

Med forsprang på fremtiden

Retningslinjer for rekruttering og utvikling av kandidater til vitenskapelige stillinger

Vedtatt av dekan 16. september 2016

Disse retningslinjene skal bidra til å støtte opp under fakultetets **visjon**:

«Fremtidsrettet utdanning, forskning og formidling til pasientens og samfunnets beste»,

og til å oppnå fakultetets **hovedmål**:

«å styrke de faglige aktivitetene gjennom satsing på økt kvalitet for at alle fagmiljøer skal nå et høyt internasjonalt nivå innen forskning og undervisning»

1. Generelt

For å nå fakultetets hovedmål skal vi ha en aktiv rekrutteringspolitikk, der vi søker å tiltrekke oss, tilsette, utvikle og beholde de beste kandidatene fra inn- og utland.

I tillegg til at vi skal ha fokus på faglige kvalifikasjoner, ønsker vi at våre medarbeidere skal rekrutteres med tanke på utvikling av robuste forskningsmiljøer, hvor innovasjon, samarbeid, mangfold og god ledelse skal verdsettes. Personlige egenskaper og planer for forskning/undervisning som støtter opp om dette skal vektlegges i tillegg til den faglige kompetansen.

Tiltak:

- Som hovedregel skal vitenskapelige stillinger kunngjøres internasjonalt.
- Bruk av letekomiteer skal vurderes ved tilsetting i faste vitenskapelige stillinger.
- Ved mulighet for å knytte til seg medarbeidere som er internasjonalt ledende innen sitt fagområde, skal tilsetting uten kunngjøring vurderes.
- Kunngjøringer skal formuleres slik at de ikke begrenser reell internasjonal konkurranse.
- Medarbeidere som mottar ERC Advanced Grant eller ERC Consolidator Grant skal tilbys fast tilsetting uten kunngjøring, så sant kandidatens fagområde ligger innenfor fakultetets fagkrets.
- Mottakere av ERC Starting Grant skal vurderes med tanke på tilsetting i innstegsstilling.
- For å ivareta målet om økt kvinneandel i faste vitenskapelige stillinger, skal kjønnsperspektivet være en integrert del av rekrutteringsprosessen.



1.1 Spesielt om lederens ansvar

Ledere har et spesielt ansvar med tanke på rekruttering og utvikling av vitenskapelige medarbeidere. Når medarbeidere er rekruttert, skal leder sørge for at de som er tilsatt følges opp med tanke på en god utvikling, der de så tidlig som mulig skal kunne etablere seg som selvstendige forskere/undervisere.

Viktige lederoppgaver:

- Sørge for å starte rekrutteringsprosessen i god tid, og for at stillingsbeskrivelsen er i samsvar med enhetens behov og strategiske prioriteringer.
- Planlegge og gjennomføre en raskest mulig rekrutteringsprosess uten at det går på bekostning av kvalitet og gjeldende regelverk.
- Sørge for at gjensidige forventninger til arbeidsforholdet er grundig avklart før tilsetting. I praksis skjer dette gjennom utforming av stillingsbeskrivelse, i intervju situasjonen og i samtaler før inngåelse av arbeidsavtale.
- Gjennom daglig ledelse og medarbeidersamtaler tilrettelegge for medarbeidernes utvikling.
- Sørge for at medarbeidere i tidlige faser gis kvalifiserende oppgaver.
- Medarbeidere på alle nivå skal gjøres oppmerksom på egne styrker og utviklingsområder.
- Medarbeidere som er identifisert som særskilt dyktige skal gjøres oppmerksom på dette, «*Choose a few and let them know*».

2. Rekrutteringsstillinger (stipendiat og postdoktor)

Disse stillingene er strategisk viktige, da de utgjør en viktig del av rekrutteringsgrunnlaget for toppstillinger ved fakultetet. I tillegg inngår det i fakultetets samfunnsoppdrag å utdanne forskere til næringslivet og til samfunnet for øvrig. Stipendiater og postdoktorer skal rekrutteres til fagområder av forsknings- og undervisningsmessig viktighet, og de skal inngå i etablerte forskergrupper.

Tiltak stipendiat:

- Karriereplanlegging skal inngå som en del av medarbeidersamtale med stipendiaten. Kandidaten skal bevisstgjøres med tanke på karriereveier både innenfor og utenfor academia.
- Det tilstrebes at stipendiaten gis mulighet for lederskapstrening, deltakelse i prosjektutvikling, veiledning, undervisning og innovasjon, og til å utvikle gode kommunikasjonsferdigheter.

Tiltak postdoktor:

- Postdoktorer skal gis mulighet for deltakelse i fakultetets postdoktorprogram
- Postdoktorer skal i tillegg til forskning gis kvalifiserende oppgaver med tanke på tidlig etablering av selvstendig vitenskapelig karriere. Spesielt viktige oppgaver/tiltak er:
 - veiledning av stipendiater
 - undervisning
 - (prosjekt)ledelse
 - utarbeidelse av publiseringsplan som innebærer selvstendig publisering/sisteforfatterskap
 - krav til innhenting av ekstern finansiering
 - bedømmelsesarbeid
- Som hovedregel skal postdoktorer i løpet av perioden ha opphold ved utenlandsk forskningsinstitusjon i til sammen minst 6 måneder.
- Ved mulighet for å rekruttere særdeles kvalifiserte personer, skal tilsetning på innstegsvilkår vurderes. Det vises til *Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår med utfyllende bestemmelser for UiO*.

3. Forskerstillinger

Rekruttering til forskerstillinger skjer der det er behov for forskerressurser uten at det samtidig er behov for undervisningskapasitet. Dette kan være aktuelt ved rekruttering av forskere som har særskilt metodekompetanse som trengs for å drifte avansert infrastruktur, for eksempel kjernefasiliteter.

4. Faste vitenskapelige stillinger (førsteamanuensis, professor)

Rekruttering til faste, kombinerte stillinger som førsteamanuensis/professor baseres på fakultetets strategi og undervisningsbehov. Når en stilling blir ledig skal behovet alltid vurderes i henhold til disse faktorene. Resultatet kan bli at stillingen lyses ut i sin nåværende form, innen samme område men med noe endret innhold, eller den inndras for at midlene kan benyttes der behovet er større.

Ved tilsetning i disse stillingene skal pedagogiske og vitenskapelige kvalifikasjoner tillegges vekt foran øvrige kvalifikasjoner.

Tiltak:

- Som hovedregel skal hovedstillinger kunngjøres som førsteamanuensis. Imidlertid kan det kunngjøres for førsteamanuensis/professor hvis det innen aktuelt fagområde ikke er noen tilsatt professor.

- Bistillinger kunngjøres som hovedregel som førsteamanuensis/professor.
- Hvis stillingen er kunngjort som førsteamanuensis/professor, skal det kunne tilsettes en person som førsteamanuensis selv om det finnes professorkompetente søkere, dersom vedkommende etter en samlet vurdering av faglige kvalifikasjoner, personlige egenskaper, planer for forskning og undervisning, samt oppfyllelse av spesifikke krav i stillingsbeskrivelsen tilsier at vedkommende er bedre kvalifisert.
- Det skal stilles krav om å kunne undervise på norsk, svensk eller dansk innen to år.
- Tilsatte i stilling som førsteamanuensis skal gis mulighet for å fungere som hovedveileder for stipendiater og for øvrig gis oppgaver med tanke på etablering av en selvstendig vitenskapelig karriere og kvalifisering for professorat.

Normalt vil ikke fakultetet benytte muligheten for å tilsette som førsteamanuensis i innstegsstilling, da det ikke anses å gi merverdi for den tilsatte eller for fakultetet. Førsteamanuensis tilsatt i minst 50 % stilling anbefales å arbeide for å oppnå professorkompetanse gjennom ordningen med kompetanseopptrykk.

5. Internasjonalt ledende professor

Dette er et karrierenivå som omfatter professorer som gjennom faglige resultater har oppnådd en ledende posisjon, nasjonalt og internasjonalt, innen sitt fagområde.

Tiltak:

- Oppfordre internasjonalt ledende kandidater spesielt til å søke en kunngjort stilling.
- Sørge for at tilsettingsprosessen tar så kort tid som mulig.
- Tilsetting uten kunngjøring (kallelse) bør vurderes hvis man har mulighet for tilsetting av internasjonalt ledende professor. Dette betyr kortere tilsettingsprosess, som kan være avgjørende med tanke på rekruttering til denne kategorien.
- Tilby konkurransedyktig lønn.
- Knytte startpakker i form av driftsmidler, stipendiat(er) og spesielle fasiliteter, m.m. til stillingen.