



UiO • Universitetet i Oslo

Kompetanseprofil og rekrutteringsprosess for vitenskapelige stillinger

PK-nettverksmøte



ARBEIDSGRUPPENS MANDAT

Vurdere hvordan UiO best skal rekruttere til vitenskapelige stillinger, med mål om å oppnå et samlet og forenklet rammeverk for rekruttering. Arbeidsgruppen kan også foreslå endringer i andre tilgrensende regler der dette er hensiktsmessig for den interne sammenhengen i UiOs samlede regelverk.

Sørge for at kompetanseprofilen UiO vurderer ved ansettelser og opprykk er dekkende og at vurderingskriteriene innenfor de ulike områdene er gode og dekkende. Arbeidsgruppen bør vurdere om det er flere kompetanseområder som bør vurderes

Vurdere i hvilken grad dagens roller og ansvarsfordeling i ansettelsesprosessen er hensiktsmessig.

Ha særlig oppmerksomhet på hvordan likestillings- og mangfoldsperspektiv kan ivaretas gjennom rekrutteringsprosessen, herunder hvordan bias i vurdering av søkere kan motvirkes.

Ta hensyn til relevante strategiske dokumenter og prosesser

Arbeidet skal resultere i et forslag til overordnede retningslinjer for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger, som gir fakultetene mulighet til å konkretisere etter lokale behov

ARBEIDSGRUPPEN

- Ivar Prydz Gladhaug – Dekan Medfak
- Rita Hvistendahl – Dekan UV
- Jo Døhl – Fakultetsdirektør MN
- Helga Reiss – HR-sjef HR
- Irene Sandlie – Personaldirektør

En tilnærming til endring av kompetanseprofilen?

Dagens 6 kompetanseområder



Forslag: 5 kompetanseområder



Inkorporere:
Formidling, kunnskap i bruk,
innovasjon, samspill med
samfunnet

KOMPETANSEPROFIL – OVERORDNEDE INNSPILL TIL ENDRINGER I KOMPETANSEPROFILEN

- UiO har tre hovedoppdrag (forskning, undervisning og kunnskap i bruk) og kompetanseprofilen må reflektere dette
- Vitenskapelig kompetanse står i en særstilling, og dette må reflekteres i kompetanseprofilen. Tydeliggjøre dette i reglens pkt. om vurderingsgrunnlag og tilleggskrav for professorat
- Utdanningsfaglig kompetanse fikk en godt formulert og fylldig beskrivelse ved sist regelverksendring i 2019. Opprettholdes.
- Kunnskap i bruk - revitaliseres og bygger inn innovasjon
- Digital kompetanse er integrert og må ikke få for stor plass. Digital kompetanse ligger inne i kompetansekravene for utdanningsfaglig kompetanse. Innovasjon ligger også inne, selv om det er nevnt sparsomt. Kan skrives litt tydeligere frem. Ikke skape nye områder for vurdering. Se strategi 2030.
- Oppfølging Oppfølging av UHRs/UiOs Veileder for akademiske karriereløp – prinsippene og NOR-CAM
 - Systematisere kompetanseprofilene i henhold til NOR-CAM og inkorporere innholdet i UiOs kompetanseprofil eller vise til NOR-CAMs vurderingssystem som et godt verktøy til bruk for systematisk vurdering av kompetansekravene og som kan benyttes etter UiOs lokale fagmiljøers behov
- Fleksibelt og helhetlig regelverk
 - Regelverket må gi rom for lokale tilpasninger slik at fakultetene kan ivareta sine fagområder.

FORSLAG TIL FORBEDRINGER I REKRUTTERINGSPROSESSEN

- Informasjon til ledere som skal lyse ut stillinger
 - Utforming av gode utlysningstekster
 - Ivareta kjønnsbalanse og mangfold
- Kjønnsbalanse og mangfold
 - Bredt anlagt kunngjøringstekster
 - Ivareta kjønnsbalanse og mangfold i hvert steg i rekrutteringsprosessen
 - Tydeliggjøre når moderat kjønnskvolterering kan benyttes
- Planlegge rekrutteringsprosessen
 - Tydeliggjøre en tidsplan
 - Utarbeide en oversikt over aktuelle medlemmer til sakkyndigkomite for å unngå forsinkelser ved eks. habilitetsvurderinger

FORSLAG TIL FORBEDRINGER I REKRUTTERINGSPROSESSEN – forts.

- **Letekomite**
 - Formalisere instruks for letekomite
 - Tydeliggjøre rollen og mandat
 - Ivareta kjønnsbalanse og mangfold
- **Sakkyndigkomite**
 - Måltrettet og konkret informasjon til sakkyndig komite
 - Tydeliggjøring av rollen til sakkyndig komite – Hva skal sakkyndig komite vurdere og hva skal sakkyndig komite ikke vurdere.
 - Grensen mellom rollen til sakkyndig komite og intervjukomite
 - Gi god informasjon til søkerne om rekrutteringsprosessen og hvordan den konkret vil bli gjennomført i den enkelte ansettelsesprosess
- **Intervjukomite**
 - Tydeliggjøre hvilken betydning intervju og prøveforelesning skal ha
 - Tydeliggjøre ansvaret til intervjukomite – hva skal intervjukomite vurdere
 - Grensen mellom rollen til sakkyndig komite og intervjukomite

FORSLAG TIL FORBEDRINGER I REKRUTTERINGSPROSESSEN – forts.

- Informasjon til søkere
 - Gi god informasjon til søkerne om rekrutteringsprosessen og hvordan den konkret vil bli gjennomført i den enkelte
 - Ivareta internasjonale søkere
- Videreutvikle kompetansen i organisasjonen innenfor rekruttering
 - Vurdere behov for opplæring i de ulike rollene
- Vurdere maler
 - Mal for bedømmelseskomiteens vurdering
 - Mal for prøveundervisning- hvilke kriterier skal legges til grunn
 - Intervjuguide
 - Mal for innhenting av referanser
 - Mal for innstilling



UiO • Universitetet i Oslo

Høring - Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem



Forslag til endringer

- § 1 - "kortvarig eller tilfeldig" arbeid endret til «kortvarig eller sporadisk arbeid»
- § 2 - Der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene, kan det i stedet for skriftlig avtale gis skriftlig informasjon til arbeidstakerne om det som følger av første ledd. Arbeidsgiver skal drøfte informasjonen med de tillitsvalgte før den gis
- 3. Arbeidsmiljøet For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Dette gjelder blant annet at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke medfører uheldige fysiske belastninger og at det **psykososiale arbeidsmiljøet** er ivaretatt.

Hørings svar

- § 1:
 - UiO er enig i at ordet "sporadisk" er en mer treffende beskrivelse for arbeid som er av kortvarig varighet.
 - Behov for presisering av om begrepet eget hjem også omfatter fritidsbolig, foreldre, barn eller kjærestes bolig. Dersom forskriften virkeområde er begrenset til å gjelde registrert bostedsadresse bør dette tydeliggjøres.
- § 2:
 - Det bør også vurderes om et slik unntak skal utvides til å gjelde situasjoner hvor akutte hendelser medfører at arbeidsplassen ikke er tilgjengelig f.eks. ved brann, vannskader, skred, svikt i strømforsyning e.l.

- UiO er positiv til at arbeidsgivers ansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjemmekontor tydeliggjøres i forskriften. Det er imidlertid behov for at det i forskriften klargjøres hvilket konkrete ansvar arbeidsgiver har og hvor langt ansvaret strekker seg. Arbeidstakers medvirkningsplikt bør i denne sammenheng også tydeliggjøres.