.
- 2) Tiltak 1, delmål 1, under område D kan bli problematisk. Karriereplanar for alle vitskapeleg tilsette, inkludert etablerte professorar, bør i det minste ikkje innførast på ein rigid og formalistisk måte, men bør haldast innanfor rammene av medarbeidarsamtalar. Dersom punktet er meint å gjelde berre nytilsette, bør det spesifiserast.

Med venleg helsing
Steinar Bøyum

Postadresse
Universitetet i Bergen
Institutt for filosofi og
førstesemesterstudium
Postboks 7800
N-5020 BERGEN

E-post:
post@uib.no

Organisasjonsnummer
874 789 542

Saksbehandlar
Steinar Bøyum
Telefon:55582551
Mobil:
E-post:Steinar.Boyum@uib.no



Susanne Ostendorf

Dato
26/02/2025

Referanse
2024/2339

AHKRs innspill til Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030

AHKR har med interesse lest arbeidsgruppens utkast til rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet. I hovedsak er AHKR positiv til utkastet, men har noen bemerkninger.

Konkrete kommentarer:

A.

Delmål 1:

Tiltak 1: Stillinger skal lyses ut åpent og internasjonalt.

Ordet åpent kan ha flere betydninger. Det kan bety at det er åpen konkurranse, men det kan også bety at stillinger ikke lyses ut i noe spesifikt fagfelt. Det ville være fint med en presisering.

Tiltak 3: Rekrutteringer i bredden av fagene bør fremme deltakelse i strategiske satsinger, for eksempel digitala humaniora og humanistiske forskningsinfrastruktur.

Formuleringen «rekrutteringer i bredden av fagene» er uklar. Det vil være fint med en presisering.

Tiltak 5: Tilslag på et forskningsprosjekt bør ikke utløse ansettelse i faste stillinger med normalvilkår med mindre ansettelsen også dekker langsiktige behov.

Det bør presiseres at heller ikke undervisningsprosjekter bør utløse ansettelser i faste stillinger.

Delmål 2:

Tiltak 4: I den grad fakultetet har anledning til å benytte lektorstillinger, skal disse kun brukes unntaksvis ved særlig store undervisningsbehov.

Postadresse
Universitetet i Bergen
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og
religionsvitenskap
Postboks 7800
N-5020 BERGEN

E-post:
post@uib.no

Organisasjonsnummer
874 789 542

Saksbehandler
Kyrre Kverndokk
Telefon:
Mobil:
E-post: Kyrre.Kverndokk@uib.no

AHKR foreslår en presisering: «...ved særlig store *langsiktige* undervisningsbehov...»

B.

Delmål 2:

Tiltak 2: Ved utlysninger til faste stillinger med færre enn fem kvalifiserte søkere, skal det vurderes om utlysningen bør trekkes.

Dette er en vanskelig balansegang. Enkelte fagfelt er små, det gjelder ikke minst nye fagfelt som kan være strategisk viktige. De siste to tiårene har for eksempel fagfelt som digital humaniora, minnekultur og miljøhumaniora på få år gått fra å være marginale felt til felt som driver humanistisk forskning framover. I enkelte tilfeller bør det vurderes om det likevel er akseptabelt med få søkere, hvis det aktuelle fagfeltet er lite og strategisk viktig.

Delmål 3:

Tiltak 1: Videreutvikle gode rammevilkår for forskning og undervisning i stillingene.

Dette er litt intetsigende formulert. Hva menes med «gode rammevilkår»?

C.

Delmål 1:

Tiltak 1: Utlysninger skal gjennomføres hurtig etter vedtak i fakultetsstyret.

Det er viktig å presisere at fakultetsstyret ikke vedtar alle utlysninger (for eksempel ikke bistillinger og eksternfinansierte stillinger).

AHKR er positive til de øvrige tiltakene under delmål 1, og har tro på at det vil gjøre prosessen raskere.

Delmål 2:

Tiltak 1: Alle stillingskategorier skal ha jevnlig oppdaterte utlysningsskjermer.

AHKR foreslår følgende presisering: «...oppdaterte utlysningsskjermer på norsk og engelsk».

Tiltak 5: Sikre samsvar mellom norsk og engelsk utgave av utlysningstekster.

Det er svært viktig med rutiner for kvalitetssikring av de engelske tekstene, med tanke på samsvar men også med tanke på et godt engelsk språk.

Delmål 3

Tiltak 9: Utvikle e-kurs for ansatte i vitenskapelige stillinger som skal bidra i lokale ansettelsesprosesser.

AHKR forstår at det kan være et behov for å sette ansatte inn i tilsettingsprosedyrer, samtidig har det over tid vært en utvikling med stadig flere ekurs. Det er viktig at kurset er av et omfang at det ikke oppfattes som en tidstyv. Det bør også presiseres om dette kun gjelder faste tilsetninger eller om det omfatter alle ansettelsesprosesser, dvs. også rekrutteringsstillinger, vikariater og annet.

D.

Delmål 1:

Tiltak 2: Tilpasse UiBs rutiner for påmønstring av nyansatte, særlig for utenlandske ansatte.

Dette tiltaket kunne med fordel vært formulert på en mer forpliktende måte, for eksempel med å bruke ord som *videreutvikle* eller *operasjonalisere*.

Tiltak 3: Sikre at nyansatte har rimelig anledning til å gjennomføre norskopplæring og følge opp dersom opplæringen ikke gjennomføres

Dette er fint, men bør ikke også den pedagogiske opplæringen følges opp?

Tiltak 5: Videreutvikle velkomstseminar for ph.d.-kandidater som regelmessig informasjonsamling for både kandidater og veiledere.

Dette er uklart formulert. Er dette ett seminar eller handler det om regelmessig oppfølging?

Med vennlig hilsen

Kyrre Kverndokk

Forskingskoordinator



Dykkar ref
2024/2339

Vår ref

Dato: 04.03.2025

IF sitt innspel til Rekrutteringsstrategi for HF 2025-30

IF takkar for det gode arbeidet som er gjort med ny rekrutteringsstrategi for HF-fakultetet. Vi ser at dette er eit viktig arbeid for å sikre kvaliteten i rekrutteringar av nyttilsette i åra framover.

Vi vil peike på at fordelinga mellom hovudmål, delmål og tiltak ikkje er like tydeleg gjennom heile teksten. Vi ser dessutan at det manglar eit delmål 1 under hovudmål D og at nokre av tiltaka går igjen, til dømes tiltak 4 under (delmål 1) «Videreutvikle opprykksseminar for å bidra med god informasjon om opprykksordningar i stillingene.» og tiltak 1 under delmål 2 «Fakultetets opprykksseminar skal videreutvikles.»

A Strategisk bemanning

I utgangspunktet er målformuleringa god, men det er ikkje tydeleg kva som er tilhøvet mellom hovudmål A («fremme strategiske mål») og delmål 1 («knyttes til strategiske mål»). Det er heller ikkje tydeleg på kva måte tiltak 1 under delmål 1 er kopla til dette delmålet. Hovudproblemet synest å vere at ordet strategi her ikkje er gitt noko innhald.

Delmål 1, tiltak 3: «Rekrutteringer i bredden av fagene bør fremme deltakelse i strategiske satsingar,» Det er litt uklart kva dette betyr. Meiner ein «rekrutteringer i alle fag bør...»?

Det er ei potensiell spenning mellom tiltak 2 og 3. Digitala humaniora og humanistisk infrastruktur er strategiske satsingar i inneverande strategiperiode fram til 2030, men i samband med faste tilsetningar i vitskapelege stillingar som vi gjer no er perioden fram til 2030 svært kort. Med tanke på den lange verknadshorisonten for faste tilsetningar i vitskapelege stillingar framstår tiltak 3 mest relevant for åremålsstillingar.

Delmål 2 framstår som ein annan variant av delmål 1, tiltak 2. Vurder å stryke delmål 1, tiltak 2. Formuleringa «Utforming av stillingsutlysningar» framstår som betre enn «Valg av stillingsutlysningar.»

side 1 av 3

Delmål 2, tiltak 2. Det er litt uklårt om tanken er at dei einiskilde rekrutteringane skal dekkje heile bredden, eller om totaliteten av rekrutteringar på eit fag skal gjere det. Kan godt presiserast.

Delmål 2, tiltak 4. Praksis ved UiB når det gjeld å lyse ut lektorstillingar er allereie svært streng. Ved IF opplever vi at praksisen tidvis kan stå i vegen for dei behova vi har når det gjeld undervisingsbehov. Vi deler synet på at delte stillingar er viktige for å sikre forskingsbasert undervising, men ser og at det er tilfelle kor vi er avhengige av å prioritere undervising. Det kan gjelde fag med stor undervisingsbyrde (framandspråk kor studentane ikkje har forkunnskapar), behov for oppfølging utanom vanleg undervising (lektorprogrammet) eller andre forhold (EVU). Vi ser heller ikkje at tiltaket bidrar til å oppnå delmålet. Vi oppmodar difor til å fjerne dette tiltaket.

B Søkergrunnlag

Vi støttar målet.

Delmål 2, tiltak 2: Vi er usikre på om dette er eit godt tiltak som vil bidra til delmålet. For det første er det uklart når måttalet på 5 skal slå inn? Er det snakk om prosessen med siling av kandidatar før utsending til sakkunnig komité, eller etter at sakkunnig komité har levert si innstilling. Viss det siste er tilfelle så risikerer vi at eit slik grep får uheldige konsekvensar for omdømmet til fakultetet som igjen kan bidra til å *reducere* vår attraktivitet som arbeidsplass. Vi føreslår å fjerne tiltaket.

Delmål 2, tiltak 3: Vi trur at dette er eit nøkkeltiltak. Ein gjennomgang bør vurdere om det er naudsynt og/eller ønskjeleg å bruke økonomiske ressursar på dette for å oppnå delmålet.

C Ansettelsesprosess

Vi støttar målet.

Delmål 1, tiltak 4. Dette er eit viktig punkt. Vi meiner at det godt kan formulerast tydelegare og meir forplikande. «Fakultetet skal utrede bruk av tilsettingsråd for faste vitenskapelige stillingar for å vurdere om og hvordan en slik ordning kan bidra til målet om gjennomslutning og effektivitet. Utredningen skal ta hensyn til HF's særpreg, men også ta inn over seg erfaringer fra lignende fakulteter ellers i landet.»

Tiltak 5: Vi meiner det er viktig med fortløpande evalueringar av kva som funkar og ikkje. Vi oppmodar difor til eit tiltak som underbyggjer verdien av å vere ein lærande organisasjon og føreslår difor eit nytt tiltak 5. «Tiltak 5: Fakultetsadministrasjonen skal innføre en praksis med kontinuerlig systematisering av erfaringer fra rekrutteringsprosesser som sikrer at slike erfaringer fortløpende ligger til grunn for gjennomføring av nye rekrutteringsprosesser.»

Delmål 2, tiltak 3. Dette er et svært viktig tiltak som også vil bidra godt til delmål 1.

D Påmønstring og karriereutvikling

Dette er eit viktig mål. Vi er likevel usikre på om det er naudsynt med «tilpassede» planer dersom det er snakk om planer som er tilpassa i samanlikning med slike planer som er etablerte av HR ved UiB sentralt. Vår oppleving er at desse funkar godt som grunnlag for lokal oppfølging av (ny)tilsette.

Venleg helsing

Martin Paulsen
Instituttleiar



Susanne Ostendorf

Dato
04.03.2025

Referanse
2024/2339

Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030 - innspill fra LLE

Vi viser til brev om rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030 og vi takker arbeidsgruppen for arbeidet med strategien.

Overordnet fremstår dokumentet mindre som en strategi og mer som en handlingsplan. Noen av tiltakene overlapper, andre er i konflikt med andre strategier og handlingsplaner ved fakultetet. Tiltakene kunne med fordel hatt en klarere prioritering og begrunnelse.

Det er rekruttering til noen vitenskapelige stillinger som ikke er nevnt i strategien. Den ene er vitenskapelig assistent, som kan være en viktig mulighet for nyutdannede studenter og andre som er tidlig i karrieren. Den andre er rekruttering av instituttledere, som ikke helt er en vitenskapelig stilling, men som med rekruttering av eksterne ledere, forplikter stillinger likevel.

Strategien peker ut en lang rekke områder der fakultetet skal sette inn ressurser for å lage nye maler, rutiner og retningslinjer. Samtidig er ressursene ved fakultetet, både vitenskapelige og administrative, under sterkt press. Ledere har ansvar for å vurdere hvilke oppgaver som er strategisk viktigst, og hvilke som skal nedprioriteres. Det er ikke hensiktsmessig å vedta en strategi uten en klar forventning om at tiltakene prioriteres *over andre oppgaver*, og det bør vurderes om fakultetet har ressurser til å følge opp strategien.

Instituttets innspill til punktene gis under:

A: Strategisk bemanning

Delmål 1

Tiltak 3: Tiltaket er utydelig formulert og vanskelig å tolke. I tillegg er det uheldig å nevne eksempler på strategiske satsninger, når HF har flere enn de som er nevnt.

Tiltak 4: Innspill tyder på at tiltaket bør nyanseres eller tydeliggjøres. Er eksternfinansiering et hovedmål ved rekrutteringer, og skal kandidater ha ferdige søknadsplaner når de tilsettes?

Postadresse
Universitetet i Bergen
Institutt for lingvistiske, litterære og
estetiske studier
Postboks 7800
N-5020 BERGEN

E-post:
post@uib.no

Organisasjonsnummer
874 789 542

Saksbehandler
Aleksander Morland
Telefon:55589368
Mobil:
E-post:Aleksander.Morland@uib.no

Tiltak 5: Hvis langsiktige frikjøp – femårige eller mer pga. tilslag i store prosjekter – ikke skal utløse faste stillinger, hvordan skal undervisningsbehovet håndteres? Hvordan sikrer man at BOA-suksess ikke går ut over studentene, og hvordan er samspillet mellom dette punktet i denne strategien og strategi om økt BOA-aktivitet?

Tiltak 6: Tiltaket er vagt og lite proaktivt, vi etterlyser noe mer konkret om likestilling og mangfold. Innspill peker på at standardformuleringer i utlysninger knyttet til muntlige språkferdigheter ikke tar hensyn til døve, og at formuleringer som «begge kjønn» med fordel kan vurderes nærmere.

Delmål 2

Tiltak 2: Det etterlyses en klarere formulering av tiltaket.

Tiltak 4: Det er ikke klart hva som menes med «særlig store undervisningsbehov»?

Tiltak 6: Det er ikke tydelig hva som menes med innstegstillinger, eller hvordan dette bidrar til å sikre god rekruttering. Bruk av innstegstillinger er kontroversielt, og det er ikke klart hvordan fakultetet har vurdert ordningen. Alternativt kunne strategien være å utrede hvorvidt innstegstillinger skal innføres.

Delmål 3

Tiltak 1: Er det nødvendig å presisere i strategien at fakultetets tiltaksplan skal følges opp?

Tiltak 2: HF har hatt stor suksess med store prosjekter som gir langsiktige frikjøp. Skal studieprogrammene og undervisningen tilpasses den faste staben, eller den tilgjengelige staben, jf. A, delmål 1, tiltak 5?

B: Søkergrunnlag

Delmål 1

Tiltak 1–2: Vi etterlyser mer konkret formulering av disse tiltakene og oppfatter at disse allerede oppfylles i dag.

Delmål 2

Tiltak 1–2: Vi etterlyser et grunnlag for hvorfor det er et mål å ha flest mulig søkere. Vi skal som regel kun rekruttere en person, og da er det viktigst at søkerne er gode, ikke at de er mange.

Tiltak 2: Hvilken vurdering ligger til grunn for å sette en grense ved akkurat fem søkere? Antall kvalifiserte søkere vil variere mellom fag og ut fra spesifiseringer i utlysningene. Er dette ivaretatt i tiltaket?

Delmål 3

Tiltak 2: Lønnsbetingelser og karrieremuligheter er sentrale virkemidler i personalpolitikken, ikke først og fremst i rekrutteringssammenheng. Det er svært viktig å ivareta gode lønns- og arbeidsvilkår for staben som allerede er tilsatt, og dette må settes i sammenheng med virkemidler som brukes i rekruttering.

C: Ansettelsesprosess

Delmål 1

Tiltak 3: Det er ressurskrevende å vurdere mange søkere. En silekomite kan være nyttig, men må aktivisere tidlig og jobbe raskt for å unngå forsinkelser.

Tiltak 4: Et tilsetningsråd for vitenskapelige stillinger vil få stor betydning fakultetsstyrets mandat og bør inngå i en større diskusjon om fakultetsstyrets funksjon og mandat.

Delmål 2

Tiltak 2: Tiltaket er utydelig og bør formuleres tydeligere.

Delmål 3

Tiltak 9: Med mindre det allerede finnes et e-læringskurs, er det ikke nødvendig å spesifisere hvilken form opplæringsmateriellet skal ha. Det kan være et e-læringskurs, men kanskje kan det like godt være et opplæringsmøte eller kursmateriell.

Med vennlig hilsen

[avsenders navn]

[avsenders tittel]

Aleksander Morland

administrasjonssjef

Rekrutteringsstrategi for Det humanistiske fakultet 2025-2030

Innledning

God rekruttering av vitenskapelig ansatte er avgjørende for at Det humanistiske fakultet (HF) kan nå sine langsiktige mål for utdanning og forskning. Fakultetets rekrutteringsstrategi skal være et verktøy for å fremme våre ambisjoner for rekruttering i perioden 2025-2030.

Rekrutteringsstrategien skal gjelde for alle vitenskapelige stillinger ved fakultetet: professor-, dosent- og forskerstigen, faste og midlertidige stillinger, inkludert rekrutteringsstillinger (ph.d.-stipendiater og postdoktorer). God rekruttering skal ikke være begrenset til selve ansettelsesprosessen, men må bidra til en helhetlig prosess, fra å styrke rekrutteringsgrunnlaget til påmønstring av nyansatte. I tillegg må rekruttering sees i sammenheng med fakultetets overordnede strategi og med bemanningsplanen.

Strategien peker ut følgende innsatsområder, inkludert delmål og medfølgende tiltak:

- Fakultetets bemanning skal fremme fakultetets strategiske mål.
- Fakultetet skal sikre et bedre og bredere rekrutteringsgrunnlag.
- Fakultetets ansettelsesprosesser skal være gjennomsiktede og effektive.
- Fakultetet skal ha tilpassede påmønstrings- og utviklingsplaner for nyansatte på alle nivåer av karrierestigen.

Innsatsområder for rekruttering av vitenskapelige ansatte ved Det humanistiske fakultet

A: Strategisk bemanning

Fakultetets bemanning skal fremme fakultetets strategiske mål.

Delmål 1: Rekrutteringer skal knyttes til målsettinger i strategidokumentene på fakultets- og enhetsnivå.

- Tiltak 1: Faste stillinger og rekrutteringsstillinger skal lyses ut internasjonalt og i åpen konkurranse.
- Tiltak 2: Stillingsbeskrivelser for faste stillinger skal sikre undervisnings- og forskningskompetanse som dekker brede og langsiktige behov.
- Tiltak 3: Rekrutteringer bør fremme deltakelse i strategiske satsinger, for eksempel digitala humaniora og humanistisk forskningsinfrastruktur.

- Tiltak 4: Rekrutteringer til faste stillinger skal styrke fakultetets mulighet til å konkurrere om eksterntfinansiering for både forsknings- og utdanningsprosjekter.
- Tiltak 5: Tilslag på eksternt finansierte prosjekter bør ikke utløse ansettelse i faste stillinger med normalvilkår med mindre ansettelsen også dekker langsiktige behov.
- Tiltak 6: Fakultetets tiltaksplan for likestilling og mangfold skal følges opp i rekrutteringsprosesser.

Delmål 2: Rekruttering skal bidra til fleksibilitet for å løse arbeidsoppgavene ved enhetene.

- Tiltak 1: Stillinger med normalvilkår skal være hovedregelen for å sikre god sammenheng mellom forskning og undervisning.
- Tiltak 2: Utlysninger av stillinger med undervisning skal normalt bidra til å dekke behov i bredden av studietilbudet, inkludert behov i disiplinfigene, lektorprogrammer og EVU-emner.
- Tiltak 3: Utlysning av professorstillinger, i stedet for førsteamanuensisstillinger, kan vurderes ved behov, særlig for å sikre forskriftsfestede krav til utdanninger eller utdannings- og forskningsledelse.
- Tiltak 4: I den grad fakultetet har anledning til å benytte faste lektorstillinger, skal disse kun brukes unntaksvis ved særlig store og langsiktige undervisningsbehov.
- Tiltak 5: Ved bruk av faste forskerstillinger bør det sannsynliggjøres at det finnes langsiktige forskningsbehov og finansieringsmuligheter.
- Tiltak 6: Det åpnes for bruk av innstegsstilling som en pilotordning.

Delmål 3: Fakultetet skal redusere bruken av midlertidige stillinger.

- Tiltak 1: Fakultetets tiltaksplan for redusert bruk av midlertidighet skal følges opp og fornyes.
- Tiltak 2: Undervisningsoppgaver må tilpasses de faste tilgjengelige ressursene. Det må tas høyde for avvikling av forskningsterminer.
- Tiltak 3: Gjentatte vikarbehov skal gjennomgå for å sikre at faste oppgaver knyttes til faste stillinger.

B: Søkergrunnlag

Fakultetet skal sikre et bedre og bredere rekrutteringsgrunnlag

Delmål 1: Fakultetets profil som attraktiv arbeidsplass skal styrkes.

- Tiltak 1: Fakultetets forskningsstyrker og utdanningsportefølje skal fremheves i internasjonalt profileringsmateriale.
- Tiltak 2: Fordeler med akademiske stillinger ved Universitetet i Bergen skal tydeliggjøres i profileringsmateriale.

Delmål 2: Antallet kvalifiserte søkere til vitenskapelige stillinger skal økes.

- Tiltak 1: Som hovedregel skal det lyses ut stillinger med en beskrivelse som gir et bredt søkergrunnlag.
- Tiltak 2: Ved utlysninger til faste stillinger med færre enn fem kvalifiserte søkere, skal det vurderes om utlysningen bør trekkes.
- Tiltak 3: Bruken av faste kanaler for utlysning skal gjennomgå.
- Tiltak 4: Det skal utvikles rutiner for at fagmiljøene deler stillingsutlysninger i egnede fagkanaler nasjonalt og internasjonalt.

Delmål 3: Det skal tilbys konkurransedyktige vilkår for vitenskapelig ansatte.

- Tiltak 1: Lønnsbetingelser skal brukes aktivt i rekruttering.
- Tiltak 2: Særlig gode vilkår i faste stillinger som for eksempel opprykksordning og forskningstermin synliggjøres.
- Tiltak 3: Gode betingelser for rekrutteringsstillinger videreføres og synliggjøres.

C: Ansettelsesprosess

Fakultetets ansettelsesprosesser skal være gjennomsiktede og effektive

Delmål 1: Ansettelsesprosessen ved fakultetet skal unngå unødvendig tidsbruk.

- Tiltak 1: Utlysninger skal gjennomføres hurtig etter vedtak.
- Tiltak 2: Nye rutiner for godkjenning av utlysninger og sakkyndige rapporter skal utvikles.
- Tiltak 3: Bruk av silekomité i ansettelsesprosesser skal utredes.
- Tiltak 4: Bruk av tilsetningsråd for faste vitenskapelige stillinger skal vurderes.

Delmål 2: Utlysningstekster skal være presise og forståelige for søkere og komiteer.

- Tiltak 1: Alle stillingskategorier skal ha jevnlig oppdaterte utlysningsskjermer på norsk og engelsk.
- Tiltak 2: Utlysninger skal skille tydelig mellom må-krav, bør-krav til stillingene og annen kompetanse som teller positivt.
- Tiltak 3: Utlysninger skal ha angi tydelig hvilke(t) fag stillingen skal inngå i, på en måte som kan brukes i opprykksprosesser, bemanningsplan og vitnemål for ph.d.-kandidater.
- Tiltak 4: Samsvar mellom norsk og engelsk utgave av utlysningstekster skal sikres.

Delmål 3: Sakkyndige vurderinger skal holde høy kvalitet.

- Tiltak 1: Sakkyndige komiteer skal normalt ha medlemmer fra forskningsmiljøer utenfor Norge.
- Tiltak 2: Komiteer skal normalt ha minst ett medlem med god kjennskap til Universitetet i Bergen sitt regelverk og veiledere ved Det humanistiske fakultet.
- Tiltak 3: Ved behov utpekes administrativ koordinator for sakkyndige komiteer.
- Tiltak 4: Ny veileder for sakkyndig komité for førsteamanuensis- og professorstillinger ferdigstilles.
- Tiltak 5: Ny veileder for sakkyndig komité for rekrutteringsstillinger skal ferdigstilles.
- Tiltak 6: Fakultetet skal innføre veiledende matriser for karrierevurdering i tråd med anbefalingene i *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp* (NOR-CAM).
- Tiltak 7: Kommunikasjon om UiBs ansettelsesprosess og reglement til eksterne medlemmer forbedres.
- Tiltak 8: Forventninger til vurdering av utdanningsfaglig kompetanse i relevante stillinger tydeliggjøres.
- Tiltak 9: Opplæring sikres for ansatte i vitenskapelige stillinger som skal bidra i lokale ansettelsesprosesser.

Delmål 4: Bruk av prøveforelesning og intervju skal være mer enhetlig og gjennomiktig.

- Tiltak 1: Det skal utarbeides nye veiledere for prøveforelesning og intervju, med tilhørende maler for intervju.
- Tiltak 2: Enhetsledelsen skal normalt være representert i intervju- og prøveforelesningskomiteer.

D: Påmønstring og karriereutvikling

Fakultetet skal ha tilpassede påmønstrings- og utviklingsplaner for nyansatte på alle nivåer av karrierestigen.

Delmål 1: Gode og felles rutiner for å ta imot nyansatte sikres.

- Tiltak 1: Utvikle tydelige karriereplaner for alle ansatte i vitenskapelige stillinger, inkludert plan for opprykk dersom det er relevant.
- Tiltak 2: UiBs rutiner for påmønstring av nyansatte, særlig for utenlandske ansatte, operasjonaliseres.
- Tiltak 3: Nyansatte skal ha rimelig anledning til å gjennomføre norskopplæring og enhetene skal følge opp dersom opplæringen ikke gjennomføres.
- Tiltak 4: Sikre at nyansatte i førstestillinger får fulgt opp krav om utdanningsfaglig kompetanse dersom det er aktuelt.
- Tiltak 5: Fakultetets velkomstseminar for ph.d.-kandidater og veiledere videreutvikles.

Delmål 2: Fakultetets opprykksprosesser skal fremme kvalitet og være gjennomsluttelig for søkere.

- Tiltak 1: Ordning med opprykksseminar videreutvikles, for å bidra med god informasjon om opprykksordninger i stillingene.
- Tiltak 2: Vurdering av opprykk skal følge opp anbefalingene i *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp* (NOR-CAM).
- Tiltak 3: Krav til utdanningsfaglig kompetanse skal tydeliggjøres etter at UiBs nye regler er vedtatt.