

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 vitenskapelig 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..

- Tiltak 4: Rekrutteringer til faste stillinger skal styrke fakultetets mulighet til å konkurrere om eksternfinansiering 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 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 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: Bruk av innstegsstilling kan vurderes ved behov.

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 gjennomgås.
- Tiltak 4: Det skal utvikles rutiner for at fagmiljøene deler stillingsutlysninger i egne 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 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 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 angitt 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 gjennomskiktig.

- Tiltak 1: Det skal utarbeides nye veiledere for prøveforelesning og intervju, med tilhørende skjemaer 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 gjennomslutlig 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.