

Faglig rekruttering ved Institutt for foretaksøkonomi

Vedtatt av instituttstyret 23.04.14

1 Innledning

Dette dokumentet legger premisser for faglig rekruttering ved Institutt for foretaksøkonomi. Intensjonen med dokumentet er å skape gjennomsiktighet i organisasjonen med hensyn på strategiske rekrutteringsføringer. Dokumentet er en revidert versjon av det forrige styringsdokumentet om faglig rekruttering, vedtatt av instituttstyret i mai 2010.

2 Bakgrunn

2.1 Rekruttering i NHHs strategi

Ifølge strategien for 2014-2017 har høyskolen som formål og visjon at "NHH skal være en drivkraft for samfunns- og næringsutvikling og utdanne mennesker for verdiskapning og bærekraftig utvikling. NHH skal være blant de ledende handelshøyskoler i Europa og på internasjonalt toppnivå på utvalgte områder."

Høyskolens fire hovedmål er formulert som: Utdanning – NHH skal tilby utdanning på høyt internasjonalt nivå. Forskning – NHH skal være en internasjonalt anerkjent forskningsinstitusjon med spisskompetanse på internasjonalt toppnivå. Formidling og samfunnskontakt – NHH skal formidle forskningsbasert kunnskap. Organisasjon og ressurser – NHH skal ha en effektiv og målrettet organisasjon som tilrettelegger for kjerneaktivitetene.

Disse ambisiøse målene setter store krav til kvaliteten på og sammensetningen av høyskolens fagstab. Hovedføringen for rekruttering til vitenskapelige stillinger er:

- NHH skal ha høyt kvalifiserte og motiverte medarbeidere i alle deler av organisasjonen og fremme mangfold og likestilling

I utdypingen av dette punktet heter det at det er viktig for NHH å være en attraktiv arbeidsplass for fagpersoner med høy kompetanse. Samtidig ønsker høyskolen et mangfold med hensyn til kjønn, nasjonalitet og etnisitet. Det slås videre fast at det er særlig viktig å rekruttere vitenskapelig ansatte på høyt internasjonalt nivå og øke andelen kvinner blant de faste vitenskapelig ansatte. Det presiseres også at NHH må ha en langsiktig og helhetlig bemanningsplanlegging ved alle enheter.

På dette grunnlaget har faglig ledelse utformet rekrutteringspolitiske føringer (april 2014):

- Åpne rekrutteringsprosesser – NHH skal tilstrebe rekrutteringsprosesser med vekt på åpen konkurranse, effektivitet, transparens og likebehandling
- Aktiv rekruttering av kvinner – NHH skal føre en aktiv rekrutteringspolitikk som bidrar til å utjevne den skjeve kjønnsfordelingen i vitenskapelige stillinger

- Aktiv og målrettet internasjonal rekruttering – NHH skal rekruttere vitenskapelig ansatte på høyt internasjonalt nivå gjennom bevisst og målrettet internasjonal rekruttering
- Balansert rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger – Gjennom rekruttering skal det sikres at høyskolen innenfor de enkelte fagområder har en balansert sammensetning av fagstaben, herunder stillinger på ulike nivåer. Felles for alle stillingene er at de omfatter både undervisning og forskning
- Rekruttering innenfor gitte lønns- og stillingsrammer – Instituttene har ansvar for rekruttering innenfor instituttets fagområder. Rekruttering skjer innenfor de årlige lønns- og stillingsrammene. En nærmere bestemt andel av stillingsrammen (p.t. minst 10 %) skal ikke være bundet opp i faste stillinger

2.2 Modell og prosedyrer for fordeling av faglige ressurser ved NHH

NHHs styre vedtok i september 2008 at det skal utprøves en modell for fordeling av faglige ressurser ved høyskolen. Modellen innebærer at produksjon av studiepoeng og doktorgradskandidater skal danne hovedgrunnlaget for ressursfordeling mellom instituttene og den årlige rullering av langtidsbudsjettet.

I tillegg kan styret utøve et skjønn og ta hensyn til for eksempel:

- Føringer i strategisk handlingsplan
- Vedtatte nye faglige satsinger
- Hvilken fagportefølje som NHH bør ha og ønsker å tilby
- Nødvendigheten av å opprettholde en kritisk masse i spesielle faggrupper
- De observerte svingningene i studentenes etterspørsel og årsakene til disse
- Forskningsaktiviteten
- Behov for spesielle løsninger for å avlaste undervisnings- og veiledningsbehov på fagområder med rekrutteringsproblemer og stor studentetterspørsel, eksempelvis styrking av nærliggende fagområder som kan bidra til avlastning

Dersom produksjonstallene som legges til grunn for beregningene tilsier større omfordeling av ressurser mellom instituttene, skal dette skje gradvis. Det er lagt opp til en grundigere vurdering av fordelingen av høyskolens faglige ressurser hvert fjerde år som oppfølging av revisjon av strategisk handlingsprogram.

Instituttene bestemmer selv hvordan stillingsressurser dimensjoneres mellom instituttets fagområder. Det samme gjelder nedbygging, avvikling eller opprettelse av fagområder på instituttet. Men det forutsettes at beslutninger som potensielt har betydelige undervisningsmessige konsekvenser, vurderes i samråd med relevante dekaner og programutvalg, og eventuelt forelegges høyskolens ledelse. Større, strukturelle endringer og avgrensninger anbefales tatt opp med høyskolens faglige ledelse for å sikre at endringene er i samsvar med overordnede målsetninger innenfor undervisning og forskning.

2.3 Tidligere behandling av rekrutterings spørsmål på instituttet

I forrige valgperiode etablerte instituttet en tredelt struktur for faglig rekruttering:

- Fordeling av stillinger mellom instituttets fagområder (undervisningsområder) skjer med utgangspunkt i Ressursfordelingskomiteens (årlige) rapport, jf. dokumentet "Faglig organisering ved Institutt for foretaksøkonomi", vedtatt av instituttstyret i mars 2010
- Føringer for instituttets faglige rekrutteringspolitikk er nedfelt i dokumentet "Faglig rekruttering ved Institutt for foretaksøkonomi", vedtatt av instituttstyret i mai 2010
- På grunnlag av dette utarbeides det årlige rekrutterings- eller utlysningsplaner

Etter at instituttet ble delt, har det ikke lengre vært påkrevet å be Ressursfordelingskomiteen legge frem ytterligere revideringer av sin rapport. Den nye praksisen er innarbeidet i det reviderte styringsdokumentet om faglig organisering, vedtatt av instituttstyret i august 2013.

Som hovedprinsipp vil man legge undervisningsetter spørsel til grunn for fordeling av stillinger til fagområder (undervisningsområder), supplert med utøvelse av skjønn – uten at man hvert år foretar detaljerte beregninger og aggregeringer av studiepoengproduksjon for enkeltpersoner i enkeltkurs.

3 Rekruttering ved instituttet

Innstilling og ansettelse

I høyskolens personalreglement (datert 1. juli 2009) har innstillingsmyndigheten (instituttstyret), i forhold til tidligere, fått økt ansvar ved at den skal vurdere og rangere kvalifiserte søkere basert på faglige kvalifikasjoner, pedagogiske evner og personlige egenskaper. I tråd med dette vil instituttet normalt avholde intervju og prøveforelesning. De nye reglene gir en klarere ansvars- og arbeidsdeling mellom sakkyndig komité og innstillingsmyndigheten. Det legges til grunn at sakkyndig komiténs vurdering bare skal utgjøre ett av flere elementer i innstillingsmyndighetens grunnlag for å avgi en innstilling. Søkerne samlete kvalifikasjoner må vurderes i forhold til instituttets og høyskolens totale behov. Tilsetting skjer i høyskolens tilsettingsutvalg (TU).

Hovedregelen for faste stillinger ved NHH er en lik arbeidsfordeling mellom undervisning og forskning (50/50-prinsippet). For postdoktorer avtales arbeidsfordelingen mellom postdoktoren og instituttet, og vil normalt avvike noe fra 50/50. I høyskolens budsjettsammenheng beregnes imidlertid undervisningsårsverket for en postdoktor etter 50/50-prinsippet. Det er normalt ikke anledning til å ansette i rene undervisnings- eller rene forskerstillinger.

Kompetanseprofil

NHHs rekrutteringspolitikk har et helhetlig perspektiv med utgangspunkt i de behov høyskolen har innen undervisning, forskning og formidling. Ulike behov fordrer at man rekrutterer vitenskapelig personale med ulik kompetanse og på ulikt nivå.

Ved rekruttering vil instituttet prioritere kandidater som i størst mulig grad kan bidra til å realisere høyskolens formål og visjon. Dette fordrer høy forskningskompetanse og gode pedagogiske kvalifikasjoner. Relevant empirisk og institusjonell kunnskap er også ønskelig. Denne kombinasjonen er krevende, men av stor betydning for NHH som handelshøyskole med profesjonsutdanning, og er spesielt viktig ved tilsetninger i faste stillinger.

Internasjonal erfaring og kompetanse

Ved instituttet er det bred forståelse for at internasjonal rekruttering både er ønskelig og nødvendig. For å sikre bredde og dynamikk i fagstaben ønsker instituttet å øke innslaget av vitenskapelige medarbeidere med doktorgrad fra anerkjente internasjonale læresteder og/eller forsknings- og undervisningserfaring fra slike institusjoner.

Instituttet kan imidlertid ikke basere seg utelukkende på internasjonal rekruttering. Som nasjonal høyskole har NHH et ansvar for å tilby undervisning (på alle nivåer) tilpasset norske forhold, utføre forskning av spesiell interesse for norsk aktører og å være en deltaker i den offentlige debatten. I tillegg til å styrke våre bånd til ledende fagmiljøer i utlandet, ønsker instituttet også å finne frem til og dyrke frem sterke fagpersoner fra det norske markedet. Norske og utenlandske kandidater er i denne sammenheng komplementar, ikke substitutter. Instituttet må drive en balansert rekrutteringspolitikk, men kan ikke kompromisere på vitenskapelig standard for noen kategori.

Tilsettingsutvalget har gitt følgende føringer i forbindelse med innspill til handlingsplan for internasjonalisering (januar 2010):

- Ved rekruttering til fagstillinger ved NHH skal internasjonal erfaring og kompetanse tillegges vekt. Dette må forstås slik at det i prinsippet kan rekrutteres fra så vel internasjonale som nasjonale markeder, men det er sterkt ønskelig at eventuelle norske kandidater har internasjonal erfaring og kompetanse. Slik erfaring og kompetanse kan være opparbeidet gjennom forskningsopphold og deltakelse i konferanser, seminarer, workshops og lignende i utlandet eller ved aktiv deltakelse i forskningsprosjekter og forskernettverk med internasjonale samarbeidspartnere
- NHH skal stimulere til økt utveksling av fagstaben. Høyskolen ønsker å befeste og videreutvikle sin internasjonale orientering og posisjon. I lys av dette er det viktig at fagstaben regelmessig får internasjonal eksponering gjennom kortere eller lengre utenlandsopphold, samtidig som fagstab fra institusjoner i utlandet tilbringer tid på NHH og på den måten bidrar til "internasjonalisering hjemme". Dette forutsetter tilfredsstillende tilrettelegging i form av gode finansieringsordninger og attraktive oppholds- og arbeidsvilkår, og det blir viktig å sikre god finansiering gjennom høyskolens egne fond
- NHH skal ha et internasjonalt fag- og studiemiljø med god integrering av internasjonal fagstab og internasjonale studenter. Høyskolen må utarbeide gode administrative rutiner som bidrar til at ny, internasjonal fagstab raskt får orden på praktiske detaljer forbundet med opphold i Norge og virke ved NHH. Selv om engelsk i økende grad blir det vanlige arbeidsspråket i fagmiljøet, må samtidig ikke-nordisk fagstab tilbys gode muligheter for norskopplæring. Det er naturlig at fast ansatte som ikke behersker et skandinavisk språk skal kunne lære seg norsk innen rimelig tid

Kompetansenivå og rekrutteringskanaler

Med juniorpersoner menes kandidater som nettopp har avlagt en doktorgrad, eller som har et par års undervisningserfaring fra en postdoktorstilling e.l. Seniorpersoner er personer med mer omfattende erfaring, vanligvis med professorkompetanse. Gjennomsnittsalderen blant instituttets medarbeidere er forholdsvis høy, og instituttet ønsker derfor primært å rekruttere juniorpersoner og yngre seniorpersoner. Instituttet har et spesielt behov for å øke innslaget av seniorpersoner med en bred internasjonal kontaktflate. Slik seniorkompetanse er spesielt viktig for å styrke instituttets forskning og doktorgradsstudium. Den er også viktig for at miljøet skal være attraktivt nok til å kunne tiltrekke seg gode juniorpersoner. For yngre kandidater er en sterk faggruppe ofte av avgjørende betydning ved valg av arbeidsplass. Disse kandidatene vektlegger at fagmiljøet har seniorpersoner med et internasjonalt nettverk og erfaring med å publisere i de beste tidsskriftene, og som dermed kan fungere som gode mentorer.

Instituttet ønsker i tråd med tidligere praksis å føre en aktiv rekrutteringspolitikk. Dette innebærer normalt at stillinger ikke vil bli lyst ut uten at en har en klar oppfatning om at det vil melde seg interessante søkere. Dette krever et løpende arbeid med å identifisere og bearbeide aktuelle kandidater gjennom personlig kontakt og besøk ved høyskolen. Dette kan skje i regi av instituttets ledelse, enkeltpersoner, forskergrupper, søk-og-finn komiteer, og foregår dels i jobbmarkeder og dels gjennom personlige kontakter, seminarserien og forskernettverk.

Åpen, bred (internasjonal) utlysning er hovedregelen i rekrutteringssammenheng. Dette forhindrer ikke tilsetning uten kunngjøring (kallelse) i spesielle tilfeller, for eksempel til toppstillinger, bistillinger og i forbindelse med rekruttering av kvinner. Instituttet har ofte brukt kallelse i slike tilfeller. En unngår da å forplikte seg til en fullstendig og arbeidskrevende søknadsprosess i situasjoner der det ikke finnes opplagte søkere, og åpner for en konstruktiv dialog med enkeltpersoner om muligheten for en avtale. I tråd med etablert praksis vil kallelse brukes når det er lite trolig at en person ville søkt i forbindelse med en ordinær utlysning, og det er sannsynlig at kallelsen ikke vil fortrenge andre potensielle kandidater. Kallelse benyttes bare når det foreligger bred tilslutning til en slik prosess på instituttet. En sideeffekt av å bruke kallelse er at man unngår å tiltrekke seg søkere som ikke har et reelt ønske om å begynne ved NHH, men som søker en professorvurdering med tanke på kompetanseopprykk i egen stilling eller som grunnlag for særskilte lønnsforhandlinger ved egen institusjon.

Ved rekruttering av juniorpersoner vil kallelse normalt ikke være aktuelt, og det er derfor nødvendig å praktisere normale utlysnings- og ansettelsesprosesser. For førsteamanuensisstillinger skal det etter loven gjennomføres sakkyndig bedømmelse med eksterne komitémedlemmer, hvilket typisk innebærer en behandlingstid på 1/2 til 1 år. For postdoktorstillinger er det tilstrekkelig med intern bedømmelse siden dette dreier seg om midlertidige stillinger.

Nærmere om postdoktorer

I senere år har et vanlig karriereløp for forskere ved universiteter og høyskoler vært doktorgrad, midlertidig postdoktorstilling, påfølgende fast tilsetning i førsteamanuensisstilling og deretter tilsetning som eller opprykk til professor. Gjeldende forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (FOR 2006-02-09 nr. 129) angir "doktorgrad på aktuelt fagområde" som hovedkriterium for tilsetning i stilling som førsteamanuensis. Gjeldende forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor m.m. (FOR 2006-01-31 nr. 102) angir at "Ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. Det kreves oppnådd doktorgrad for ansettelse."

I praksis er det i dag vanskelig å se for seg at personer kan rekrutteres direkte fra et doktorgradsstudium til en fast stilling ved NHH. Instituttet har i enkelte tilfeller tilbudt kandidater engasjement som førsteamanuensis for å løse spesifikke forsknings- eller undervisningsbehov. Med gjeldende strenge begrensninger for midlertidighet i stilling som førsteamanuensis, betyr dette at postdoktorstillingen vil være den vanligste begynnerstillingen for kandidater som nettopp har avsluttet sitt doktorgradsstudium. Faste begynnerstillinger brukes også i mindre grad internasjonalt.

Ved instituttet finnes i dag to kategorier av postdoktorer; de som er engasjert på instituttet med finansiering over instituttets ordinære stillingsbudsjett og de som er engasjert på eksterntfinansierte prosjekter. Ordningen med sentrale (NHH) postdoktorstillinger er avvirket.

Når det gjelder den andre kategorien, har alle større NFR-prosjekter i dag krav om at postdoktorer skal inngå. Rammeavtalen mellom NHH og SNF tilsier at disse skal ansettes ved et institutt. Ansettelse kan skje uten utlysning. Instituttet har i enkelte tilfeller utvidet stillingsrammen slik at en treårig stilling har vært forlenget til fire år, og det har vært lagt undervisningsoppgaver inn i stillingen. Denne praksisen vil bli videreført i den grad velegnede kandidater kan fylle reelle undervisningsbehov. I utgangspunktet oppfatter instituttet denne bruken av postdoktorstillingen som en tidsbegrenset forskerstilling innenfor et eksterntfinansiert forskningsprosjekt. Instituttet stiller seg svært positiv til at aktive forskergrupper skaffer finansielle midler til postdoktorstillinger gjennom eksterne prosjekter, og ønsker mer av dette.

Motivene for å benytte stillingskoden for den første kategorien har vært mange. Postdoktorstillingen har den fordel fremfor førsteamanuensisstillingen at den gir mulighet til å gjennomføre en rask og fleksibel tilsetningsprosess. Postdoktorstillingen innebærer også en passende og fleksibel kvalifiserings- og prøveperiode. På søknadstidspunktet utarbeider kandidaten en prosjektbeskrivelse og fremdriftsplan og ved ansettelse blir instituttet og kandidaten enige om undervisnings- og veiledningsoppgaver samt eventuelle andre arbeidsoppgaver for perioden. Dette gir begge parter noe konkret og målrettet å forholde seg til i forbindelse med evalueringen av prosjektet.

Siden 2004 har instituttet aktivt brukt det internasjonale arbeidsmarkedet i finans som settes opp i forbindelse med den årlige AFA-konferansen i USA. Formelt har disse stillingene vært innplassert i den fireårige postdoktorkoden, men instituttet har betegnet disse kandidatene som Assistant Professors. Instituttet ønsker å fortsette med å bruke internasjonale jobbmarkeder som base for rekruttering til juniorstillinger, men vil supplere med andre virkemidler for internasjonal rekruttering. Dette inkluderer mer aktiv og direkte bruk av det institusjonelle og personlige nettverket som instituttets og dets medarbeidere har opparbeidet (for eksempel gjennom forskningssamarbeid, konferanser, seminarseriene m.m.), herunder det kontaktnett som våre II'ere/timelærere åpner for oss. Hovedformålet er først og fremst å rekruttere gode internasjonale juniorpersoner fra fremragende utenlandske miljøer.

Den omfattende bruken av (intern-/eksterntfinansierte) midlertidige postdoktorstillinger ved NHH medfører at det ved de fleste av høyskolens institutter ikke vil være rom for at alle postdoktorer kan fortsette i fast stilling (som førsteamanuensis) ved NHH ved utgangen av postdoktorperioden. Postdoktorstillingen er en kvalifiseringsstilling, og kandidaten forsøker å

kvalifisere seg for (fast) stilling ved en norsk eller internasjonal utdannings- eller forskningsinstitusjon. Fra instituttets side må det til enhver tid vurderes hvilke behov man har for å videreføre eller bygge opp kapasitet på et fagområde (undervisningsområde) – for deretter å lyse ut stillinger i tråd med dette innenfor rammen av instituttets stillingsrammer. Foreligger det et mer langsiktig behov, vil det være aktuelt å lyse ut en fast stilling. Slike vurderinger vil fremkomme i instituttets årlige rekrutteringsplan.

Instituttet har her et ganske stort spillerom, og det gjelder derfor å være tydelig og ryddig overfor instituttets postdoktorer om hvilke utlysningsplaner instituttet har. Medarbeidersamtaler vil her være viktige. I den sammenheng vil instituttet som rutine gjennomføre en evaluering av postdoktorenes prosjekt ved inngangen til det siste året i ansettelsesperioden. Som grunnlag for evalueringen, vil kandidaten bli bedt om å utarbeide en rapport som dekker forskning (forskningsaktiviteter, publikasjoner, arbeidsnotat), undervisning (undervisnings- og veiledningsaktiviteter, kursevalueringer) og andre bidrag (seminarer, konferanser, refereeroppdrag, nettverksbygging, andre aktiviteter). Det vil bli utarbeidet et dokument som beskriver prosedyrer for evaluering av postdoktorer ved instituttet.

Postdoktorstillingen reiser også spørsmål om bruk av tittel. I USA er Postdoctor en stilling av 1-2 års varighet og brukes ofte overfor kandidater som ikke får stilling som Assistant Professor. I naturfag er stillingen ganske vanlig, mens den innenfor økonomi er nesten ikke-eksisterende, og det kan i noen sammenhenger bli sett på som et dårlig signal hvis man går rett til en postdoktorstilling. I formelle sammenhenger er NHH bundet av Hovedtariffavtalen og må bruke betegnelsen postdoktor, men instituttet har som nevnt brukt tittelen Assistant Professor i den internasjonale rekrutteringen, herunder i utlysningsteksten. De engelskspråklige titlene er ikke beskyttet eller bruksbegrenset i noe regelverk. I tråd med tidligere praksis, vil instituttet bruke betegnelsen Assistant Professor dersom den aktuelle stillingen har et klart undervisningsinnhold. Stillinger uten undervisningsoppgaver, omtales som Postdoctor, og oppfattes primært som en (eksternfinansiert) forskerstilling.

Doktorgradsstudiet

Høy kvalitet i doktorgradsprogrammet er viktig for å tiltrekke seg de beste forskerrekruertene. Doktorgradsprogrammet er et viktig redskap for å ivareta et aktivt forskningsmiljø. På "inngangssiden" kan instituttet regne med å få tre til fire nye stipendiater over høyskolens budsjett inn i programmet hvert år. Instituttet står overfor en utfordring med hensyn på å få finansiert flere stipendstillinger. Dette fordrer at fagmiljøet i større grad søker eksterne prosjektmidler hvor doktorgradsstipend inngår som en del av prosjektet. Instituttet kan også ta opp kandidater i programmet som kommer med finansiering fra regionale høyskoler uten eget doktorgradsprogram.

Høyskolen har en uttalt målsetning om å få flere norske studenter, i særdeleshet egne masterstudenter, til å begynne i høyskolens doktorgradsprogram. Dette krever aktive rekrutteringstiltak, dels i regi av instituttet og dels i regi av høyskolen. Videre bør høyskolen vurdere å følge opp spesielt interessante kandidater med stipendier og fondsmidler til å finansiere doktorgradsstudier ved fremragende utenlandske læresteder. Det bør ikke være en målsetting for NHH at alle våre beste kandidater med interesse for forskning fortsetter i eget program, men NHH bør ha en sterk interesse av å holde kontakt med egne kandidater som tar doktorgrad i utlandet.

Et godt doktorgradsprogram gir økt synlighet i forskningsmiljøet, spesielt gjennom plassering av ferdige kandidater ("placement") ved gode institusjoner. Talentfulle doktorgradsstudenter bør oppfordres og hjelpes gjennom faglig og administrativ støtte til å søke seg til gode akademiske institusjoner eller andre forskningsmiljøer, både i Norge og i utlandet. Betydningen av internasjonale startstillinger kan være viktig langs mange dimensjoner. Kandidatene får internasjonal erfaring, og noen av dem vil også kunne returnere til høyskolen med en bred internasjonal kompetanse. Norske forskere opptre i norske media selv om de arbeider ved en utenlandsk institusjon, de bidrar ofte med undervisning i Norge og de bidrar til å innlemme høyskolen i et internasjonalt nettverk. I tillegg kan dette gjøre rekrutteringen til doktorgradsstudiet bedre, siden de beste studentene vil søke seg til doktorgradsprogrammer som har hatt suksess med å plassere sine kandidater ved gode læresteder. Gode startstillinger for våre kandidater gjør det også lettere å rekruttere nye medarbeidere, siden fremragende akademikere er mer tiltrukket til steder som har attraktive doktorgradsprogram.

Økt rekruttering av kvinner

NHHs styre vedtok i desember 2012 en handlingsplan for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger.

Likestilling er både et mål og en prosess som innebærer:

- at NHH bevisst fremmer en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som er inkluderende og rettferdig for begge kjønn
- at forskning, undervisning og formidling utformes slik at det er attraktivt både for menn og kvinner og at det gir medarbeidere av begge kjønn like store muligheter til å utfolde sitt talent
- at det føres en aktiv rekrutteringspolitikk som utjevner skjev kjønnsseleksjon og hindrer indirekte diskriminering
- at kjønnsfordelingen i vitenskapelige stillinger minst speiler kjønnsfordelingen i rekrutteringsgrunlaget til de ulike stillingsnivåene

NHH har som hovedmål at likestilling integreres som et grunnleggende element i all ordinær virksomhet ved høyskolen. For å oppnå målsetningene med hensyn på rekruttering av flere kvinner og videre kvalifisering for kvinner, vil instituttet:

- Markedsføre instituttets fagområder overfor kvinnelige bachelorstudenter for å få flere av dem til å velge masterprofiler hvor instituttet er tungt representert
- Arbeide for å øke kvinneandelen blant studentassistenter og vitenskapelige assistenter for å vise frem rollemodeller og med sikte på å rekruttere dem til doktorgradsstudiet
- Arbeide for å øke antall kvinner blant søkerne til ledige stillinger ved instituttet, herunder arbeide for å identifisere potensielle kvinnelige søkere ved aktiv bruk av Søk og Finn-komiteer
- Overrepresentere kvalifiserte kvinner ved innkalling til intervju
- Søke etter kvinner med sikte på kallelse til faste stillinger
- Arbeide for å rekruttere kvinner til bistillinger

- Benytte høyskolens kvalifiseringstiltak for kvinner, herunder aktiv bruk av forsknings-terminer, fondsmidler, annuum, startpakker (midler til utstyr, assistenter, nettverksbygging m.m.), lønnspolitikken, mentorordninger m.m.

Bistillinger

Instituttet har tradisjonelt brukt bistillinger for å dekke undervisningsbehov. Bistillinger er en effektiv måte å skaffe undervisningskapasitet på. Siden et engasjement i 20 % bistilling ofte medfører ansvar for å gi ett kurs, betyr dette at man kan hente ut fem kurs per bistilling-sårsverk. Bistillinger har også tilført oss undervisningskompetanse på områder hvor instituttet har hatt svak dekning innomhus.

Instituttet erfarer imidlertid at stor bruk av slike stillinger også har sine kostnader. For undervisningen betyr det at mange kurs nå undervises intensivt, med de ulemper det måtte bety for studentene og de problemer dette måtte skape for bruk av auditorier og eventuell kollisjon med andre kurs. Ordningen leder også til store administrative kostnader, for eksempel mye administrativ oppfølging og støtte og store reise- og oppholdskostnader.

Administrativ kapasitet

Instituttet disponerer i dag en administrativ stillingsramme på 4,4 årsverk. Instituttet befinner seg i en periode med omfattende opptrapping i faglig stab, med økt innslag av internasjonale medarbeidere og instituttets aktiviteter som sådan har ekspandert kraftig de siste årene. Det er viktig at dette balanseres med tilstrekkelig administrativ kapasitet. NHH står også overfor nye strategiske oppgaver, som til dels vil måtte bli fulgt opp og implementeres av instituttene. Også dette medfører behov for å styrke administrativ kapasitet og kompetanse ved instituttet.

4 Oppsummering

Instituttet vil i sin rekrutteringspolitikk ta hensyn til flere behov. Siktemålet er å bidra til at NHH kan oppfylle sitt formål og sin visjon om at "NHH skal være en drivkraft for samfunns- og næringsutvikling og utdanne mennesker for verdiskapning og bærekraftig utvikling. NHH skal være blant de ledende handelshøyskoler i Europa og på internasjonalt toppnivå på utvalgte områder."

Instituttet vil legge til grunn en variert stillingsbruk, med rekruttering over tid til postdoktor/Assistant Professor, førsteamanuensis og professor. Hvilke rekrutteringskanaler man bruker, vil avhenge av stillingstypen og hvilken kompetanse som søkes. Hovedpoenget er å definere instituttets behov først, for deretter å bruke ulike stillingstyper og rekrutteringskanaler for å dekke disse behovene.

Instituttstyrets intensjoner er at de føringer som er nedfelt i det forliggende styringsdokumentet, sammen med de årlige rekrutteringsplanene, skal gi transparens om rekrutteringspolitikken på instituttet. Instituttstyret ønsker bred medvirkning i rekrutteringsprosessene.

