



OPEN, TRANSPARENT AND MERIT-BASED RECRUITMENT OF RESEARCHERS OTM-R POLICY

Inledning

Åbo Akademi är en internationell arbetsplats som erkänner och använder sig av kunskapen och förmågorna hos sina medarbetare och de studerande.

Jämlikhet, jämställdhet, delaktighet, hälsa, karriärvägar, flexibilitet och ansvar utgör självklara aspekter av en dynamisk studie- och arbetsmiljö.

Åbo Akademi betonar öppenhet, transparens, hållbarhet och kvalitet i all sin verksamhet och strävar efter att upprätthålla en arbetsgemenskap präglad av motivation, välmående och möjlighet till kompetensutveckling för all personal. Karriärmöjligheter och yrkesmässig utveckling värdesätts därför högt och stöds genom ett mångsidigt utbud av interna och externa kurser och program.

Genom att implementera Europeiska kommissionens HR-strategi för forskare (HRS4R) har Åbo Akademi förbundit sig till att kontinuerligt utveckla och upprätthålla en stimulerande arbetsmiljö för forskare, utveckla arbetsvillkoren på målmedvetet sätt och fästa speciell vikt vid nyrekryteringen av medarbetare till arbetsgemenskapen.

Förenligt med Code of Conduct for the Recruitment of Researchers kännetecknas Åbo Akademis rekryteringsprocesser av öppenhet, transparens och meritbaserad bedömning för forskare (Open, transparent and merit-based recruitment of researcher – OTM-R). Därigenom bidrar universitetet till en attraktiv, öppen och hållbar arbetsmarknad för forskare inom det europeiska forskningsområdet.

Nedan beskrivs i korthet processen för rekryteringen av forskare vid Åbo Akademi.

Rekryteringsförfarande

De grundläggande principerna för rekryterings- och anställningsförfarande vid universitetet och de allmänna behörighetsvillkoren för en forskaranställning inom olika befattningskategorier och på olika karriärsteg finns preciserade i interna styrdokument, såsom Åbo Akademis personalinstruktion (fastställd av universitetsstyrelsen).

Ansvar för beslut om rekrytering och anställning och därtill hörande befogenheter har ytterligare definierats i Åbo Akademi's ansvars- och delegationsordning (fastställd av universitetsrektorn).

För ansvariga chefer och medarbetare som har en roll i rekrytering har uppgjorts en rekryteringsguide, som beskriver de olika momenten i en rekryteringsprocess och gruppens ansvar. Universitetets HR-specialister deltar och stöder alla rekryteringsprocesser från annonsering till anställningsbeslut.

Annonsering och ansökningsförfarande

Rekrytering av forskare vid Åbo Akademi är ett strategiskt satsningsområde, som baseras på enheternas verksamhetsplanering och behov av personalresurser och kompetenser.

Arbetsbeskrivningen och de specifika behörighetskraven för ett ledigförklarat uppdrag utgår från de behov som identifierats redan innan rekryteringsprocessen inleds.

Åbo Akademi rekryterar öppet och annonserar uppdrag som forskare på olika nationella och internationella rekryteringsforum. Platserna kan sökas via ett elektroniskt webbaserat rekryteringssystem och ansökningshandlingarna tas emot elektroniskt. Vid mottagandet av ansökan erhåller sökande en skriftlig bekräftelse.

Av annonsen framgår följande uppgifter:

- Befattningen och de aktuella arbetsuppgifterna
- Rekryterande enhet och organisation
- Anställningens startdatum och längd, möjlig provotid
- Arbetstid och omfattning
- Arbetsplatsort
- Kompetenskrav och bedömningskriterier
- Eventuella krav på språkkunskaper
- Uppgifter om lönenivå
- Instruktioner för ansökans bilagor
- Datum för ansökningsfrist
- Kontaktuppgifter till personer som kan ge ytterligare information och andra länkar till relevant information på universitetets webbsidor.

Annonserna uppgörs på svenska och engelska. Även andra språkversioner kan komma i fråga beroende på uppgiftens art.

Universitetet tillhandahåller instruktioner och modeller för hur sökande ska uppgöra efterfrågade ansökningsdokument och bilagor och ger tekniskt stöd för ansökans inlämnande. Endast sådan dokumentation som behövs för utvärderingen av sökande efterfrågas och uppgifter så som språkkunskaper kan kompletteras senare såvida det inte fördröjer rekryteringsprocessen.

Beredning av rekryteringsprocess och evaluering av sökande

Beredningsgrupper utses vid universitetet för att ansvara för en rekryteringsprocess samt verkställa en transparent, opartisk, rättvis och likvärdig evaluering av de sökande. Bedömningen utgår från de bedömningskriterier och den viktning av kompetens som ligger till grund för arbetsbeskrivningen och som återfinns i annonsen.

Beredningsgruppen utses av fakulteternas dekaner och företräder även fakultetens ämneskompetens inom forskningsområdet. I valet av medlemmar till en beredningsgrupp prioriteras mångsidighet, lämplig erfarenhet och kompetens för att utvärdera sökandena till det aktuella uppdraget. Om beredningsgruppernas konstellation och ansvar och för vilka rekryteringar beredningsgrupper utser framgår av Åbo Akademis personalinstruktion.

För rekryteringen av professorer och professorer inom tenure track-systemet (Associate Professor, nivå 2, Assistant Professor, nivå 1) tillämpas externt sakkunnigförfarande. Oberoende experter på området anlitas för att uttala sig om de sökandes kvalifikationer i enlighet med anvisningarna i Åbo Akademis personalinstruktion och utgående från universitetslagens bestämmelser om rekryteringen av professorer.

Beredningsgruppens evalueringsprocess består av flera moment, som tydligt kommuniceras till de sökande. Genomgången av ansökningshandlingarna och de aktuella bilagorna kompletteras med intervjuer med sökandena eller ett urval av sökandena. Ibland ges kandidaten även möjlighet att visa prov på sin undervisningsförmåga. Beredningsgruppen dokumenterar sin bedömning och jämförelse av de sökanden i relation till uppgiftsbeskrivningen och de efterfrågade kompetenserna. Varje sökande har rätt att ta del av bedömningen som gäller hans meriter. Beredningsgruppens rekryteringsmemorandum inklusive motiveringar till förslag på anställning är offentlig till den del det inte innehåller sekretessbelagda uppgifter förenligt med Lagen om Offentlighet i myndigheternas verksamhet [621/1999]. Vid rekrytering till uppdrag som professor delges även externa sakkunnigas utlåtanden åt sökande.

Anställning och forskarkarriär

Personalen vid Åbo Akademi anställs i arbetsavtalsförhållande, vars form regleras i Arbetsavtalslagen [55/2001] och andra gällande föreskrifter. En anställning kan vara tillsvidare eller tidsbunden beroende på uppgiftens art inom universitetssamfundet. Arbetsavtal ingås skriftligen.

I arbetsgemenskapen vid Åbo Akademi ingår även forskare som bedriver forskning med personliga forskningsstipendier och -anslag.

Vid Åbo Akademi finns två former av karriärstege för forskare; karriärstegen i fyra nivåer och tenure track-systemet.

a) Forskarkarriär i fyra nivåer

Karriärstegen för forskare består av fyra nivåer:

- steg 1: Nivån för forskarutbildning (doktorander, forskningsassistenter),
- steg 2: Nivån för egen forskningsmeritering (forskardoktorer och universitetslärare),
- steg 3: Nivån för självständig forskare (universitetsforskare, akademilektorer)
- steg 4: Nivån för ledande forskare inom området (professorer)

Målet med forskarkarriären i fyra nivåer är att förtydliga hur en forskaridentitet stärks genom de kompetenser och erfarenheter som forskaren tillägnar sig i det vetenskapliga samfundet och på det sätt forskaren utvecklas till en självständig och sedermera ledande forskare inom sitt område. En närmare beskrivning av karriärsystemet framgår av universitetets styrdokument.

För tillsvidareanställd undervisande och forskande personal vid universitetet är det möjligt att avancera internt från en karriärnivå till nästa då vissa förutsättningar uppfylls och då det är förenligt med enhetens strategiska personalförsörjningsplan. Processen för avancemang framgår av universitetets styrdokument.

Arbetsuppgifterna och den kontinuerliga kompetensutvecklingen för forskare inom båda karriärsystemen diskuteras i regelbundna utvecklingssamtal med den närmaste chefen och följs upp i arbetsplaner. Den närmaste chefen bär ett ansvar som förman för att stöda forskaren i hans karriärutveckling.

b) Karriärsystemet Tenure track för professorer

Åbo Akademi's tenure track-förfarande är ett karriärsystem som kompletterar anställningsstrukturen för forskare och lärare i fyra nivåer och kan tillämpas vid rekryteringen av professorer. En tenure track-anställning som professor på nivån Assistant Professor (1) respektive Associate Professor (2) är inledningsvis tidsbunden. För att möjliggöra avancemang till följande nivå ges forskaren tydliga målsättningar och avancemangskriterier. Avsikten är att forskaren ska kunna planera och verkställa sina akademiska aktiviteter på ett sådant sätt att det gynnar ett möjligt beslut om tillsvidareanställning och avancemang till nivån som professor. Kriterierna för avancemang återfinns i separata överenskommelser och följer universitetets övergripande beslut om tenure track-processen.