

Til:	Instituttstyret
Fra:	Instituttleder
Sakstype:	referat
Saksnr:	sak 23/2016, styreseminar om tilsettingsprosesser
ePhorte:	
Møtedato:	15. juni 2016
Referatdato:	11. juli 2016
Sekretær:	Inger-Lise Schwab

Referat fra styreseminar om tilsettingsprosesser

Til stede: Katrine Fangen, Kristian Stokke, Marianne Nordli Hansen, Willy Pedersen, Maren Toft, Aleksander Bern, Maren Ringstad, Hege M. Knutsen, Torbjørn Skardhamar, Jemima García-Godos, Anne Lise Ellingsæter, Axel Kristiansen. Sekretær: Inger-Lise Schwab

Instituttleder Katrine Fangen åpnet seminaret og presenterte dekan Nils Henrik von der Fehr, som holdt et lengre innlegg i hovedsak om hans erfaring fra og praksis ved Økonomisk institutt. Deretter ble det åpnet for diskusjon om de forskjellige leddene i en tilsettingsprosess: bemanningsplan, budsjettarbeid, kunngjøring, sortering, bedømmelse, prøveforelesning og intervjuer og innstillings- og tilsettingsarbeid.

Fra dekanens presentasjon:

- Viser til at praksis og krav ved fakultetets enheter er uensartet, mer enn som kan forklares på bakgrunn av faglige variasjoner. Det er samtidig viktig å ta vare på tradisjoner.
- Oppfordring til å frigjøre oss fra bemanningsplaner som baserer seg på at ansatte erstattes i det de går av. Stillinger kan holdes ledig eller instituttet kan vurdere å tilsette til tross for at dette fører til midlertidig underskudd i lønnsbudsjett.
- Oppfordring til at ingen stillinger lyses ut uten at instituttet er sikker på at det finnes minst én kandidat som instituttet er interessert i og som vil si ja til et evt. tilbud. Instituttet bør systematisk søke etter kandidater.
- Innstegstillinger (varighet 6-7 år) kan vurderes for å konkurrere om de beste hodene mot andre fagmiljøer som tilbyr det samme.



- Skepsis mot en innsnevring av utlysninger med hensyn til undervisningsbehov (hvem som helst skal kunne undervise på obligatoriske emner på bachelornivå). Masteremner bør være forskningsbasert. Vi må ikke holde på med det samme i 20 år, det er bare fint å tilsette en person fra et nytt felt slik at et nytt miljø bygges opp rundt denne personen.
- Kunngjøringer og bedømmelser bør ta utgangspunkt i «excellence», kvalitet fremfor kvantitet. Dekanen legger ikke vekt på argumenter om nasjonalt ansvar for å opprettholde et mangfold av retninger eller metoder.
- Sakkyndige vurderinger uten tydelig rangering av kandidater kan være til instituttets fordel da dette gir innstillende organ anledning til å foreta en endelig og strategisk rangering.

Fra styrets diskusjon:

Budsjettarbeid

- ISS har tradisjon for å tilby et fjerde år til alle stipendiater. Styret kan vurdere å lyse ut stipendiatstillinger som treårige stillinger med mulighet til et fjerde år (fastsettes på tilsetningstidspunkt under styrebehandling, praksis ved ISV), men det er ikke ønskelig å begynne med dette. Et annet alternativ er å forlenge stipendiater på bakgrunn av pliktarbeid som tildeles fortløpende i løpet av en treårig periode (praksis ved TIK). Styret var samstemt i at ISS sin tilnærming gir trygge rammer, forutsigbarhet for kandidaten og instituttet og sikrer likebehandling av kandidatene våre. Det fjerde året koster omtrent like mye som det ville koste om ISS satt ut samme antall plikttimer på bilagslønn. Dette er en praksis det er ønskelig å fortsette med så fremt instituttets økonomi gir rom for dette og så lenge antall stipendiater ikke overstiger undervisningsbehovet. Dagens praksis har en viss risiko for at det ikke finnes nok passende pliktarbeid for den enkelte.
- Rekrutteringstillinger finansiert over våre måltall (som del av basisbevilgning) skal lyses ut åpent. Full- eller delfinansiering av rekrutteringsstillinger knyttet til eksternt finansiert prosjekter eller satsningsområder skal ikke finansieres over ISS sine måltall. Evt. bidrag til prosjektstillinger bør heller komme fra et overskudd i instituttets basisøkonomi. Slike bidrag må godkjennes av styret (enten før kunngjøring eller som betingelse for tilsetting).
- Hvis ISS må gjøre prioriteringer, må vi ha en diskusjon om hva som er viktig for ISS.

Kunngjøring

- Kunngjøringen skal ligge til grunn for bedømmelseskomiteens arbeid og skaper rammen for hva som vektlegges i deres vurderingsarbeid. Kunngjøringen er styrets viktigste instrument for å signalisere overfor sakkyndigkomité hva deres oppgave er og hvordan de skal gå frem for å finne de mest kvalifiserte kandidatene.

- Kunngjøringen viser til instituttets forsknings- og undervisningsområder (med lenke til nettsider) og det er svært viktig at nettsidene er gode, revideres ofte, og viser til de mange områdene som til enhver tid er aktuelle ved ISS. Det kan være forskjellige behov for samfunnsgeografi og sosiologi.
- Kunngjøringen bør kunne vise til instituttets behov, uten å sette vitenskapelige kriterier ute av spill når bedømmelseskomiteen vurderer søkere. Det er samtidig en utfordring når sakkyndige vurderinger har mangelfulle konklusjoner.
- Kunngjøringen bør være en mellomting mellom en helt åpen utlysning og et strategisk dokument.
- Forskningsområdene bør påvirkes av dem som er ansatt. Skal disse være så vide at alle kan søke? Bør ISS diskutere om vi skal satse på «kvantitet eller kvalitet» (antall publikasjoner vs. kvalitetspublikasjoner), dette er et dilemma!
- Dekanens fokus på «unge og lovende» eller «eksellente» er tankevekkende. ISS lykkes kanskje bedre med å tiltrekke oss de som er unge og mobile. Det er en utfordring å kommunisere «potensiale» og «relevans», både overfor kandidater og bedømmelseskomiteen. Er disse viktige kriterier, hvordan kan de flagges, hvem/i hvilket ledd skal en vurdering av disse aspekter behandles? Bør styret diskutere hva «potensiale» betyr?
- ISS må få et system for å få inn gode kandidater og det tidlig i prosessen. Hva kan gjøres for å gjøre ISS mer attraktiv? Skal ISS begynne å lyse ut professorater?

Sortering

- ISS bruker en kombinasjon av publikasjonspoeng og skjønn (ved usikkerhet skal en kandidat tas med videre heller enn å lukes ut) for ikke å gå glipp av de gode kandidatene.
- Bruk av skjønn skal også sikre likestillingshensyn.
- Det er ikke tvil om behovet for sorteringsarbeid, men det ble reist spørsmål om bruk av den norske nivåinndeling av publikasjoner som hovedkriterier.
- Skal sorteringsarbeid gjøres enda mer finmasket, ved for eksempel å be om publikasjonslisten fra de siste tolv årene? Ved å be om informasjon som speiler «karrierealder»?
- Flere støttet opp under synet om at sorteringsarbeidet skal holde seg til enkle metoder som tar hensyn til produktivitet, kvalitet og skjønnsmessige vurderinger for å unngå en ren mekanisk øvelse. Sorteringsarbeid skal være effektivt og tidsbesparende.

- En avvikling av sortering basert på nivåinndeling ble foreslått.
- Det ble poengtert at bruk av skjønn skaper også debatt og at det er et enormt arbeid å utvise skjønn. Dersom mer vekt skal legges på skjønn må det nedfelles klare kriterier for hva skjønn er.

Bedømmelse

- Ansvar for å ivareta instituttets behov skal ikke være overlatt til bedømmelseskomiteen.

Seminalet ble avsluttet etter diskusjonen om sorteringsarbeid. Diskusjonen om bedømmelse, prøveforelesninger og intervjuer, og innstillings- og tilsetningsarbeid fortsetter høsten 2016.

Katrine Fangen
instituttleder

Inger-Lise Schwab
kontorsjef

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:

Inger-Lise Schwab

+4722855255, i.l.schwab@sosgeo.uio.no