

Dato: 25. februar 2022

Saknr.:

Rapport fra arbeidsgruppe – rekruttering til vitenskapelige stillinger

Innledning

De ansatte er UiOs viktigste ressurs. For at universitetet i Oslo (UiO) skal nå sine mål om å være et europeisk ledende universitet, må UiO rekruttere dyktige og motiverte ansatte. Det er et overordnet mål for UiO å være en attraktiv arbeidsplass og rekruttere de best kvalifiserte vitenskapelige ansatte nasjonalt og internasjonalt. UiO skal bruke rekruttering som et strategisk virkemiddel, og ha en konkurransekraftig og profesjonell rekrutteringsprosess. Dette er også inntatt i UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger.

Universitetsdirektøren nedsatte mai 2020 en arbeidsgruppe for å gjøre en helhetlig vurdering av hvordan UiO best skal rekruttere til vitenskapelige stillinger, med mål om å oppnå et samlet og forenklet rammeverk for rekruttering. Arbeidet ble forsinket på grunn av pandemien og startet høsten 2020.

Hensikten med arbeidet har vært å utarbeide et samlet og forenklet rammeverk for ansettelse i professor- og førsteamanuensisstillinger, som omfatter prosessen fra utlysning til vedtak om ansettelse. UiOs kompetanseprofil har i den forbindelse fått fremtredende oppmerksomhet. Arbeidsgruppen har blant annet vurdert om dagens kompetanseprofil er dekkende, om flere kompetanseområder bør vurderes og om vurderingskriteriene innenfor de ulike områdene er dekkende og gode. Det er lagt til grunn i dette arbeidet at regelverket skal utformes på et overordnet nivå, og at fakultetene og enhetene på tilsvarende nivå, skal ha mulighet til å konkretisere ytterligere ut i fra behovene til de ulike fagområdene.



Arbeidsgruppens mandat, sammensetning og arbeidsform

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 bes 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

Arbeidsgruppens sammensetning:

- Ivar Prydz Gladhaug – Dekan (det medisinske fakultet)
- Rita Hvistendahl – Dekan (Det utdanningsvitenskapelige fakultet)
- Jo Døhl – Fakultetsdirektør (det matematisk-naturvitenskapelige fakultet)
- Helga Reiss – HR-sjef (Det humanistiske fakultet)
- Irene Sandlie – Personaldirektør (Avdeling for personalstøtte)

Arbeidsmåte

På grunn av pandemien ble arbeidet forsinket og arbeidsgruppen kom i gang høsten 2020. Arbeidet har foregått ved bruk av møter og skriftlige tilbakemeldinger på konkrete forslag til endringer. Arbeidsgruppen har underveis i dette arbeidet gjennomført møter med flere, deriblant Finn- Eirik Johansen. Arbeidsgruppen har vektlagt UIO-KVM og NOR-CAM i sitt arbeid.

Arbeidsgruppen har hensyntatt flere sentrale dokumenter og prosesser i arbeidet, herunder:

- Gjeldende lov- og avtaleverk
- Dora-erklæringen (San Francisco Declaration on Research Assessment) om evaluering av forskning og UiOs videre arbeid med evaluering av forskning
- UiOs innovasjonsløft og videre arbeid med kunnskap i bruk
- UiOs formidlingspolitikk

- Meld. St. 16 (2016–2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning samt UiOs oppfølging av denne, herunder UiOs meritteringsordning for undervisning og arbeidet som er gjort i forbindelse med vurdering og dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse.
- Masterplan for universitetets IT
- UiOs handlingsplan for likestilling og mangfold
- Front- prosjektets arbeid om å ivareta kjønnsbalanse og unngå bias i rekrutteringsprosesser.
- UHRs veileder for akademisk karriere (NOR-CAM), samt UIO-KVM
- Towards a reform of the research assessment system - Publications Office of the EU

Forslag til endringer i regelverk for opprykk og ansettelse i professor- og førsteamanuensisstillinger

Forslaget fra arbeidsgruppen baserer seg på en helhetlig gjennomgang av dagens regelverk og eksisterende veiledning for bedømmelseskomiteen og søkere. Arbeidsgruppen foreslår en rekke endringer og presiseringer: en forenklet regelverksstruktur med tydeligere skille mellom retningslinjer og veiledning, endringer i kompetanseprofil og vurderingskriterier, presisering av hvordan kvalifikasjonskravene skal vektas og tydeliggjøring av roller/mandat i ansettelsesprosessen. I tillegg har arbeidsgruppen sett på hvordan UHRs veileder for akademisk karriereløp (NOR-CAM) kan inkorporeres i regelverk/veiledere og tilpasses UiOs behov.

Formålet med de foreslåtte endringene er å bidra til at det på UiO gjennomføres profesjonelle, transparente, effektive og kvalitativt gode rekrutteringsprosesser, blant annet gjennom å tydeliggjøre kompetansekravene til vitenskapelige stillinger, ha en hensiktsmessig ansvarsfordeling mellom de ulike organer/komiteer i rekrutteringsprosessen og gi forenklet og målrettet informasjon til søkere og ulike organer/komiteer i rekrutteringsprosessen. Likestilling- og mangfoldsperspektiv må gjennomsyre vurderingene gjennom hele rekrutteringsløpet

Forslag til endringer

1. Arbeidsgruppen foreslår en ny struktur for gjeldende regelverk. Ny struktur følger rekrutteringsprosessen fra utlysning til ansettelse og skiller mellom regelverk og veiledere. En del av informasjonen som tidligere stod i regelverket er flyttet til veileder. Formålet med dette har vært å forenkle regelverket og gi målrettet informasjon til de ulike målgruppene. Arbeidet kan sees som en videreføring av tidligere arbeid med å redusere antall regelverksdokumenter og samle det som naturlig hører sammen. Regelverket er fortsatt utformet på et nivå som gir mulighet til lokale konkretiseringer ut fra behovet på de ulike fagområdene.
2. Arbeidsgruppen foreslår en rekke endringer i UiOs kompetanseprofil. En av endringene er blant annet at vitenskapelige kvalifikasjoner og andre faglige kvalifikasjoner er slått sammen. Videre er formidlingskompetanse endret til kunnskap i bruk og det er presisert at inn i dette kompetanseområdet inngår blant annet formidling, innovasjon og samspill med samfunnet. Til slutt er kvalifikasjoner innen ledelse og administrasjon foreslått endret til

kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon, og med dette fremheves viktigheten av akademisk ledelse (blant annet. Forskningsledelse og utdanningsledelse).

Figur 1: dagens kompetanseprofil	Figur 2: forslag til ny kompetanseprofil
Vitenskapelige kvalifikasjoner	Vitenskapelige kvalifikasjoner
Andre faglige kvalifikasjoner	Utdanningsfaglige kvalifikasjoner
Utdanningsfaglige kvalifikasjoner	Kunnskap i bruk
Formidlingskvalifikasjoner	Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon
Kvalifikasjoner innen ledelse og administrasjon	Personlige kvalifikasjoner
Personlige kvalifikasjoner	

Figur 3: Figuren under viser hva som inngår i foreslåtte kompetanseprofil

Kompetanseprofil
1. Vitenskapelige kvalifikasjoner <ul style="list-style-type: none"> • Forskning, andre faglige kvalifikasjoner og kunstneriske kvalifikasjoner
2. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner <ul style="list-style-type: none"> • Utdanningsfaglige kvalifikasjoner forankres i de fire kriterieområdene utledet fra Scholarships of Teaching and Learning (SoTL)
3. Kunnskap i bruk <ul style="list-style-type: none"> • Formidling, digital kompetanse, innovasjon og samspill med samfunnet
4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon <ul style="list-style-type: none"> • Forskningsledelse, utdanning for ledelse/administrasjon, deltakelse i råd, styre, verv m.v
5. Personlig kvalifikasjoner <ul style="list-style-type: none"> • Personlig egenskaper relevante for stillingen (f.eks. gode samarbeidsevner, kommunikasjonsevner, og positiv bidrag til arbeidsmiljøet)

3. Arbeidsgruppen har vektlagt rapporten fra UiOs arbeidsgruppe for vurdering av forskere (UiO-KVM) i sitt arbeid. UIO-KVM er på mange områder i samsvar med arbeidsgruppens forslag til endringer i regelverk. Begge arbeidsgruppene har lagt til grunn at det skal gjøres en helhetlig vurdering av kandidatene ved ansettelse i vitenskapelige stillinger. Arbeidsgruppen har i tillegg vurdert UHRs veileder for akademisk karriereløp (NOR-CAM). Hovedpremissene i NOR-CAM og strukturen den er bygd opp etter er i tråd med UiOs

gjeldende regelverk. Arbeidsgruppen er enig med UiOs arbeidsgruppe for vurdering av forskere i at en inkorporering av NOR-CAM ikke innebærer store endringer i gjeldende regelverk.

Arbeidsgruppen foreslår å inkorporere UIO-KVM som bygger på UHRs veileder for akademisk karriereløp (NOR-CAM). Arbeidsgruppen har brukt andre begreper for kategoriene i kompetanseprofilen enn UiOs arbeidsgruppe for vurdering av forskere (UIO-KVM). Det er imidlertid ikke store forskjeller mellom innholdet i de definerte kategoriene. Forslaget fra arbeidsgruppen tilpasser innholdet i tråd med UiOs kompetanseprofil. UiOs matrise inneholder eksempler på relevante kompetanser, aktiviteter og resultater for hvert kompetanseområde. Det legges i matrisen opp til at relevante resultater, erfaringer, kompetanser og aktiviteter skal beskrives, dokumenteres og reflekteres over. På denne måten synliggjør matrisen hva som kan være meritterende, men listen er ikke uttømmende. Denne matrisen skal brukes gjennom hele ansettelsesprosessen, og den vil gjøre det enklere for søkere å utforme sin søknad. En slik matrise vil også bidra til mer konsistent bruk av vurderingskriterier gjennom alle ledd i ansettelsesprosessen.

Arbeidsgruppen for rekruttering ser at UiOs arbeidsgruppe for vurdering av forskere har fokus på brukerorientering, og innovasjonsaktivitet i sin rapport. Arbeidsgruppen har ikke tatt inn dette i sitt forslag, men ønsker tilbakemelding fra enhetene om dette er elementer som skal tas inn i UiOs verktøykasse for vurdering av kvalifikasjoner.

4. Arbeidsgruppen har videre sett på EUs rapport «Towards a reform of the research assessment system». Rapporten fra EU gir overordnede føringer for et vurderingssystemet for forskning, men påvirker ikke arbeidsgruppens forslag til nytt regelverk og veiledere.
5. Arbeidsgruppen har fremhevet hvordan de ulike kompetansekravene skal vektas. Det er tydeliggjort at vitenskapelig kompetanse skal stå i en særstilling og vektlegges foran øvrige kvalifikasjoner. Videre er de utdanningsfaglige kvalifikasjonene stilt foran kvalifikasjoner for kunnskap i bruk og for akademisk ledelse og administrasjon. Forslaget innebærer i tillegg en presisering av at personlig kvalifikasjoner etter en saklig vurdering kan få utslagsgivende betydning i ansettelsesprosessen. De foreslåtte endringene vil bidra til kvalitative gode og transparente rekrutteringsprosesser.

Forslag til formulering i regelverket:

«Vitenskapelige kvalifikasjoner tillegges vekt foran andre kvalifikasjoner for ordinære professorater (ev. førsteamanuensisstillinger), med mindre annet følger av utlysningsteksten. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner vil tillegges vekt foran kvalifikasjoner innenfor områdene kunnskap i bruk, akademisk ledelse og administrasjon, med mindre annet er angitt i utlysningsteksten og i tråd med kompetanseprofilen § 9.

Personlige kvalifikasjoner kan etter en helhetlig vurdering få utslagsgivende betydning i ansettelsessaken ut fra en saklig begrunnelse knyttet til angitte personlige egenskaper i utlysningen.»

6. I forbindelse med dette arbeidet har arbeidsgruppen diskutert formuleringen i regler for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO § 11, siste avsnitt, om krav til universitetspedagogisk basiskompetanse. Nest siste setning i avsnittet lyder: "Hovedregelen ved ansettelse i professorater er imidlertid at kravet skal være oppfylt på ansettelsestidspunktet". Hovedregelen følger KDs tolkning av forskriften. Arbeidsgruppen er imidlertid enig om at hovedregelen unntaksvis kan fravikes. Det kan f.eks. være aktuelt å praktisere dette unntaket for prof. II stillinger i kombinasjon med hovedstilling som overlege. For disse stillingene vil kravet om at "basiskompetansekravet må være oppfylt innen 2 år etter ansettelse" gjelde.

7. Arbeidsgruppen foreslår endringer i regelverket for å ivareta likestillings- og mangfoldsperspektivet. Dette er blant annet gjort gjennom språklige endringer og ved å presisere hvem som har ansvaret for å ivareta dette i rekrutteringsprosessen. I tillegg foreslår arbeidsgruppen som et oppfølgingspunkt at UiOs tilpasningsavtale endres slik at kvoteringsbestemmelse blir kjønnsnøytrale. Dette i tråd med forskriften og hovedtariffavtalen. Endringer i tilpasningsavtalen må forhandles med de tillitsvalgte. Likestillings- og mangfoldsperspektiver må inngå i alle ledd i rekrutteringsprosessen, og må ivaretas i videre arbeid med maler, nettsider og veiledere.

8. Arbeidsgruppen foreslår endringer for å presisere roller og ansvar for de ulike organer/komiteer i rekrutteringsprosessen. I regelverket legges det vekt på mandat, oppnevning og arbeidsmåte for de ulike organer/komiteer. Arbeidsgruppen har også valgt å tydeliggjøre hva bedømmelseskomiteer skal vurdere. I tillegg er det i forslag til veileder for bedømmelseskomiteer tatt inn en presisering om at bedømmelseskomiteens vurdering utgjør en del av det samlede grunnlaget før innstillende myndighet gir en innstilling til ansettelsesmyndigheten. Arbeidsgruppen mener dette vil bidra til effektive rekrutteringsprosesser og øke kvaliteten i rekrutteringsprosessen.

Arbeidsgruppen foreslår følgende formulering i nytt regelverk for å tydeliggjøre hva sakkyndig komité skal vurdere:

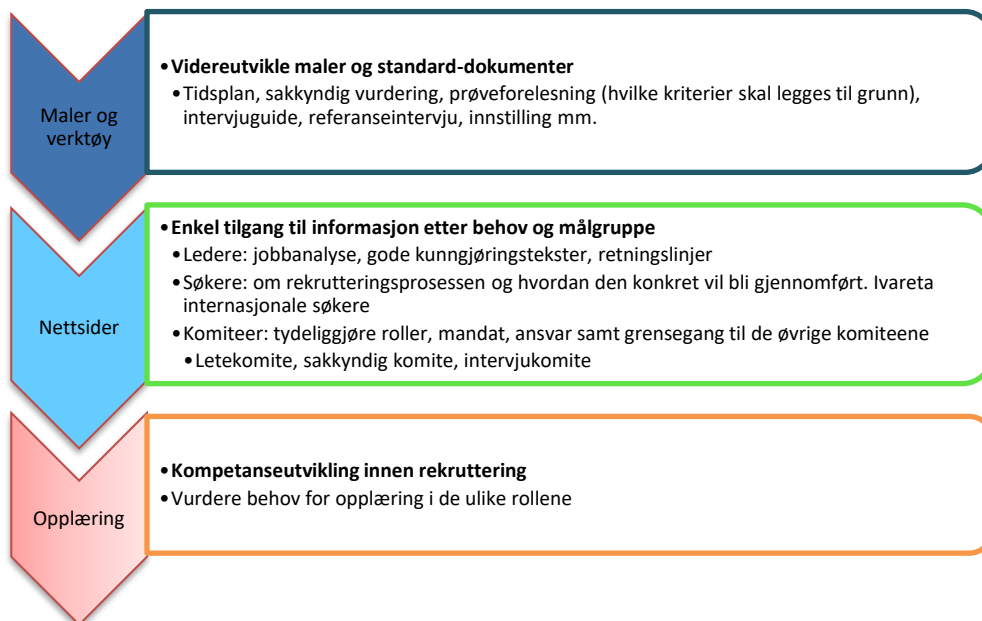
«De sakkyndige foretar en fullstendig vurdering av de vitenskapelige kvalifikasjonene og en innledende vurdering av kvalifikasjonskravene i pkt.2-4. Personlig egenhet vurderes av

innstillende myndighet senere i prosessen. Kvalifikasjonene i pkt. 2-4 og vil også bli vurdert gjennom intervju, prøveundervisning og referanseintervju.»

9. Arbeidsgruppen er enig om at sakkyndig komité har som hovedoppgave å rangere minst tre søkere i den rekkefølge de bør vurderes, forutsatt at det er så mange kvalifiserte søkere. Arbeidsgruppen har i tillegg diskutert om sakkyndig komite i særskilte tilfeller bør kunne rangere flere søkere på samme nivå, dersom flere søkere er tilnærmet like godt kvalifisert. Dette unntaket er ikke tatt inn i forslaget, men det er blant annet flere miljøer på MN og HF som ønsker et slik unntak.

10. Tilslutt foreslår arbeidsgruppen at en rekke endringer for å effektivisere og forbedre rekrutteringsprosessene. Arbeidsgruppen påpeker i den forbindelse viktigheten av gode utlysningstekster, målrettet informasjon til de ulike komiteene, målrettet informasjon til nasjonale og internasjonale søkere og gode standardmaler som viktig for å gjennomføre gode rekrutteringsprosesser.

Forslag til endringer i rekrutteringsprosessen



Arbeidsgruppens anbefalinger til videre oppfølging

Arbeidsgruppens forslag til endringer i rekrutteringsprosessen innebærer dels endringer i regelverket og dels endringer som må følges opp som et etterarbeid. Arbeidsgruppen har

derfor listet opp noen anbefalinger til hvordan UiO kan jobbe målrettet for å effektivisere og profesjonalisere rekrutteringsprosessen gjennom opplæring av ledere og støtteapparat og videreutvikling av standardmaler.

Arbeidsgruppens anbefalinger

- Vurdere om det bør utarbeides veiledere for de ulike komiteene i ansettelsesprosessen for å tydeliggjøre mandat, roller og ansvar.
- Ledere som skal lyse ut stillinger bør få opplæring, og det bør utarbeides informasjon om:
 - Hvordan utforme gode utlysningstekster
 - Hvordan ivareta kjønnsbalanse og mangfold
- Videreutvikle standarddokumenter
 - Tidsplan for rekrutteringsprosessen, sakkyndig vurdering, prøveforelesning (hvilke kriterier skal legges til grunn), intervjuguide, referanseintervju, innstilling mm. Dette vil blant annet kunne bidra til en effektivisering av ansettelsesprosessen.
- UiOs tilpasningsavtale endres slik at reglene for kjønnsrepresentasjon og kvotering kan tilpasses hovedavtalen.
- Vurdere behovet for opplæring for å sikre kompetanse hos ledere som har roller og ansvar i rekrutteringsprosessen.
- Utarbeide nettsider som tydeliggjør rekrutteringsprosessen og gir ulike målgrupper tilrettelagt informasjon.