



HANDLINGSPLAN FOR REKRUTTERING TIL FØRSTEAMANUENSIS- OG PROFESSORSTILLINGER



HANDLINGSPLAN 2020–2023 // DET MEDISINSKE FAKULTET
UNIVERSITETET I BERGEN

REKRUTTERING

Rekruttering til førsteamanuensis- og professorstillinger (faste vitenskapelige stillinger) er en av de viktigste investeringer og strategiske valg vi gjør, og skal baseres på fakultetets strategiske mål for forskning, utdanning og innovasjon. Det overordnede målet er at vi tiltrekker oss det beste vitenskapelig personalet innen forskning og utdanning, både fra inn- og utland.

PLANEN HAR FØLGENDE MÅL OG TILTAK

MÅL	TILTAK
1. Ansettelse i faste vitenskapelige stillinger skal baseres på en klar strategi	<ol style="list-style-type: none">1. Alle instituttene skal utarbeide planer for rekruttering to år frem i tid.2. Planene skal oppdateres og diskuteres med fakultetet hvert halvår. De skal også diskuteres på instituttleder møtet hvert halvår for å potensielt samkjøre tiltak mellom instituttene, og for at fakultetet samlet skal kunne videreutvikle satsninger som går på tvers av instituttene.3. i skal øke antallet 100%-stillinger.4. Vi skal øke antallet profesjonsutdannede i 100% stillinger.5. Vi skal lage retningslinjer til instituttene for prioritering av faste vitenskapelige stillinger.6. Vi skal samarbeide med helseforetak og andre relevante samarbeidspartnere for å øke antallet adjungerte stillinger.
2. Vi skal sørge for god kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger	<ol style="list-style-type: none">1. Vi skal bedre kjønnsbalansen i faste professorstillinger slik at begge kjønn har minst 40% av stillingene innen 20232. Vi skal som hovedregel lyse ut faste vitenskapelige stillinger på førsteamanuensisnivå. Utllysning av professorater og utlysninger med førsteamanuensis/professor må begrunnes særlig.3. Vi skal innføre halv opptjeningstid til første gangs forskningstermin for kvinnelige førsteamanuenser, gjeldende fra de som er ansatt etter 1/7-20204. Fakultetets kommunikasjonsseksjon skal prioritere omtale av forsknings- og innovasjonsresultater oppnådd av kvinnelige forskere.
3. Vi skal øke antallet UiB-eksterne søkere til faste vitenskapelige stillinger	<ol style="list-style-type: none">1. Vi skal bruke søkekomiteer som kan:<ol style="list-style-type: none">a. Oppsøke aktuelle kandidater, inkludert postdoktorer eller innstilte til stillinger internt eller ved sammenlignbare institusjoner.b. Følge utlysninger i relevante fagområder i Norge/Norden og se både på utlysningstekst og søkerlister.c. Kontakte tidligere studenter (alumni), samarbeidspartnere og ansatte for hjelp til å finne kandidater.

MÅL	TILTAK
	<ol style="list-style-type: none">2. Vi skal utarbeide utlysningstekster som er tilpasset internasjonale utlysninger for tilsvarende stillinger og som fremhever regionale og nasjonale fortrinn.3. Vi skal alltid utlyse stillingene internasjonalt.4. Vi skal alltid vurdere å utsette eller trekke utlyste stillinger hvis vi anser at antallet eller nivået av kvalifiserte søkere er utilstrekkelig. Dette gjelder særlig tilfeller hvor det kun foreligger UiB-interne kandidater.
4. Vi skal styrke kvaliteten i rekrutteringsprosessen	<ol style="list-style-type: none">1. Vi skal regelmessig revidere retningslinjer for sakkyndigkomiteen for rekruttering.2. Vi skal regelmessig revidere retningslinjer for intervjukomiteen og utarbeide gode maler for intervjunotat, vurdering av prøveforelesning og referanseinnhenting.3. Vi skal tilby opplæring for instituttledelsene og forskningsgrupeledere i intervju av søkere, oppstartsamtaler og samtaler i prøvetiden.
5. Vi skal gi best mulig tilbud til særlig kvalifiserte søkere	<ol style="list-style-type: none">1. Vi skal gå i dialog med søker rundt behov vedkommende måtte ha. Det kan være infrastruktur, driftsmidler, postdoc- og stipendiatstillinger eller ektefelles jobbmuligheter.2. Vi skal bruke lønnsfastsettelse som eget virkemiddel3. Vi skal gjennomføre oppstartsamtaler og samtaler med den nyansatte i prøvetiden.