

Til Universitetsstyret
Fra Universitetsdirektøren

Sakstype: Diskusjonssak
Møtesaksnr.: D-sak 2
Møtenr.: 4/2016
Møtedato: 20.-21. juni 2016
Notatdato: 3. juni 2016
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler: Irene Sandlie

Rekrutteringsstrategi for vitenskapelig ansatte ved UiO – forslag til innramming og innhold

Strategisk bakgrunn og formål med rekrutteringsstrategien

Det strategiske fundamentet for en rekrutteringsstrategi ved UiO er nedfelt i Strategi 2020. Strategic Advisory Board anbefaler videre i sin evaluering fra 2014 at en mer offensiv rekrutteringsstrategi vil være et viktig virkemiddel for å virkeliggjøre UiOs ambisjoner om utvikling av verdensledende fagmiljøer. SAB-arbeidsgruppen for forskningskvalitet har i sin oppfølging foreslått noen sentrale oppfølgingstiltak knyttet til rekruttering, blant annet å utvikle rutiner for raskere tilsetning i vitenskapelige stillinger og utvidet bruk av letekomiteer ved tilsetninger. Tenketanken for rekruttering kom i 2011 med flere forslag som besto i en beskrivelse av overordnede utfordringer knyttet til å finne og motivere de beste søkerne samt utfordringer knyttet til utvelgelse av kandidater. Videre kom Tenketanken med konkrete forslag til endringer i prosedyrer for rekruttering. Flere av tiltakene er blitt fulgt opp, men det er viktig å se nærmere på de av Tenketankens forslag som foreløpig ikke er gjennomført. Arbeidet med en rekrutteringsstrategi må ses i sammenheng forslagene fra fakultetene knyttet til bruken av dedikerte midler til verdensledende fagmiljøer/rekruttering av internasjonale toppforskere. Det foreligger således flere føringer innenfor rekrutteringsområdet, enkelttiltak og konkrete initiativ i retning av en mer offensiv rekrutteringsstrategi, men det mangler en helhetlig og UiO-overgripende rekrutteringsstrategi som legger felles føringer for UiO.

Rekrutteringsstrategiens formål er å være et verktøy for å nå UiOs mål om å bli et verdensledende universitet. Rekrutteringsstrategien har til hensikt å gi overordnet retning for rekrutteringsarbeidet ved UiO og inneholde strategiske mål og tiltaksområder som skal løse de viktigste rekrutteringsutfordringene ved virksomheten.

Prosessen med å utvikle en rekrutteringsstrategi

Arbeidet med å utforme en rekrutteringsstrategi ble innledet i 2015 ved at et grunnlagsnotat, som inneholder en oppsummering av strategier, mål, tiltak og regulatoriske forhold knyttet til rekruttering ble utarbeidet. Innretningen for arbeidet med rekrutteringsstrategi ble videre diskutert med rektorat og dekanene. Det er gjennomført samtaler med SAB gruppe 4, prodekaner for forskning og administrative ledere ved UiO. Videre er det gjennomført intervjuer med noen vitenskapelig ansatte. I arbeidet har også innspill fra fakultetene knyttet til «verdensledende miljøer» blitt tatt med.



Analyse av hovedutfordringer og forslag til rekrutteringsstrategi har blant annet blitt utformet på bakgrunn av innspill i strategi 2020, SAB-oppfølgingen og innspill fra ledere og enkeltaktører ved UiO

Rektoratet har diskutert strategien i to møter i løpet av prosessen. Forslag til rekrutteringsstrategi ble lagt frem for dekanene 18. mai 2016, som ga positiv tilbakemelding på forslaget til rekrutteringsstrategi. Utkast til rekrutteringsstrategi ble lagt frem for hovedtillitsvalgte og hovedverneombud til orientering 2. juni 2016 og vil bli nærmere drøftet høsten 2016.

Avgrensning

Arbeidet med rekrutteringsstrategi grenser opp til karriereutvikling. Dette er et stort og viktig strategisk område for både tiltrekke og beholde medarbeidere. Det er imidlertid vurdert til å være et omfattende arbeid i seg selv og som er igangsatt som et eget arbeid våren 2016. Arbeidet grenser også opp mot håndtering av midlertidighet ved UiO. Her er det utviklet egne mål og handlingsplaner, som ivaretar utfordringer knyttet til midlertidighet. Når det gjelder likestillingsområdet er det også definert egne mål og handlingsplaner både sentralt og lokalt. Siden en rekrutteringsstrategisk tilnærming har direkte kobling til likestillingsaspektet, er likestillingsperspektivet bygget inn i rekrutteringsstrategien.

Oppsummering av mål og tiltaksområder i strategien

Basert på de hovedutfordringer som er identifisert innenfor rekrutteringsområdet ved UiO i prosessen så langt, har Avdeling for personalstøtte utviklet forslag til mål og tiltak en rekrutteringsstrategi kan inneholde, jfr vedlagte forslag til rekrutteringsstrategi.

Siden rekrutteringsstrategien skal favne hele UiO og virke som en overordnet føring og gi retning for rekrutteringsarbeidet for UiO som helhet, er målene og tiltakene beskrevet tilpasset dette nivået. En rekrutteringsstrategi blir derfor overordnet i sin tilnærming og har varierende grad av konkretisering.

Mål 1: UiO skal bruke rekruttering som et strategisk virkemiddel for å nå målene i Strategi 2020

Tiltak

1. UiO skal vurdere om institusjonen skal ha felles strategiske føringer for hvilken kandidatprofil som er ønskelig ved rekruttering til faste vitenskapelige toppstillinger eller om fakultetene bør tydeliggjøre en bedre kandidatprofil for sine vitenskapelige stillinger.
2. UiO skal utnytte det handlingsrom som aldersavganger gir og gjennomføre en langsiktig og målrettet bemanningsplanlegging
3. UiO skal bruke kallelse som strategisk virkemiddel for å rekruttere toppforskere og oppnå bedre kjønnsbalanse, men fortsatt være særlig oppmerksom på kjønnsbalansen i rekrutteringen
4. Fakultetsledelse og rektorat bør delta i rekrutteringer av viktig strategisk karakter
5. UiO skal bruke arenaer for erfaringsdeling og utvikling av beste praksis

Mål 2: UiO skal være attraktiv for og rekruttere de best kvalifiserte vitenskapelige ansatte

Tiltak

1. UiO skal rekruttere internasjonalt og markedsføre UiO som en attraktiv arbeidsgiver
2. UiO skal tilby konkurransedyktige betingelser og synliggjøre disse for sine kandidater
3. UiO skal ha en helhetlig karrieropolitikk med tydelige karriereveier
4. UiO skal aktivt bruke letekomiteer ved rekruttering til strategisk viktige stillinger og for å øke kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger og mangfoldet i academia

5. UiO skal tydeliggjøre kompetansekravene til vitenskapelige stillinger og forbedre kunngjøringene for vitenskapelige stillinger

Mål 3: UiO skal ha en konkurransekraftig og profesjonell rekrutteringsprosess

Tiltak

1. UiO skal tilby internasjonale forskere målrettede mottakstjenester gjennom et felles og koordinert sentralt tilbud
2. UiO skal redusere tidsbruken i gjennomføring av rekrutteringsprosessen ved å sette mål for mer effektive rekrutteringsprosesser og følge opp de tidsfrister som blir satt
3. UiO skal identifisere virksomhetsovergripende hindringer og iverksette tiltak for en forbedret rekrutteringsprosess
4. UiO skal øke rekrutteringskompetansen hos ledere og hos støtteapparat

Ferdigstillelse av rekrutteringsstrategien

Rekrutteringsstrategien ble positivt mottatt av dekanene ved UiO. Samtidig ble det bedt om spissing innenfor noen få områder:

- Større spissing mot behovet for understøttelse av målet økt internasjonalisering og global orientering
- Synliggjøring av at enkelte av fakultetene har nasjonale oppgaver eks innenfor profesjonsfagene. Slike nasjonale oppgaver kan skape et spenningsfelt mellom ønsket om større internasjonalisering og ansvaret for den norskrettede profesjonen
- Større spissing mot behovet for toppkvalitet innenfor forskning og utdanning
- Undervisningsperspektivet bør tydeliggjøres i strategien
- SAB-gruppe 4 har løftet frem behovet for å vurdere arbeidsdelingen mellom vitenskapelig bedømmelseskomité og internt ansvarlig fagmiljø. Bedømmelseskomiteens oppgaver kan tydeliggjøres og forenkles for å redusere arbeidsbyrden og ansvarliggjøre fagmiljøet på områder der de er vel så kompetente til å vurdere. Videre bør det vurderes å synliggjøre tilsetning i delte stillinger som strategisk virkemiddel for å fremme tverrfaglig virksomhet ved UiO

Videre prosess

Rekrutteringsstrategien legges frem for universitetsstyret til orientering og for foreløpig diskusjon i møtet 21. juni 2016. Universitetsstyret bes om å gi sin foreløpige tilbakemelding på rekrutteringsstrategiens innretning og innhold. Universitetsstyret gis dermed anledning til å gi retning for ferdigstillelsen av strategien.

Rekrutteringsstrategien vil bli lagt frem for Utdanningskomiteen på første mulige møte i høstsemesteret 2016. Innspillene fra denne gruppen, universitetsstyret og fornyet behandling hos dekanene vil danne utgangspunkt for ferdigstillelse av strategien. Etter drøfting med tjenestemannsorganisasjonene, skal rekrutteringsstrategien endelig vedtas av universitetsstyret høsten 2016.

Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør

Irene Sandlie
personaldirektør

Vedlegg:

- Rekrutteringsstrategi for vitenskapelig ansatte – et forslag til innramming og innhold
- Grunnlagsnotat for rekrutteringsstrategi
- Referat fra IDF-møte 2. juni 2016

Rekrutteringsstrategi for vitenskapelige stillinger ved UiO – et forslag til innramming og innhold

INNHOOLD

1. Innledning og avgrensning	2
2. Analyse av nåsituasjonen og beskrivelse av hovedutfordringer	2
2.1 Rekruttering som strategisk virkemiddel	2
Kandidatprofil	2
Avgang og nyrekruttering av faste ansatte	3
Tilsetning uten kunngjøring i undervisnings- og forskerstillinger (kallelser)	4
2.2 Karriere og kriterier for ansettelse	4
Karriereveier og kvalifikasjonskrav	4
Bruk av letekomiteer	5
Innstegstillinger	5
2.3 Rekrutteringsprosessen	5
2.4 Markedsføring av UiO som en attraktiv arbeidsplass	7
3. Strategisk fundament og mål	8
3.1 Strategisk fundament	8
3.2 Mål	9
4. Tiltaksområder	9
4.1 Mål 1: UiO skal bruke rekruttering som et strategisk virkemiddel for å nå målene i Strategi 2020... 9	
Tiltak	9
4.2 Mål 2: UiO skal være attraktiv for og rekruttere de best kvalifiserte vitenskapelige ansatte	10
Tiltak	10
4.3 Mål 3: UiO skal ha en konkurransekraftig og profesjonell rekrutteringsprosess	10
Tiltak	10



1. Innledning og avgrensning

Rekrutteringsstrategien skal understøtte Strategi 2020 og SAB-rapportens anbefalinger. Rekrutteringsstrategiens formål er å være et verktøy for å nå UiOs mål om å bli et verdensledende universitet.

Rekrutteringsstrategien er basert på en analyse av nå situasjonen på rekrutteringsområdet ved UiO, identifisering av hovedutfordringer og organisasjonens innspill til rekrutteringsstrategi.

Arbeidet med rekrutteringsstrategi grenser opp til karriereutvikling og karrieropolitikk. Karriereutvikling er et stort og viktig strategisk område for både å tiltrekke og beholde medarbeidere. Det er derfor våren 2016 satt ned et eget arbeid for å vurdere behovet for en mer helhetlig karrieropolitikk. Arbeidet grenser også opp mot håndtering av midlertidighet ved UiO. Her er det imidlertid utviklet egne mål og handlingsplaner så dette området holdes utenfor rekrutteringsstrategien. Når det gjelder likestillingsområdet er det også definert egne mål og handlingsplaner både sentralt og lokalt. Siden en rekrutteringsstrategisk tilnærming har direkte kobling til likestillingsaspektet, er likestillingsperspektivet bygget inn i rekrutteringsstrategien.

2. Analyse av nåsituasjonen og beskrivelse av hovedutfordringer

2.1 Rekruttering som strategisk virkemiddel

Kandidatprofil

Ved UiO er det ikke definert felles føringer for ønsket profil på kandidater som skal rekrutteres til vitenskapelige toppstillinger.

Studier av Europas toppuniversiteter viser at de har klare strategiske føringer for ønsket profil ved rekruttering til professorstillinger. Ved Universitetet i Helsinki er for eksempel ønsket profil «ung og akademisk lovende» fremfor profilert og etablert med bakgrunn i et ønske om å fornye universitetet. Ved Universitetet i Zürich er ønsket profil «toppforsker» (uavhengig av alder) da konkurransen om studentene er så hard at de uten disse profilerte toppforskerne ikke ville nådd opp i konkurransen. Disse strategiske føringene forvaltes dels av fakulteter og dels av sentrale mekanismer.

UiO bør i større grad innhente erfaringer fra andre toppuniversiteter i Europa og Norden og basert på dette vurdere behovet for å etablere føringer for profil ved rekruttering.

Avgang og nyrekruttering av faste ansatte

Samlet sett gir aldersavganger et betydelig handlingsrom for UiO. I løpet av de neste fem årene vil sannsynlig 545 medarbeidere i fast stillinger gå av med pensjon (ikke medregnet eksterntfinansierte stillinger). Dette utgjør 10 % av totalt antall faste medarbeidere¹.

Aldersavgangen i Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN) utgjør 346 stillinger (63% av den totale forventede aldersavgangen). Aldersavganger i kategorien Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling utgjør 90 stillinger og aldersavganger i kategorien administrative stillinger utgjør 94 stillinger.

Hvordan det rekrutteres ved aldersavgang har stor betydning for hvordan UiO vil greie å oppnå målene i strategi 2020 jf. Foregående punkt om rekruttering som strategisk virkemiddel.

Tabell: Aldersavganger, Samlet forventet aldersavgang de neste fem år. Tabellen er basert på medarbeidere som fyller 70 i løpet av de neste fem år. Eksterntfinansierte stillinger er ikke med. Data fra mars 2015

	ANTALL ANSATTE		ANTALL ÅRSVERK		TOTALT	
	FAS T	MIDL ER-TIDIG	FAST	MIDLER TIDIG	ANTAL ANSATTE	ANTALL ÅRSVERK
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN)	346	40	281,2	10,6	386	291,8
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST)	90	1	81,8	1	91	82,8
Drifts- og vedlikeholdsstillinger (DR)	11		10,9		11	10,9
Administrative stillinger (AD)	94	1	84,1	1	95	85
Andre stillinger (AN)	4		3,5		4	3,5
SUM	545	42	461,3	12,6	587	473,9

UiOs bør ha en mer planmessig tilnærming til aldersavganger og utnytte potensialet som

¹ Antall fast ansatte medarbeidere som fyller 70år i løpet av de neste fem år. Eksklusive eksterntfinansierte stillinger. Pr i dag har UiO 7893 ansatte fordelt på 4490 fast ansatte og 3403 midlertidig ansatte. Holder vi eksterntfinansierte stillinger utenfor er de tilsvarende tallene 5764 hvorav 3982 er fast ansatte og 1782 er midlertidige ansatte.

ligger i fremtidige aldersavganger. Ved aldersavganger skal institusjonen vurdere hvordan eventuelle erstatninger kan bidra til at målene i Strategi 2020 nås.

Tilsetting uten kunngjøring i undervisnings- og forskerstillinger (kallelser)

Personalreglement for UiO fastsetter at ledige stillinger i henhold til tjenestemannsloven § 2 vanligvis skal kunngjøres offentlig og tilsetting foretas etter alminnelig konkurranse. Jf. regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger (heretter Tilsettingsreglene) § 2. UiO utlyser vanligvis vitenskapelige stillinger internasjonalt.

Med kallelse forstås ved UiO tilsetting uten kunngjøring ut fra særlige grunner definert i § 3 i Tilsettingsreglene:

«Tilsetting uten kunngjøring (både i egenfinansierte og eksternt finansierte stillinger) bør bare skje dersom det er grunn til å tro at det ikke finnes noen med samme eller sterkere kompetanse som kunne være aktuelle søkere dersom stillingen ble lyst ut.»
(Kallelsesparagrafen)

UiO har en restriktiv praksis som bekreftes av statistikk for bruk av kallelse i ordinære professorater. De siste sju årene fra 2008 ble det tilsatt seks professorer i stillingskode 1013 uten kunngjøring, av disse tre midlertidige. Det har ikke blitt tilsatt noen siden 2010. Fire menn og to kvinner ble tilsatt. I tillegg ble to slike saker fra 2012 sendt tilbake eller avvist av tilsettingsutvalget.

En sammenlikning av UiOs praksis med NTNU, UiT og UiB viser at alle de fire universitetene har en restriktiv praksis for bruk av tilsettinger uten kunngjøring. UiO skiller seg ut ved å ha formalisert at tilsetting uten kunngjøring bare bør skje dersom det er grunn til å tro at det ikke finnes noen med samme eller sterkere kompetanse som kunne være aktuelle søkere dersom stillingen ble lyst ut. Et par universiteter kan unnta fra kunngjøring ved dårlig rekrutteringsgrunnlag, for øvrig kreves samme typer nærmere begrunnelser som ved UiO. Alle har likestillingsaspektet med, formulert på noe ulik måte.

Flere fakulteter er opptatt av bruken av kallelser som strategisk virkemiddel². Å kalle kan være et virkemiddel for å rekruttere strategisk viktige kandidater til UiO. UiO skal vurdere bruken av kallelser som virkemiddel og hvilke kriterier som skal benyttes for ordningen. Det er imidlertid viktig at kjønnsbalanseperspektivet ivaretas i rekrutteringen, slik at kallelsesordningen ikke undergraver UiOs likestillingspolitikk.

2.2 Karriere og kriterier for ansettelse

Karriereveier og kvalifikasjonskrav

Tydelig definerte karriereveier og definerte kvalifikasjonskrav til hver stilling vil ha betydning når UiO som arbeidsplass vurderes. Forutsigbarhet både mht. når vurderinger

² Jf. Innspill til «Verdensledende miljøer» sept 2015.

skjer, hvilke kriterier som ligger til grunn og hvilke karriereveier som er mulige vil være sentrale faktorer når en toppforsker velger arbeidssted.

UiO skal vurdere hvorvidt krav til stillingene også skal inkludere forventninger til prestasjoner som for eksempel innhenting av EU-finansiering.

Bruk av letekomiteer

Bruk av søkekomiteer er et viktig virkemiddel for å identifisere toppkandidater. UiO skal bruke søkerkomiteer aktivt ved rekruttering til strategisk viktige stillinger.

Innstegsstillinger

Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen³.

Ved UiO er det etablert overordnede føringer til å sikre gjennomgående profil på innstegsstillingene og det er etablert noen standardkrav til oppfølging av ordningen. Fakultetsstyrene fastsetter krav og kvalitetskriterier knyttet den enkelte stilling, utfyllende lokale bestemmelser om midtveisevaluering av kandidater, regulering av lokale ordninger som sikrer systematisk oppfølging av kandidater og utfyllende lokale regler for sluttevaluering av kandidater.

Rammer og vilkår knyttet til innstegsstillinger ivaretar til en viss grad muligheten til å vurdere potensielt faste medarbeidere ut i fra prestasjoner i stillingen. Dette ble løftet frem av SAB-rapporten som noe UiO burde legge økt vekt på for å nå sin strategi.

UiO har i dag ingen erfaring med innstegsstillinger som virkemiddel⁴. Institusjonen bør forholde seg aktivt til innstegsstillinger og utnytte det potensialet som ligger i dette virkemiddelet.

2.3 Rekrutteringsprosessen

Rekrutteringsprosessen til vitenskapelige stillinger er regulert av universitets- og høyskoleloven og UiOs internt pålagte retningslinjer.

³ Kunnskapsdepartementet fastsatte 24. mars 2015 ny forskrift om ansettelse på innstegsvilkår. Forskriften forutsetter at institusjonene skal supplere med interne føringer, og universitetsstyret vedtok 23. juni 2015 utfyllende bestemmelser for bruk av innstegsordningen ved UiO.

⁴ To mulige rekrutteringer til innstegsstillinger høsten 2015.

Rekruttering i forsknings- og undervisningsstillinger er en prosess som involverer mange organer og personer. Figuren under viser en skjematisk fremstilling av rekrutteringsprosessen.

Figur: Skjematisk fremstilling av rekrutteringsprosessen ved UiO



Etter kunngjøring som vedtas av tilsettingsorganet, behandles innkomne søknader av en sorteringskomité (ikke obligatorisk) og en bedømmelseskomite. Videre foretas intervjuer, prøveforelesninger eller andre prøver og det gjennomføres referanseintervjuer. Dette administreres av en intervjugruppe/forberedende innstillingskomité før innstillingsorganet fatter vedtak og oversender til tilsettingsorganet. Instanser på minst to og ofte flere nivåer er involvert.

Hensikten med prosedyrene er å sikre god kvalitetssikring av rekrutteringen. En ulempe er at tilsettingsprosessen kan ta lang tid, slik at en risikerer å miste gode søkere.

Sakkyndig bedømmelse har i praksis vist seg å være et forsinkende element i rekrutteringsprosessen. Ifølge tilsettingsreglene skal vurderingen normalt foreligge innen tre måneder etter oppnevning, men dette overholdes ikke alltid. Det tar dessuten ofte tid å få oppnevnt komiteen, som skal ha to eksterne medlemmer i tillegg til en intern.

For professortilsettinger er det ikke uvanlig at prosessen tar mye tid, av og til et år. Også for førstestillinger kan spesielle forhold medføre en slik lang prosess. Flere fakulteter arbeider med å effektivisere i egne rekrutteringsprosesser. Ved Bioteknologisenteret

gjennomføres en rekrutteringsprosess på 3 mnd fra søknadsfristens utløp til man starter samtaler med den innstilte kandidaten⁵.

Risikoen for å miste de beste kandidatene i en så lang prosess er stor. En gjennomgang av beste praksis på området viser at det er betydelig potensial for å korte ned tiden i rekrutteringsprosessen, innenfor gjeldende lovverk og samtidig som viktige kvalitetskrav ivaretas. For å redusere tiden rekruttering tar skal UiO gjennomgå internt pålagt regelverk med sikte på å forenkle prosessen samtidig som kvalitetskravene ivaretas. Videre skal UiO utvikle nye rutiner og nytt malverk basert på beste praksis på området.

Avdeling for personalstøtte vil opparbeide seg kompetanse på beste praksis og tilby rådgiving og støtte når enhetene skal innføre nye rutiner.

Fakulteter og institutter etterspør kompetanseheving innen rekruttering. For å sikre kvaliteten i hele rekrutteringsprosessen fra behov defineres til kandidaten er innstilt skal UiO tilby målrettede opplæringstiltak for personalmedarbeidere og ledere.

2.4 Markedsføring av UiO som en attraktiv arbeidsplass

SAB rapporten slår fast at UiO har et uutnyttet potensiale i å markedsføre de samlede gode arbeidsvilkårene i Norge for å tiltrekke de internasjonale toppkandidatene.

I kommunikasjonsstrategien for UiO⁶ er mål nr 7 «At de beste søker seg til UiO». I beskrivelsen av målet sies det at «UiOs kommunikasjon skal bidra til å synliggjøre at UiO og miljøet rundt er et godt sted å være.»

For å lykkes med å nå frem til toppkandidatene vil både budskap, kanal og timing være avgjørende.

En velfungerende mottaksapparat er også et konkurransefortrinn for internasjonal rekruttering. Å flytte til Norge er en komplisert prosess og det er behov for bistand til å finne bolig, i skattespørsmål, språkopplæring, barnehage, jobb til ektefelle mm.

UiO har et støtteapparat for å ta i mot internasjonale forskere. Støtteapparatet består forskerboligkontoret i tillegg til bistand som ytes lokalt. Erfaring viser at området krever spesialkompetanse som det ikke naturlig bygges opp lokalt på grunn av at hver lokale enhet har få tilfeller av internasjonal rekruttering.

Universiteter både nasjonalt (NTNU og UiB) og sammenliknbare internasjonale universiteter prioriterer området og har større sentrale ressurser på området enn UiO har.

⁵ Bioteknologisenteret rekrutterer til forskerstillinger og ikke professorater. Det er imidlertid mye å hente av læring knyttet til beste praksis herifra.

⁶ Besluttet i styremøte 23. juni

UiO skal i sterkere grad løfte frem de samlede arbeidslivsbetaingelsene og synliggjøre hvilken «pakke» av betaingelser som faktisk tilbys ved et norsk ansettelsesforhold. Med samlede betaingelser menes lønn, sosiale goder, støtte ved nyetablering i Norge, mm.

Ved rekruttering av internasjonale toppforskere er UiOs støtteapparat ved ankomst av betydning for hvordan UiOs attraktivitet som arbeidssted vurderes. Med støtteapparat i denne sammenhengen menes hjelp til bolig, økonomisk veiledning, bistand til å finne arbeid til partner, barnehageplass osv. De forskningsmessige rammebetaingelsene er enda viktigere når UiOs attraktivitet vurderes men dette ligger utenfor rekrutteringsstrategiens ramme.

For å bidra til UiOs attraktivitet for internasjonale forskere skal UiO gjennomgå dagens støtteapparat og vurdere innhold i støtten og kapasitet. Videre skal UiO beskrive og kommunisere norske arbeidslivsbetaingelser for aktuelle kandidater.

Hele lønnskalaen ved tilsetting i vitenskapelige stillinger kan benyttes for å matche lønnsbetaingelser i andre land.

3. Strategisk fundament og mål

3.1 Strategisk fundament

Det strategiske fundamentet for rekrutteringsstrategi ved UiO er nedfelt i Strategi 2020:

«Universitetet skal ha en aktiv rekrutteringspolitikk med internasjonalt fokus og en tydelig profil for likestilling mellom kvinner og menn».

Med bakgrunn i et globalt arbeidsmarked for vitenskapelig ansatte skal UiO ha en målrettet rekrutteringspolitikk for å øke omfanget av internasjonal rekruttering⁷. For å oppnå dette skal *«fagmiljøene og enhetene utvikle sin rekrutteringspraksis, bl.a. gjennom aktive søk i internasjonale fagmiljøer. Alle utlysninger av vitenskapelige stillinger skal skje internasjonalt»*⁸.

Den likestillingspolitiske hovedmålsettingen er i Strategi 2020 formulert slik: *“Et internasjonalt ledende universitet må drive en aktiv politikk for likestilling mellom kvinner og menn, og en rekrutteringspolitikk som gir mangfold og som sikrer like rettigheter”.*

Det skal utvikles incentivordninger for å fremme rekruttering av kvinner i topplederstillinger⁹

⁷ Strategi 2020 - strategi 4

⁸ Strategi 2020 s. 7

⁹ Strategi 2020 s. 15

3.2 Mål

Basert på det strategiske fundamentet er det avledet følgende tre hovedmål:

- Mål 1 UiO skal bruke rekruttering som et strategisk virkemiddel for å nå målene i Strategi 2020
- Mål 2 UiO skal være attraktiv for og rekruttere de best kvalifiserte vitenskapelige ansatte
- Mål 3 UiO skal ha en konkurransekraftig og profesjonell rekrutteringsprosess

4. Tiltaksområder

Det er definert tiltak for hvert mål. Tiltakene er utarbeidet på bakgrunn av de identifiserte hovedutfordringer og innspill fra SAB gruppe 4, Prodekaner for forskning, administrative ledere, ressurspersoner på området samt innspill fra fakultetene knyttet til «verdensledende miljøer».

4.1 Mål 1: UiO skal bruke rekruttering som et strategisk virkemiddel for å nå målene i Strategi 2020.

Tiltak

1. UiO skal vurdere om institusjonen skal ha felles strategiske føringer for hvilken kandidatprofil som er ønskelig ved rekruttering til faste vitenskapelige toppstillinger eller om fakultetene bør tydeliggjøre en bedre kandidatprofil for sine vitenskapelige stillinger.
2. UiO skal utnytte det handlingsrom som aldersavganger gir og gjennomføre en langsiktig og målrettet bemanningsplanlegging
3. UiO skal bruke kallelse som strategisk virkemiddel for å rekruttere toppforskere og oppnå bedre kjønnsbalanse, men fortsatt være særlig oppmerksom på kjønnsbalansen i rekrutteringen
4. Fakultetsledelse og rektorat bør delta i rekrutteringer av viktig strategisk karakter
5. UiO skal bruke arenaer for erfaringsdeling og utvikling av beste praksis

4.2 Mål 2: UiO skal være attraktiv for og rekruttere de best kvalifiserte vitenskapelige ansatte

Tiltak

1. UiO skal rekruttere internasjonalt og markedsføre UiO som en attraktiv arbeidsgiver
2. UiO skal tilby konkurransedyktige betingelser og synliggjøre disse for sine kandidater
3. UiO skal ha en helhetlig karrieropolitikk med tydelige karriereveier
4. UiO skal aktivt bruke letekomiteer ved rekruttering til strategisk viktige stillinger og for å øke kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger og mangfoldet i akademia
5. UiO skal tydeliggjøre kompetansekravene til vitenskapelige stillinger og forbedre kunngjøringene for vitenskapelige stillinger

4.3 Mål 3: UiO skal ha en konkurransekraftig og profesjonell rekrutteringsprosess

Tiltak

1. UiO skal tilby internasjonale forskere målrettede mottakstjenester gjennom et felles og koordinert sentralt tilbud
2. UiO skal redusere tidsbruken i gjennomføring av rekrutteringsprosessen ved å sette mål for mer effektive rekrutteringsprosesser og følge opp de tidsfrister som blir satt
3. UiO skal identifisere virksomhetsovergrepene hindringer og iverksette tiltak for en forbedret rekrutteringsprosess
4. UiO skal øke rekrutteringskompetansen hos ledere og hos støtteapparat

Grunnlagsnotat for rekrutteringsstrategi

1. Innledning

Dette notatet gir en oppsummering av strategier, mål og tiltak knyttet til rekruttering ved UiO i dag. Til sammen utgjør det premisser som vil ligge til grunn for utviklingen av en rekrutteringsstrategi ved UiO. Notatet er et bakgrunnsnotat i forbindelse med oppstart av arbeidet med en samlet og helhetlig UiO-overgripende rekrutteringsstrategi.

Under punkt 2 oppsummeres det strategiske fundamentet for rekruttering og under punkt 3 gjengis hovedpunkter fra Tenketankens arbeid. Under punkt 4 gjengis hovedpunkter i sentral og lokale årsplaner og under punkt 5 gjengis kort sentrale handlingsplaner med status. Under punkt 6 gjengis sentrale punkter arbeid knyttet til regulatoriske forhold som påvirker UiOs rekrutteringsstrategi. Under punkt 7 gis en tabellarisk oversikt over fremtidige aldersavganger ved UiO. Punkt 8 er en stikkordsmessig oppsummering av notatet.

2. Strategisk fundament

Med bakgrunn i et globalt arbeidsmarked for vitenskapelig ansatte skal UiO ha en målrettet rekrutteringspolitikk for å øke omfanget av internasjonal rekruttering (Strategi 2020 - strategi 4). For å oppnå dette skal *«fagmiljøene og enhetene utvikle sin rekrutteringspraksis, bl.a. gjennom aktive søk i internasjonale fagmiljøer. Alle utlysninger av vitenskapelige stillinger skal skje internasjonalt»* (Strategi 2020 s. 7).

Videre heter det i strategi 24 at *«Universitetet skal ha en aktiv rekrutteringspolitikk med internasjonalt fokus og en tydelig profil for likestilling mellom kvinner og menn»*. Det skal utvikles incentivordninger for å fremme rekruttering av kvinner i topplederstillinger (Strategi 2020 s. 15).

Den likestillingspolitiske hovedmålsettingen er i Strategi 2020 formulert slik: *“Et internasjonalt ledende universitet må drive en aktiv politikk for likestilling mellom kvinner og menn, og en rekrutteringspolitikk som gir mangfold og som sikrer like rettigheter”*.



Strategic Advisory Board anbefaler også i sin evaluering fra 2014 at en mer offensiv rekrutteringsstrategi vil være et viktig virkemiddel for å virkeliggjøre UiOs ambisjoner for utvikling av verdensledende fagmiljøer.

“The recruitment policy has to become more outward-looking and more focused on attracting global talent. UiO should change its recruitment policy on the institutional level and use Norway’s and UiO’s excellent working conditions as a competitive advantage when it comes to attracting the best scholars and researchers in the world”¹.

SAB-arbeidsgruppen innenfor forskningskvalitet har blant annet rettet sin oppmerksomhet mot hvordan UiO kan ha en aktiv rekrutteringspolitikk med internasjonalt fokus og basert på høye faglige krav til forskning og undervisning.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak:

- Tilsetninger ved UiO de siste x år ($x = 5 - 7$) gjennomgås for å klarlegge hvordan dagens rekrutteringssystem faktisk fungerer.
- Det må utarbeides retningslinjer som gjør det mulig å gjennomføre raskere tilsettingsprosesser
- Regelverk rundt og bruk av kallelse til faste stillinger bør tas opp til vurdering for å sikre at dette blir et hensiktsmessig og effektivt redskap i arbeidet med å rekruttere talenter
- Det må brukes søkekomitéer i mye større grad for faste stillinger, og disse må søke internasjonalt der dette er relevant for fagfeltet.
- Før stillinger utlyses må kravene og strategien klargjøres og godkjennes av fakultetet, det bør stilles sterkere krav til formell beskrivelse enn i dag
- Fakultetet bør delta i tilsetninger som er spesielt viktige strategisk, selv for institutttilknyttede stillinger
- I stillinger av stor viktighet for utvikling av institusjonelle satsingsområder bør en representant for Rektoratet delta.

3. Tenketanken om rekruttering

I 2010 ble det nedsatt en Tenketank² med mandat å bidra til en intern debatt om rekruttering ved UiO. Målet var å skape et mangfoldig grunnlag for arbeidet med en offensiv rekrutteringsstrategi for UiO. Det ble avholdt diskusjonsmøter og et åpent debattmøte (27.april 2011). Forslagene fra Tenketanken besto i en beskrivelse av overordnede utfordringer knyttet til planmessig utvikling og fornyelse av UiOs bemanning, utfordringer knyttet til å finne og motivere de beste søkerne samt utfordringer knyttet til utvelgelse av kandidater. Videre kom Tenketanken med konkrete forslag til endringer i

¹ Strategic Advisory Board Rapport 2012-14 s. 22

² Tenketanken ble nedsatt av styringsgruppen for HR-handlingsplanen for vitenskapelig ansatte.

prosedyrer for rekruttering. Notatet fra tenketanken ligger i sin helhet vedlagt. Utfordringene som er beskrevet og tilhørende forslag kan sammenfattes slik:

- Økende aldersavganger, færre nytilsetninger i faste stillinger og økt eksternfinansiering er i ferd med å endre profilen på UiOs vitenskapelige stab. For å møte denne utfordringen foreslo Tenketanken etablering av måltall for faste vitenskapelige stillinger, etablering av rullerende stillingsplaner og en proaktiv holdning til midlertidige stillinger.
- Det er utfordrende for fagmiljøene å drive aktiv, planmessig og oppsøkende rekruttering. Tenketanken anbefalte tiltak som fremmer erfaringsdeling for god praksis.
- Konkurransen om de gode søkerne varierer sterkt. Toppforskere tiltrekkes av enkelte framstående miljøer og dette krever særskilt fokus samt fleksibilitet i rekrutteringen. Tenketanken anbefalte avsetting av sentrale strategiske midler. Videre anbefalte tenketanken at UiO må fokusere sterkere på å få frem unge lovende UiO forskere.
- Kombinasjon av midlertidighetsproblematikken og mangel på reelle innstegsstillinger gir et dysfunksjonelt system for både for talentfulle forskere og UiO som helhet. Tenketanken anbefalte at det blir rettes spesiell oppmerksomhet mot fasen mellom doktorgrad og inntreden i førsteamanuensisstilling.
- Hva som er den «beste» kandidaten bestemmes av typen stilling som skal fylles. Tenketanken anbefalte at det utarbeides tydeligere differensiering mellom kvalifikasjoner som kreves for ulike typer stillinger. Tenketanken foreslo tydeligere grenser mellom stillingstyper som hindrer at fortrinnsrett går ut over forskningskvalitet og åpen konkurranse.

I tillegg til ovennevnte utfordringer pekte Tenketanken på konkrete forbedringer av rekrutteringsprosedyrene:

- Rendyrking av oppgavene til sakkyndig komité
- Offentlig tilgjengeliggjøring av alle vitenskapelige bedømmelser
- Sakkyndig gis anledning til å rangere søkere etter vitenskapelige kvalifikasjoner der det er grunnlag for å gjøre det
- Revidering av kriterier som legges til grunn for stillingsutlysningen ved førsteamanuensisstillinger
- Adgang til å begrense antall arbeider som skal sendes inn til vurdering

Flere av Tenketankens innspill ble fulgt opp gjennom HR-handlingsplan for vitenskapelig ansatte 2010-2012³.

³ <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/personalpolitikk/arbeidsvilkaar-vitenskapelige/handlingsplanen.html>

4. Sentral og lokale årsplaner

Strategi 2020 konkretiseres gjennom UiOs og enhetenes rullerende årsplaner.

UiOs årsplan for 2015-17 fastslår at UiO skal iverksette en mer offensiv rekrutteringsstrategi i tråd med ambisjonsnivået i Strategi 2020. Dette tydeliggjøres gjennom Tiltak 16: Strategisk, offensiv og profesjonell rekruttering av ansatte:

«UiO ønsker å styrke vår posisjon internasjonalt og være en attraktiv arbeidsplass for potensielle forskere og vitenskapelig ansatte. For å lykkes med denne intensjonen må vi også rekruttere og beholde dyktige teknisk-/administrativt ansatte. UiO skal heve kvaliteten i rekrutteringen gjennom profesjonalisering av rekrutteringsprosess og ved økt rekrutteringskompetanse i organisasjonen. Faglige prioriteringer og langsiktig bemanningsplanlegging skal gjøre rekrutteringen mer strategisk og forutsigbar samt bidra til å øke andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Internasjonale og kvinnelige kandidater skal identifiseres og motiveres til vitenskapelige toppstillinger. Vurderingen av søkerne skal følge tydelige kriterier og fremme faglig kvalitet og kompetanse tilpasset stillingen».

Milepæl for å iverksette en mere offensiv rekrutteringsstrategi i tråd med ambisjonsnivået i Strategi 2020 er 31.12. 2016. Avdeling for personalstøtte har i samarbeid med Avdeling for fagstøtte, fakulteter og tilsvarende enheter ansvar for arbeidet.

Lokale årsplaner

Rekruttering som ansvarsområdet er delegert til enhetene innenfor rammene av en felles personalpolitisk plattform og overordnede strategier. En gjennomgang av fakultetenes årsplaner 2015-17 viser at arbeid med langsiktige stillingsplaner og rekruttering løftes frem som strategisk viktige områder på flere enheter. Under gjengis et utdrag av årsplanene. Dette gir ikke et fullstendig inntrykk av hvordan enhetene jobber med rekruttering eller hva som er nedfelt i lokale handlingsplaner.

Medisinsk Fakultet

- «Rekruttering skal understøtte og speile en kontinuerlig fornying og omstilling av fakultetet. Det skal gjennomføres grundige rekrutteringsprosesser for alle typer personell, og de som ansettes skal få god oppfølging for å bli trygge og gode arbeidstakere som er godt kjent med fakultetets strategiske målsetning.»

Utdanningsvitenskapelig Fakultet

- «Fakultetet vil arbeide målrettet for å rekruttere anerkjente forskere nasjonalt og internasjonalt, samt sikre en underskog av dyktige forskningsrekrutter.»

- «Fakultetet vil videre profesjonalisere sitt arbeid med å rekruttere internasjonalt anerkjente utdanningsforsker til vitenskapelige stillinger»

Odontologisk Fakultet

- «Det odontologiske fakultet skal drive offensiv rekruttering»
- «Tiltak: Etablere en strategisk plan for nyrekruttering for å imøtekomme generasjonsskiftet»

Matematisk Naturvitenskapelig Fakultet

- «Nytilsetninger skal bidra vesentlig til å styrke konkurransedyktighet og forsknings- og utdanningsprofil.»

Humanistisk Fakultet

- «HF har som mål å øke rekrutteringen av kvinner i vitenskapelige stillinger, slik at vi får en jevn kjønnsbalanse i våre ansattegrupper».
- Fakultetet vil ha spesielt fokus på fagmiljøer som har få kvinnelige vitenskapelige ansatte, bruke sorteringskomiteene aktivt for å øke fokus på rekruttering av kvinner og øke bruken av professor II ved kallelse av kvinner.

5. Sentrale handlingsplaner

På grunnlag av strategier og årsplaner utvikles sentrale og lokale handlingsplaner. Sentrale handlingsplaner har vært HR-handlingsplan for vitenskapelig ansatte (2010-2012) og Handlingsplan for likestilling (2015-17). I tillegg til det som er nedfelt i disse kommer tiltak nedfelt i lokale handlingsplaner ved den enkelte enhet.

5.1 HR-handlingsplan for vitenskapelig ansatte (2010-2012)

I HR-handlingsplan for vitenskapelig ansatte 2010-2012⁴ het det:

“For at UiO i 2012 skal rekruttere mer strategisk, tydelig og aktivt, må rekrutteringsprosessen profesjonaliseres og rekrutteringskompetansen økes på alle nivå”.

Dette ble konkretisert gjennom tiltak:

1. Profesjonalisering av rekrutteringsprosess

- UiO skal forbedre sine rekrutteringsprosedyrer slik at de når frem til aktuelle kandidater og gir søkerne tydelig informasjon om kompetansekrav f.eks.

undervisningserfaring, internasjonal erfaring, omfang av forskning osv. med tilhørende vektning, prosedyre og forventet tidsbruk. UiO skal innen 2012 oppfylle de sentrale kravene definert av Code på rekrutteringsområdet, bl.a. åpne utlysninger, kvalitetsvurdering og tydelige kriterier for ansettelser.

- Rekrutteringsprosedyrene skal motivere kvinnelige og internasjonale søkere. Søkerkomiteer skal brukes aktivt for å rekruttere kvinner spesielt til toppstillinger.
- Det skal innføres et elektronisk rekrutteringsverktøy for å forenkle og standardisere rekrutteringsprosessene. Det er et mål å få ned tidsbruken i rekrutteringsprosessene.

2. Rekrutteringskompetanse

- Langsiktig behovsanalyse der faglige prioriteringer legges til grunn.
- Mottak og introduksjon av ansatte (også midlertidig ansatte) videreutvikles.
- Kompetanseløft på alle stegene i rekrutteringsprosessen.
- UiO skal øke sin kompetanse i arbeidet med rekruttering av ledere og aktivt innhente flere kvinnelige søkere til faglige lederstillinger og forskningslederstillinger.

Basert på evaluering av handlingsplanen vurderes å utvikle en ny handlingsplan for neste periode.

5.2 Handlingsplan for likestilling 2015-17⁵

Ny handlingsplan for likestilling 2015-17 formulerer mål og tiltak knyttet til rekruttering og likestilling. I handlingsplanen heter det:

UiO skal

1. Øke andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger til 40 % (33,1 % i 2013)
2. Øke andel kvinner i professor II-stillinger til 30 % (25,5 % i 2013)
3. Opprettholde nåværende andel kvinner i faglige lederstillinger (39,1 % i 2013)
4. Øke andel av det underrepresenterte kjønn med minst 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse¹

Hovedmål 1: Et tydeligere lederansvar for likestilling

I 2017 skal UiO ha en ledelse på alle nivåer som bidrar til å fremme UiOs likestillingspolitiske målsettinger og tiltak. Dette gjelder likestilling og kjønnsbalanse blant studenter og ansatte, både i vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger.

Sentrale tiltak

⁵ <http://www.uio.no/for-ansatte/ansettelsesforhold/likestilling/handlingsplan-likestilling-2015-2017.pdf>

- Inkludere likestilling i lederutviklingsprogrammer og andre lederutviklingstiltak, herunder særlige utfordringer knyttet til balanse mellom tid til forskning, undervisning og omsorgsoppgaver.
- Inkludere likestilling på strategiske ledermøter og i styringsdialoger med fakultetene
- Gjennomføre introduksjonsopplegg for alle nytilsatte der UiOs likestillingspolitikk og likestillingspolitiske målsettinger fremgår
- Sikre at det foreligger sentrale og lokale handlingsplaner for likestilling og rutiner for håndtering av uønsket seksuell oppmerksomhet

Lokale tiltak

- Sørg for at ansatte og studenter blir kjent med lokal handlingsplan, egne rettigheter og tiltak for likestilling og tiltak mot uønsket seksuell oppmerksomhet
- Benytte medarbeidersamtaler aktivt som et likestillingspolitisk tiltak, også for kvinner i rekrutteringsstillinger

Hovedmål 2: Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke.

Det er fremdeles klar overvekt av menn som er ansatt som faste vitenskapelige medarbeidere ved UiO.

Sentrale tiltak

- Lyse ut midler til kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensisstillinger som vil søke opprykk til professor
- Tilby kurs i opprykksøknad for kvinnelige førsteamanuenser som vil kvalifisere seg til professor
- Tilby mentorering-/coachingprogram for kvinner i postdoktor- og førsteamanuensisstillinger

Lokale tiltak

- Identifisere hindre for likestilling og utarbeide tiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse
- Utarbeide rekrutteringsplaner med et helhetlig perspektiv på kjønnsbalanse
- Lyse ut faste vitenskapelige stillinger som førsteamanuensis for å sikre kjønnsbalansert nyrekruttering. Utlysning av professorater må begrunnes særlig.
- Arbeide for å rekruttere kvinnelige søkere til faste vitenskapelige stillinger og faglige lederstillinger

Hovedmål 3: Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

Mange av studieprogrammene ved UiO har en svært skjev kjønnsbalanse. Målet er jevn kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn i alle studieprogrammer.

Sentrale tiltak

- Arbeide for kjønnsbalanse ved rekruttering av studenter generelt og spesielt på fag der representasjonen er 40/60 % eller skjevere.
- I perioden må universitetet vurdere behovet for å ta i bruk sterkere virkemidler der kjønnsbalansen er svært skjev.
- Bistå enhetene med deres fagprofilering, og synliggjøre UiOs kvalitet og verdier.
- Sette kjønnsbalanse blant studenter på den nasjonale dagsorden.

Lokale tiltak

- Sette i verk lokale tiltak for å sikre bedre kjønns sammensetning av studentmassen. Virkemidler som oppsøkende virksomhet, fagprofilering og mentorordninger kan være aktuelle.
- Legge til rette for at kvinnelige studenter tilbys Ta ordet-kurs der det er behov for det.

5.3 Status for gjennomføring av handlingsplaner

HR-handlingsplan for vitenskapelig ansatte 2010-2012 ble i oktober 2014 evaluert mht gjennomføring av planer, oppfølging av gjennomføring og resultater (i tilknytning til European Charter for Researchers and the Code of Conduct for Recruitment of Researchers (C&C)).

I evalueringen konkluderes det med at det er oppnådd resultater på flere områder:

- Rekrutteringsprosedyrer er forbedret for å oppnå kravene definert av Code på rekrutteringsområdet, bl.a. åpne utlysninger, kvalitetsvurdering og tydelige kriterier for ansettelser
- Elektronisk rekrutteringsverktøy er implementert for å effektivisere og standardisere søknadsbehandlingen og den administrative prosessen knyttet til rekruttering Internasjonal mobilitet er stimulert og tiltak er iverksatt i mottaksapparatet for internasjonale forskere (roller og ansvarsforhold, sentralt støtteapparat, utleie av boliger til internasjonale forskere m.m).
- De er gjennomført tiltak for å stimulere til flere kvinnelige søkere til ledende stillinger og resultatet er flere kvinnelige forskere og teamledere.
- Det er oppnådd klare forbedringer i profesjonalisering av rekrutteringsprosessene (bedring av informasjon til potensielle kandidater på web og i rekrutteringssystemet, forbedret informasjon til komiteer vedrørende rekrutteringssystemet og informasjon til personalkonsulenter.)

I tillegg til det som nevnes i evalueringsrapporten er det satt av 5 millioner årlig i sentral rekrutteringspott for å legge til rette for målrettet, strategisk og fleksibel i rekrutteringen.

Som en del av nærhetsmodellarbeidet ble det identifisert behov for fortsatt utvikling av rekrutteringskompetanse ved enhetene og det fremkom innspill til forbedringer av rekrutteringssystemet. Det jobbes i dag med å utvikle tiltak for å heve kompetansen knyttet til rekruttering både hos ledere og personalkonsulenter. Videre ses det på et forbedret rekrutteringssystem tilpasset rekruttering av vitenskapelig personale.

6. Rammebetingelser for rekruttering ved UiO

Rammebetingelsene for rekruttering ved UiO påvirkes i høy grad av overordnet rettslig regulering i hhv tjenestemannsloven og universitetsloven med forskrifter.

KD har den siste treårsperioden gjennomført flere høringer som kan påvirke rekruttering:

- Høring om Rindalutvalgets rapport om bruk av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren (2011)
- Høring om forskrift til universitetsloven for etablering av innstegsstillinger (2015)
- Høring om forskrift til tjenestemannsloven bortfall av fortrinnsrett for forskere på eksternfinansierte prosjekter (pågår).
- Høring om forskrift til universitetsloven om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (pågår).

Rektor ga i desember 2011 føringer til enhetene om bruk av midlertidig tilsetning ved UiO. Målsettingen var større bevissthet rundt bruk av midlertidige kontrakter, for å sikre realisering av UiOs overordnede ambisjon om å begrense midlertidig tilsetning til det som er strengt nødvendig. Høsten 2014 ble det i tillegg utformet handlingsplan for reduksjon i UiOs andel midlertidige kontrakter. Handlingsplanens del 1, «UiO-overgripende tiltak» gir gjennomgående føringer for institusjonen som helhet. Samtidig er det lagt til grunn at miljøene selv, ut fra lokale forhold, må vurdere hvilke mål som er realistiske og hvilke grep som er formålstjenlige. Handlingsplanens del 2, «Mål og tiltak ved lokale enheter» supplerer derfor med lokalt tilpassede tiltak ved enhetene.

UiO har for øvrig i flere år forsøkt å få regulert at utdanningsstillinger skal unntas ved beregning av sammenhengende tjenestetid etter den såkalte «4-årsregelen» i tjenestemannsloven. Dette er gjentatte ganger tatt opp med KD og KMD, så vel som med UiOs tjenestemannsorganisasjoner, uten gjennomslag. Utdanningsstillinger omfattes i utgangspunktet ikke av fortrinnsrett, men rettsvirkninger knyttes til den stillingen arbeidstaker er i på tidspunktet for vurdering av tjenestetiden. Det innebærer at hvis en arbeidstaker etter 4 år i stipendiat- eller post.doc-stilling går direkte over i annet kortvarig engasjement ved UiO, så vil vedkommende umiddelbart får stillingsvern som fast ansatt. At periode i utdanningsstilling medregnes bidrar i realiteten ikke til "beskyttelse" av arbeidstaker. Stipendiater som nylig har fullført doktorgrad kan eksempelvis være attraktive kandidater til korte vikariater, men UiOs miljøer er forsiktige med å inngå slike tilsetningsforhold, fordi det kan medføre fortrinnsrett til ledige faste stillinger. Fortrinnsrett har den konsekvens at kravet til fri konkurranse om stillingene og kvalifikasjonsprinsippet settes ut av kraft, dvs avskjærer arbeidsgivers handlingsrom i forhold til rekruttering av best mulig kompetanse. Resultatet kan dermed bli at lokale miljøer heller gir avkall på den kapasitet stipendiatene kunne representere i korte vikariater, og det er verken UiO eller stipendiatene tjent med.

UiO støttet forslaget til forskrift om innstegsstillinger. Det ble lagt til grunn at innstegsordningen vil gi en del forskere i startfasen mulighet for mer forutsigbar karriereplanlegging, og større grad av jobbsikkerhet. Sammen med akademisk frihet tidlig i karrieren, faglig oppfølging og tilgang på forskningsressurser og nettverk, vil dette kunne gjøre forskerkarriere i Norge mer attraktivt. Ny forskrift om ansettelse på innstegsvilkår foreligger, og UiO er i avslutningsfasen for arbeidet med å lage interne retningslinjer for

innretningen og bruken av stillingene. Retningslinjene skal etter planen behandles og vedtas av universitetsstyret 23. juni 2015.

I sin høringsuttalelse støtter UiO også forslaget om forskriftsendring som begrenser eksternt finansierte forskeres adgang til fortrinnsrett. Programstyrt forskning krever spesialkompetanse på smale tematiske felt, og det begrenser muligheten for omdisponering av personale ved endret retning på faglige satsinger. Fortrinnsrett er dermed en alvorlig og reell barriere i forhold til arbeidsgivers handlingsrom ved rekruttering, og realisering av målsettinger om økt faglig kvalitet i virksomheten. Blant annet fordi det tar tid å få gjennomført forskriftsendringen og basert på fortolkning av gjeldende rett, har UiO valgt å forenkle vår praksis når det gjelder oppsigelse av eksternt finansierte stillinger, jf brev til fakulteter og tilsvarende enheter av 12. mai 2015.

7. Aldersavganger

Langsiktig bemanningsplanlegging er viktig del av god rekrutteringsstrategi.

Samlet sett gir aldersavganger et betydelig handlingsrom for UiO. Pr i dag har UiO 7893 ansatte fordelt på 4490 fast ansatte og 3403 midlertidig ansatte. Holder vi eksterntfinansierte stillinger utenfor er de tilsvarende tallene 5764 hvorav 3982 er fast ansatte og 1782 er midlertidige ansatte.

I de videre tabellene er eksterntfinansierte stillinger holdt utenfor da handlingsrommet i hovedsak består av endringer i basisfinansierte stillinger.

Tabell 1: Faste og midlertidig ansatte ved UiO. Eksklusive eksternfinansierte stillinger. Pr. 24.02.2015

Stillingskode	Antall ansatte		Antall årsverk		Totalt Antall ansatte	Totalt Antall årsverk
	Fast	Midlertidig	Fast	Midlertidig		
AD1 Lederstillinger	31	2	30,0	2,0	33	32,0
AD2 Mellomlederstillinger	258	8	247,1	7,4	266	254,5
AD3 Saksbehandler-/utrederstillinger	1 062	175	979,5	131,2	1 237	1 110,7
Kontorstillinger	46	9	12,2	2,7	55	14,9
AN1 Sosial- helsefag. Still.	58	10	52,4	8,5	68	60,9
AN2 Andre stillinger		6		5,8	6	5,8
DR1 Renholdsstillinger	45		44,1		45	44,1
DR2 Andre drifts- og vedlikeh.still.	96	4	91,1	3,3	100	94,4
ST1 Bibliotekstillinger	79	5	71,7	5,0	84	76,7
ST2 Ingeniører	677	55	641,7	40,6	732	682,3
ST3 Tekn.still. For underv., forskn. Og formidl.	54	33	44,4	15,7	87	60,1
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger	1 369	307	1 225,3	155,6	1 676	1 380,9
UN2 Professor II	101	105	20,6	19,4	206	40,0
UN3 Rekrutteringsstillinger	6	951	5,3	848,4	957	853,7
UN4 Universitetsbibl./førstebibl./bibl.aspirant	27	3	23,0	2,0	30	25,0
UN5 Andre still., undervisn, forskn. og form.	73	58	17,7	11,5	131	29,2
UN6 Hjelpestill. for underv, forskn. og formidling		51		24,7	51	24,7
Totalsum	3 982	1 782	3 506,0	1 283,6	5 764	4 789,6

I løpet av de neste fem årene vil sannsynlig 545 medarbeidere i fast stillinger gå av med pensjon (ikke medregnet eksternfinansierte stillinger). Dette utgjør 10 % av totalt antall faste medarbeidere⁶.

Tabell nedenfor angir forventet aldersavganger i stillingskategoriene Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (UN), Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST), Drifts- og vedlikeholdsstillinger (DR), Administrative stillinger (AD) og Andre stillinger (AN)⁷.

Antatt aldersavgang er i tabellene angitt ut i fra antall medarbeidere i den enkelte stillingskategori som fyller 70 de neste fem år (gjennomsnittlig aldersavgang for vitenskapelig personale er ca 69 år og for administrativt ansatte noe lavere).

Antatt avgang i stillingskategorien Undervisnings- og forskningsstillinger (UN1) er på 295 ansatte. Dette utgjør 54% av den totale forventede aldersavgangen. Stillingskategorien

⁶ Antall fast ansatte medarbeidere som fyller 70år i løpet av de neste fem år. Eksklusive eksternfinansierte stillinger.

⁷ <http://dbh.nsd.uib.no/dokumentasjon/stillingskoder.action>

administrativt ansatte (AD1, AD2 og AD3) utgjør 94 forventete avganger (17% av total avgang).

Tabell 2: Forventete aldersavganger faste og midlertidige stillinger de neste fem år. Eksklusive eksternfinansierte stillinger. Pr. 24.02.2015

Stillingskode	Tilsetningsforhold		Antall årsverk		Totalt Antall ansatte	Totalt Antall årsverk
	Fast	Midlertidig	Fast	Midlertidig		
AD1 Lederstillinger	5	1	5,0	1,0	6	6,0
AD2 Mellomlederstillinger	19		17,4		19	17,4
AD3 Saksbehandler-/utrederstillinger	70		61,6		70	61,6
AN1 Sosial- helsefag. Still.	4		3,5		4	3,5
DR1 Renholdsstillinger	3		2,9		3	2,9
DR2 Andre drifts- og vedlikeh.still.	8		8,0		8	8,0
ST1 Bibliotekstillinger	22	1	19,2	1,0	23	20,2
ST2 Ingeniører	65		59,6		65	59,6
ST3 Tekn.still. For underv., forskn. Og formidl.	3		3,0		3	3,0
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger	295	18	267,6	6,4	313	274,0
UN2 Professor II	41	19	8,1	3,6	60	11,7
UN4 Universitetsbibl./førstebibl./bibl.aspirant	4		4,0		4	4,0
UN5 Andre still., undervisn, forskn. Og form.	6	3	1,5	0,6	9	2,1
Totalsum	545	42	461,3	12,6	587	473,9

I tabellen nedenfor har vi tatt ut stillingskategoriene Undervisnings- og forskerstillinger (UN1) og Professor (UN2) og sett på hvordan forventet avgang blir pr enhet. Tabellen er basert på faste basisfinansierte stillinger.

Første rad angir fødselsår. Kolonne to angir mao. ansatte som fylte 70 år i 2014, kolonne tre ansatte som fyller 70 år i 2015 osv.

Oversikten viser at HF, MatNat, Sv og MedFak vil ha en avgang på henholdsvis 59, 58, 42 og 71 avganger i nevnte stillingskategorier de neste fem årene. Dette gir et betydelig handlingsrom i forhold til rekruttering.

Tabell 3: Forventete aldersavganger faste stillinger i stillingskategoriene førsteamanuensis, professor og professor II de neste fem år. Eksklusive eksternfinansierte stillinger. Alle enheter. Pr. 24.02.2015

Stillingskode	Antall ansatte					Antall årsverk										Totalt Antall ansatte	Totalt Antall årsverk
	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950			
11 Det teologiske fakultet			1	1		1			1,0	1,0		1,0				3	3,0
Professor			1	1		1			1,0	1,0		1,0				3	3,0
12 Det juridiske fakultet		2	6	4	1	2	1		2,0	6,0	3,2	1,0	2,0	1,0		16	15,2
Førsteamanuensis				1	1						1,0	1,0				2	2,0
Professor			2	6	2		2	1		2,0	6,0	2,0		2,0	1,0	13	13,0
Professor II				1							0,2					1	0,2
14 Det humanistiske fakultet	6	10	14	5	9	8	7	3,4	8,6	12,8	4,6	8,6	8,0	6,0		59	52,0
Førsteamanuensis	2	3			1	3	2	1,0	3,0			1,0	3,0	2,0		11	10,0
Professor	3	6	14	5	8	5	5	2,2	5,4	12,8	4,6	7,6	5,0	4,0		46	41,6
Professor II	1	1						0,2	0,2							2	0,4
15 Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	2	7	7	7	11	11	13	2,0	7,0	6,8	7,0	11,0	10,3	12,0		58	56,1
Førsteamanuensis			1	1		2				1,0	1,0		2,0			4	4,0
Professor	2	7	6	6	11	9	13	2,0	7,0	5,8	6,0	11,0	8,3	12,0		54	52,1
16 Det odontologiske fakultet			2		1	6				2,0		1,0	5,5			9	8,5
Førsteamanuensis						2							1,5			2	1,5
Professor			2		1	4				2,0		1,0	4,0			7	7,0
17 Det samfunnsvitenskapelige fakultet	5	3	5	3	7	12	7	5,0	3,0	4,1	2,2	6,0	11,8	7,0		42	39,1
Førsteamanuensis					1	1	1					1,0	1,0	1,0		3	3,0
Professor	5	3	5	3	6	11	6	5,0	3,0	4,1	2,2	5,0	10,8	6,0		39	36,1
18 Det utdanningsvitenskapelige fakultet	3	3	3	3	2	6	5	3,0	3,0	3,0	3,0	1,8	5,1	4,0		25	22,9
Førsteamanuensis	1	1	1	2		1	3	1,0	1,0	1,0	2,0		1,0	2,0		9	8,0
Professor	2	2	2	1	2	4	2	2,0	2,0	2,0	1,0	1,8	4,0	2,0		15	14,8
Professor II						1							0,1			1	0,1
27 Kulturhistorisk museum				1	1							1,0	1,0			2	2,0
Professor				1	1							1,0	1,0			2	2,0
28 Naturhistorisk museum				1	3							1,0	2,0			4	3,0
Førsteamanuensis						1							1,0			1	1,0
Professor					1	2						1,0	1,0			3	2,0
29 Sentre direkte under Universitetsstyret			1	1	2					1,0	1,0	2,0				4	4,0
Professor			1	1	2					1,0	1,0	2,0				4	4,0
36 UiO: Ledelsen og støtteenheter		2		1	1					1,2		0,4	0,3			4	1,8
Professor			2		1	1				1,2		0,4	0,3			4	1,8
50 Det medisinske fakultet						1							1,0			1	1,0
Professor						1							1,0			1	1,0
51 Det med. Fakultet - IMB		4	2	4		1	1		3,2	1,5	4,0		1,0	1,0		12	10,7
Professor		3	2	4		1	1		3,0	1,5	4,0		1,0	1,0		11	10,5
Professor II		1							0,2							1	0,2
52 Det med. Fakultet - Helse	1		2		1	3	3	1,0		2,0		1,0	2,5	2,2		10	8,7
Førsteamanuensis						2							1,5			2	1,5
Professor	1		2		1	1	3	1,0		2,0		1,0	1,0	2,2		8	7,2
53 Det med. Fakultet - Klin	1	6	6	12	9	11	3	0,2	2,0	2,8	4,6	1,8	3,5	0,6		48	15,5
Førsteamanuensis				2	1						0,4	0,2				3	0,6
Professor		1	2	3		3			1,0	2,0		2,8		1,9		9	7,7
Professor II	1	5	4	7	8	8	3	0,2	1,0	0,8	1,4	1,6	1,6	0,6		36	7,2
Totalsum	18	35	51	41	46	66	40	14,6	28,8	44,2	31,6	36,6	53,9	33,8		297	243,5

I de to neste tabellene (4a og 4b) gjengis alle forventede avganger brutt ned på alle enheter.

Fortsatt ser vi at HF, MatNat, Sv og MedFak utpeker seg med et stort antall avganger i flere stillingskategorier.

Tabell 4a: Forventete aldersavganger alle faste stillinger de neste fem år. Eksklusive eksternfinansierte stillinger. Alle enheter. Pr. 24.02.2015

Stillingskode	Tilse										Antall årsverk										Antall ansatte	Antall årsverk
	Antall ansatte										Antall årsverk											
	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950						
11 Det teologiske fakultet				1	1		1	1				1,0	1,0		1,0	1,0	4	4,0				
AD1 Lederstillinger								1								1,0	1	1,0				
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger				1	1		1					1,0	1,0		1,0		3	3,0				
12 Det juridiske fakultet			2	6	5	2	4	1			2,0	6,0	4,2	2,0	3,4	1,0	20	18,6				
AD2 Mellomlederstillinger							1	1						1,0	1,0		2	2,0				
AD3 Saksbehandler-/utrederstillinger								1							0,4		1	0,4				
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger			2	6	4	1	2	1			2,0	6,0	4,0	1,0	2,0	1,0	16	16,0				
UN2 Professor II					1								0,2				1	0,2				
14 Det humanistiske fakultet	6	15	15	9	18	13	13		3,4	12,7	13,8	8,6	15,7	12,3	10,5	89	77,0					
AD2 Mellomlederstillinger			1								1,0						1	1,0				
AD3 Saksbehandler-/utrederstillinger			2		1	3	1	1			1,6		1,0	1,8	0,8	1,0	8	6,2				
ST1 Bibliotekstillinger								2							2,0		2	2,0				
ST2 Ingeniører							1	1							1,0	0,5	2	1,5				
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger	5	11	15	8	15	11	9	3,2	9,9	13,8	7,6	13,9	10,5	7,0	7,0	74	65,9					
UN2 Professor II	1	1							0,2	0,2							2	0,4				
15 Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	2	8	12	10	24	19	15	2,0	8,0	11,8	10,0	22,6	17,7	14,0		90	86,1					
AD2 Mellomlederstillinger							2								2,0		2	2,0				
AD3 Saksbehandler-/utrederstillinger						5	3							4,0	3,0		8	7,0				
ST2 Ingeniører		1	3	3	8	3	2			1,0	3,0	3,0	7,6	2,4	2,0		20	19,0				
ST3 Tekn.still. For underv., forskn. Og formidl.				1								1,0					1	1,0				
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger	2	7	8	7	11	11	13	2,0	7,0	7,8	7,0	11,0	10,3	12,0	5,9	59	57,1					
16 Det odontologiske fakultet	2	1	4	5	8	12	7	2,0	0,8	3,1	2,5	6,0	9,6	5,7		39	29,7					
AD2 Mellomlederstillinger	1					1			1,0				1,0				2	2,0				
AD3 Saksbehandler-/utrederstillinger							1								0,8		1	0,8				
AN1 Sosial- helsefag. Still.			1			1		2			0,8			0,7		2,0	4	3,5				
DR2 Andre drifts- og vedlikeh.still.								1							1,0		1	1,0				
ST2 Ingeniører	1		1	2	1	2	2		1,0		1,0	1,8	1,0	2,0	1,5		9	8,3				
ST3 Tekn.still. For underv., forskn. Og formidl.						1	1							1,0	1,0		2	2,0				
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger			2	1	4	7					2,0	0,5	2,3	5,8		1,4	14	10,6				
UN5 Andre still., undervisn, forskn. og form.				1	2	1	1	1				0,1	0,2	1,0	0,0	0,2	6	1,5				
17 Det samfunnsvitenskapelige fakultet	5	3	7	4	9	13	11	5,0	3,0	6,1	3,2	7,5	12,8	10,5		52	48,1					
AD1 Lederstillinger							1								1,0		1	1,0				
AD2 Mellomlederstillinger								1								1,0	1	1,0				
AD3 Saksbehandler-/utrederstillinger				1	1		1	3				1,0	1,0		1,0	2,5	6	5,5				
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger		5	3	6	3	8	12	7	5,0	3,0	5,1	2,2	6,5	11,8	7,0	4,4	44	40,6				

Tabell 4b: Forventete aldersavganger alle faste stillinger de neste fem år. Eksklusive eksternfinansierte stillinger. Alle enheter. Pr. 24.02.2015

18 Det utdanningsvitenskapelige fakultet		5	6	3	4	3	9	7		5,0	6,0	3,0	4,0	2,8	8,1	6,0	37	34,9	
AD2 Mellomlederstillinger						1	1	1					1,0	1,0	1,0	3	3,0		
AD3 Saksbehandler-/utredersstillinger					1		1	1					1,0	1,0	1,0	3	3,0		
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger		5	6	3	3	2	6	5		5,0	6,0	3,0	3,0	1,8	6,0	4,0	30	28,8	
UN2 Professor II							1								0,1	1	0,1		
27 Kulturhistorisk museum				1	1	2		4				0,6	1,0	1,6		3,8	8	7,0	
AD2 Mellomlederstillinger								1							1,0	1	1,0		
AD3 Saksbehandler-/utredersstillinger								2							2,0	2	2,0		
ST2 Ingeniører				1		1		1			0,6		0,6		0,8	3	2,0		
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger					1	1						1,0	1,0			2	2,0		
28 Naturhistorisk museum		1	2	1	1	2	3	4	1,0		2,0	0,3		2,0	2,0	4,0	13	11,3	
AD3 Saksbehandler-/utredersstillinger			1								1,0					1	1,0		
ST2 Ingeniører			1					3			1,0				3,0	4	4,0		
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger		1		1		2	3	1	1,0			0,3		2,0	2,0	1,0	8	6,3	
29 Sentre direkte under Universitetsstyret				3	3	3	2					3,0	2,5	3,0	2,0		11	10,5	
AD2 Mellomlederstillinger						1							1,0			1	1,0		
AD3 Saksbehandler-/utredersstillinger				2	1							2,0	0,5			3	2,5		
ST2 Ingeniører						1								1,0		1	1,0		
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger				1	1	3	1				1,0	1,0	3,0	1,0		6	6,0		
32 Eiendomsavdelingen				2	3		5	7				2,0	3,0		4,6	6,9	17	16,5	
AD2 Mellomlederstillinger								1						0,6	1,0	2	1,6		
AD3 Saksbehandler-/utredersstillinger					1			1					1,0		1,0	2	2,0		
DR1 Renholdsstillinger								3							2,9	3	2,9		
DR2 Andre drifts- og vedlikeh.still.				2			3	2			2,0			3,0	2,0	7	7,0		
ST2 Ingeniører					2		1					2,0		1,0		3	3,0		
34 Universitetsbiblioteket			4	4	5	5	6	6		2,6	3,5	4,3	5,0	5,5	5,8	30	26,7		
AD1 Lederstillinger						1							1,0			1	1,0		
AD2 Mellomlederstillinger						1							1,0			1	1,0		
AD3 Saksbehandler-/utredersstillinger				1				2				0,5			2,0	3	2,5		
ST1 Biblioteksstillinger			4		5	2	5	4		2,6		4,3	2,0	4,5	3,8	20	17,2		
ST2 Ingeniører						1							1,0			1	1,0		
UN4 Universitetsbibl./førstebibl./bibl.aspirant				3			1					3,0			1,0	4	4,0		
35 USIT			1		2	1	3				1,0		2,0	1,0	3,0	7	7,0		
AD3 Saksbehandler-/utredersstillinger						1		1					1,0		1,0	2	2,0		
ST2 Ingeniører				1		1	1	2				1,0		1,0	1,0	5	5,0		
36 UiO: Ledelsen og støtteenheter		1	2	6	3	10	5	7	0,8	1,6	5,2	2,8	8,8	3,9	5,5	34	28,5		
AD1 Lederstillinger						1							1,0			1	1,0		
AD2 Mellomlederstillinger								1							0,0	1	0,0		
AD3 Saksbehandler-/utredersstillinger		1	2	4	2	8	4	6	0,8	1,6	4,0	1,8	7,4	3,6	5,5	27	24,7		
ST2 Ingeniører					1							1,0				1	1,0		
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger				2		1	1				1,2		0,4	0,3		4	1,8		
39 Andre enheter			1				1	1		1,0				0,8	0,0	3	1,8		
AD2 Mellomlederstillinger			1				1			1,0				0,8		2	1,8		
AD3 Saksbehandler-/utredersstillinger								1						0,0		1	0,0		
50 Det medisinske fakultet					1		1					1,0		1,0		2	2,0		
AD1 Lederstillinger					1								1,0			1	1,0		
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger							1							1,0		1	1,0		
51 Det med. Fakultet - IMB		4	2	5		1	8		3,2	1,5	5,0		1,0	6,5	20	17,2			
ST2 Ingeniører					1		7						1,0		5,5	8	6,5		
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger		3	2	4		1	1			3,0	1,5	4,0		1,0	1,0	11	10,5		
UN2 Professor II		1								0,2						1	0,2		
52 Det med. Fakultet - Helse		1		2		2	3	3	1,0		2,0		2,0	2,5	2,2	11	9,7		
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger		1		2		2	3	3	1,0		2,0		2,0	2,5	2,2	11	9,7		
53 Det med. Fakultet - Klin		1	8	7	12	11	15	4	0,2	4,0	3,8	4,6	3,8	7,3	1,1	58	24,8		
AD3 Saksbehandler-/utredersstillinger			1	1						1,0	1,0					2	2,0		
ST2 Ingeniører			1			2	4	1					2,0	3,8	0,5	8	7,3		
UN1 Undervisnings- og forskerstillinger			1	2	5	1	3			1,0	2,0	3,2	0,2	1,9		12	8,3		
UN2 Professor II		1	5	4	7	8	8	3	0,2	1,0	0,8	1,4	1,6	1,6	0,6	36	7,2		
Totalsum		1	23	56	77	71	101	114	102	1,0	19,4	46,9	67,7	57,7	84,8	96,4	87,4	545	461,3

Oppsummering

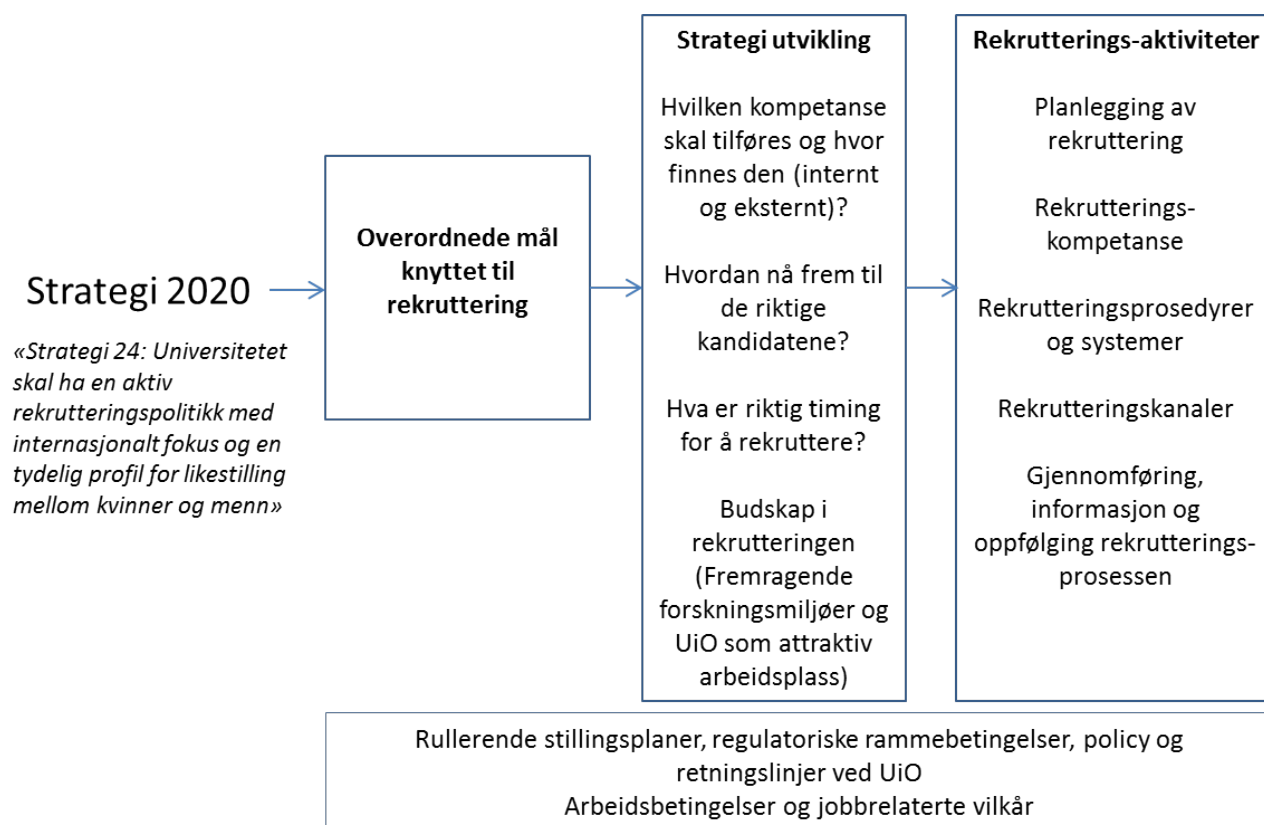
I dette notatet er det tydeliggjort noen premisser som ligger til grunn for utvikling av en rekrutteringsstrategi ved UiO:

1. Strategi 2020 legger føring for rekrutteringsstrategi: “Universitetet skal ha en aktiv rekrutteringspolitikk med internasjonalt fokus og en tydelig profil for likestilling mellom kvinner og menn”. Rapport fra Strategic Advisory Board Rapport (2012-14 s. 22) konkluderer med at det er behov for en mere offensiv rekrutteringsstrategi ved UiO, og SAB-arbeidsgruppen forskningskvalitet har foreslått en rekke tiltak på rekrutteringsområdet av strategisk og operativ karakter.
2. Tenketanken peker på en rekke utfordringer og kommer med anbefalinger om måltall for faste vitenskapelige stillinger, erfaringsdeling for god praksis, forsterket fokus på unge lovende forskere, etablering av sentral pott (etablert), fokus rettet mot fasen mellom doktorgrad og inntreden i førsteamanuensisstilling, tydeligere grenser mellom kompetansekrav til ulike stillingstyper. I tillegg kom Tenketanken med anbefalinger til forbedring av prosedyrer og rutiner.
3. Rekruttering som strategisk område er nedfelt i årsplan 2015-17 og i de lokale årsplanene. Hvert fakultet er selv førende for strategiens innretning for egen enhet
4. Det er identifisert og gjennomført tiltak både sentralt og lokalt knyttet til rekruttering. Tiltak er nedfelt i sentrale og lokale handlingsplaner. Mange tiltak er gjennomført og nye er under utvikling.
5. Overordnede rettslige regulering i hhv tjenestemannsloven og universitetsloven med forskrifter begrenser UiOs handlingsrom innen rekruttering.
6. Omfanget av aldersavgang neste fem år utgjør et betydelig handlingsrom for UiO. Oversikten over sannsynlige aldersavganger viser at UiO potensielt skal rekruttere 545 nye medarbeidere i løpet av de neste fem år. Profesjonalisering av prosesser, forbedring prosedyrer, god rekrutteringskompetanse og tilstrekkelig kapasitet både på ledernivå og på personalskonsulentnivå blir avgjørende.

VEDLEGG

Rekruttering som område spenner bredt og figuren nedenfor illustrerer sammenhengen mellom strategi 2020, rekrutteringsstrategi og rekrutteringsaktiviteter:

Figur: Rekrutteringsstrategi og rekrutteringsaktiviteter ved UiO



Fritt etter: Breaugh, J.A og Starke, M (Journal of Management 2011)

MØTEREFERAT

Møte: IDF-møte

Dato: 2. juni 2016

Saksnr.: 2016/1379

Til stede:

Fra arbeidsgiversiden:

Irene Sandlie, Gina Berg (referent)

Fra arbeidstakersiden:

Finn Knut Hansen (Akademikerne), Christer Wiik Aram (Akademikerne), Belinda Eikås Skjøstad (FF), Asle Fredriksen (Parat), Finn-Knut Hansen (Akademikerne), Olav Stanly Kyrvestad (Akademikerne), Hege Lynne (HVO)

Rekrutteringsstrategi – Informasjon

Irene Sandlie informerte om at organisasjonene ville få tilsendt strategien i etterkant av møtet, samt presentasjonen (vedlagt) som ble gjennomgått i møtet. Det ble presisert at strategien omhandlet rekruttering av vitenskapelig personale.

Akademikerne var positive til det som ble lagt frem, og merket seg at det var flere muligheter/stoppunkter underveis slik at organisasjonene får gitt tilbakemelding/innspill.

Forskerforbundet ga uttrykk for at det var mange gode punkter i det som ble lagt frem. De mente likevel at saken fremsto som noe «ferdig» i møtet, men FF kommer med innspill i saken på et senere tidspunkt.

HVO sa at det var svært positivt at det nå kom et tiltak mht. profesjonalisering av mottak av utenlandske ansatte.

Irene Sandlie foreslo at saken tas opp til drøfting etter at utdanningskomiteen har behandlet saken den 14. juni. Tentativt før lønnsforhandlingene starter til høsten. Dersom organisasjonene har innspill allerede nå, kan disse også sendes pr. e-post.

Alle dokumentene i saken vil bli samlet og sendt organisasjonene i etterkant av møtet.