

Retningslinjer for stillingsplaner ved HF

Vedtatt av fakultetsstyret 4. april 2014

Hva er en stillingsplan og hva bruker vi den til?

Stillingsplaner er intensjonsplaner for framtidig rekruttering og vedtas i instituttstyret. Planen bør ha en femårs horisont, med mulighet for justering underveis.

Før stillingsplanen vedtas i instituttstyret, skal den drøftes med organisasjonene hvis de krever det. Fakultetsledelsen vil gi skriftlige tilbakemeldinger på den vedtatte stillingsplanen og peke på eventuelle behov for justeringer. Planen skal endelig godkjennes av dekanen. Først etter slik godkjenning får instituttet lyse ut vitenskapelige stillinger.

Hva en stillingsplan skal inneholde

Stillingsplanen bør innledningsvis gi en enkel situasjonsbeskrivelse av instituttet og inneholde følgende punkter:

- *Vurdering av resultater fra forrige stillingsplan, og tidligere tilbakemeldinger fra fakultetet.*
- *Antall stillinger på det enkelte fagfelt/fagområde de siste fem år*
- *Nøkkelopplysninger: Publisering, ekstern finansiering, studiepoengproduksjon, veiledningsbehov og om fagfeltet er prioritert eller ikke*
- *Handlingsrom for nyansettelser i langtidsbudsjettet*

Deretter gis det en oversikt over de stillinger man ønsker utlyst i perioden. Hver stilling må begrunnes.

Hvordan en stillingsplan skal begrunnes

Stillingsplanene skal ha en tydelig strategisk innretning. Det betyr at det stilles krav til tydelige begrunnelser for hvordan de ønskede stillingene vil kunne være med på å oppnå målene i UiOs strategiske plan 2020, HFs strategiske plan 2020 og instituttets strategier.

Blant de viktigste grepene er økt internasjonalisering, mer tverrfaglighet, økt vekt på forsknings- og utdanningskvalitet, bedre oppfølging av studenter og ansatte og bedre ledelse, samt bedre samspill mellom ekstern og egenfinansiert forskning. Disse grepene skal forenes med et mål om å bedre kjønnsbalansen i alle stillingskategorier. De faglige prioriteringene som gjennomføres på HF er del av strategien for å nå UiOs strategiske mål mot 2020.

HF skal også vurdere større differensiering av personale. Det innebærer at noe større ressurser skal brukes på andre personalkategorier enn faste heltids vitenskapelig stillinger. Hvis begrunnelsen for en stilling er undervisningsbehov, må det vurderes om det beste er å tilsette en universitetslektor.