

Rekrutteringspolitikk for akademiske stillinger

Universitetet i Bergens største styrke er menneskene som, gjennom arbeid og studier, bidrar til kunnskap som former samfunnet.

For at Universitetet i Bergen skal oppnå sitt mål om å være blant Europas ledende universiteter, internasjonalt anerkjent for sin høye kvalitet innen forskning og utdanning, må vi rekruttere dyktige og motiverte ansatte.

UiB har flere strategier for å tiltrekke seg de beste kandidatene til vitenskapelige stillinger. Her er noen av de viktigste tiltakene:

Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling: UiB fremmer aktivt mangfold, inkludering og kjønnsbalanse i sine vitenskapelige stillinger. Dette er en del av den overordnede strategien for å skape et inkluderende og attraktivt arbeidsmiljø.

UiB FRAM Prosjektet: Dette prosjektet har som mål å gi institusjonen mer kunnskap om hvordan forskere og forskningsmiljøer kan styrkes. Prosjektet fokuserer på å utvikle flere fremdragende forskningsmiljøer og forbedre kvaliteten på tvers av UiBs akademiske felt.

Rekruttering og karriereutvikling: UiB legger vekt på å ha robuste prosesser for ny rekruttering og karriereutvikling for å tiltrekke og beholde de beste kandidatene. Dette inkluderer også strategier for å øke konkurranseevnen i rekrutteringsprosesser.

Regelverk

All rekruttering ved Universitetet i Bergen skjer i henhold til rammene fastsatt i [Lov om universiteter og høyskoler](#), med tilhørende [forskrift](#).

I tillegg har Universitetet i Bergen utarbeidet egne retningslinjer og regler for ansettelse. I denne sammenheng er [Reglement for ansettelser i undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål](#) spesielt relevante.

Dette dokumentet har ikke som mål å endre reglene som er vedtatt for ansettelse i akademiske stillinger. Formålet med dokumentet er å beskrive Universitetet i Bergens overordnede politikk for rekruttering til akademiske stillinger.

Veiledende prinsipper

UiB arbeider for å sikre en rekrutteringspraksis preget av kvalitet, langsiktige perspektiver, likestilling og mangfold.

Høy kvalitet: Sikre at UiB rekrutterer høyt kvalifiserte og motiverte ansatte for å opprettholde og styrke universitetets posisjon som en ledende forsknings- og utdanningsinstitusjon.

Langsiktig perspektiv: Fremme en rekrutteringspraksis preget av langsiktige perspektiver og bærekraft.

Likestilling og mangfold: Arbeide systematisk for å oppnå kjønnsbalanse og mangfold i alle stillingskategorier.

Prinsipp for rekrutteringsarbeid

Kvalifikasjonsprinsippet: Kvalifikasjonsprinsippet fungerer som grunnlaget for ansettelse i vitenskapelige stillinger. Dette prinsippet betyr at den mest kvalifiserte søkeren blir ansatt basert på en helhetlig vurdering av følgende kriterier:

Utdanning: Den akademiske bakgrunnen og oppnådde grader hos søkerne blir nøye vurdert.

Erfaring: Relevant arbeidserfaring, inkludert tidligere forskningsprosjekter og undervisningserfaring, blir tatt i betraktning.

Personlig egnethet: Søkerens motivasjon, samarbeidsevner og andre personlige kvaliteter som er relevante for stillingen, blir vurdert.

Vitenskapelig produksjon: Publikasjoner og andre vitenskapelige bidrag blir gjennomgått for å sikre at søkeren har oppnådd et høyt akademisk nivå.

Pedagogisk kompetanse: For stillinger som inkluderer undervisning, blir søkerens undervisningsferdigheter og erfaring vurdert.

Disse kriteriene sikrer at UiB ansetter de mest kvalifiserte kandidatene som kan bidra til universitetets forsknings- og utdanningsmiljø.

Lønnspolitikk

UiB legger vekt på å tilby konkurransedyktige lønnsbetingelser som reflekterer stillingens krav til kvalifikasjoner og erfaring. Lønnsfastsettelse skjer i henhold til gjeldende avtaler og retningslinjer, og det er også muligheter for lønnsforhandlinger ved ansettelse og under årlige lønnsrevisjoner.

Universitetet i Bergen har etablert flere mål for rekruttering til akademiske stillinger for å sikre at det tiltrekker og beholder topp talent. Her er noen av de viktigste målene:

Mål 1: Strategisk bruk av rekruttering

- **Ledelsesansvar:** Sikre gode rekrutteringsprosesser for å ansette de best kvalifiserte medarbeiderne.

- Klargjøre kvalitet og internasjonalisering: Definere hva topp kvalitet og internasjonale perspektiver betyr for UiB, med tanke på dets mangfoldige natur og samfunnsoppdrag.
- Utdanningsperspektiv: Fremheve kandidatenes bidrag til utviklingen av utdanningskvalitet.
- Fremme kjønnsbalanse og mangfold: Legge til rette for god kjønnsbalanse og minoritetsrekruttering, inkludert i topp akademiske stillinger.
- Løse rekrutteringsutfordringer: Analysere spesifikke rekrutteringsutfordringer og vurdere målrettede tiltak for å løse dem.
- Langsiktig bemanningsplanlegging: Utnytte muligheter fra pensjonsavgang for strategisk bemanningsplanlegging for å forbedre kjønnsbalansen.
- Dele beste praksis: Etablere arenaer for å dele erfaringer og utvikle beste praksis.

Mål 2: Tiltrekke og rekruttere de best kvalifiserte vitenskapelige ansatte

- Attraktiv arbeidsplass: Gjennomføre målrettet nasjonal og internasjonal rekruttering for å gjøre UiB til en attraktiv arbeidsplass.
- Konkurransedyktige betingelser: Tilby konkurransedyktige betingelser og tydelig kommunisere disse til kandidatene.
- Helhetlig karrieropolitikk: Gi klare karriereveier og en helhetlig karrieropolitikk.
- Rekruttering av toppforskere: I spesielle tilfeller utlyse stillinger for å rekruttere toppforskere, med fokus på kjønnsbalanse over tid.
- Støtte strategisk rekruttering: Bruke inngangsstillinger for å støtte strategiske rekrutteringsmål.
- Tverrfaglig rekruttering: Legge til rette for økt bruk av delte stillinger og rekruttering på tvers av fagområder.
- Klargjøre kompetansekrav: Forbedre stillingsannonser for å gjøre stillingene attraktive for kandidater ved å klargjøre kompetansekrav.

Mål 3: Konkurransedyktige og profesjonelle rekrutteringsprosesser

- Effektive rekrutteringsprosesser: Redusere tiden brukt på rekruttering ved å sette mål for effektivitet og følge opp tidsfrister.

- Forbedre rekrutteringsprosessen: Identifisere og adressere barrierer på tvers av områder for å forbedre rekrutteringsprosessen.
- Bruke søkekomiteer: Aktivt bruke søkekomiteer for å øke tilgangen på toppkvalitetskandidater, kjønnsbalanse og mangfold.
- Klargjøre ansvar: Vurdere arbeidsdelingen i rekrutteringsprosessen for å klargjøre ansvar og øke kvaliteten.
- Øke rekrutteringskompetanse: Styrke rekrutteringskompetansen til ledere og støttesystemer for å sikre effektiv og tilfredsstillende vurdering av kandidater.
- Målrettede mottakstjenester: Tilby internasjonale akademiske ansatte målrettede mottakstjenester gjennom felles og koordinerte tjenester.

Disse målene har som hensikt å sikre at UiB forblir en ledende institusjon ved å tiltrekke og beholde høyt kvalifisert og motivert akademisk personale.