

Rekrutteringspolicy

TØI har en ledende posisjon innen samferdselsforskning. Vi etterstreber et godt arbeidsmiljø og et åpent samarbeid både internt og eksternt. Kreativitet og nytenkning skal prege forskningen. Kunnskapen skal brukes for å skape bærekraftig transport i Norge og internasjonalt.

Det er et mål for TØI at vi skal ha ansatte med ulik fagbakgrunn. TØI er og skal være et tverrvitenskapelig institutt med fokus på samfunnsvitenskap, men instituttet skal også ha naturvitenskapelig- og ingeniørkompetanse for å se utfordringer og løsninger i et større perspektiv. Tverrvitenskapelig- og tverrsektoriell forskning krever godt samarbeid, internt og med andre kunnskapsmiljøer. TØI skal være en åpen og attraktiv samarbeidspartner. Vår rekrutteringspolicy skal jobbe for dette og være et miljø med kompetente og engasjerte medarbeidere. Det skal vi oppnå gjennom bl.a.

- Meritterende forskningsvirksomhet
- Internasjonale forskningsprosjekter
- Utredning og innovasjonsprosjekter
- Inspirerende faglig felleskap for å utvikle ideer og prosjekter
- Godt arbeidsmiljø
- Konkurransedyktige betingelser mht lønn og pensjonsordninger

Løsninger TØI foreslår skal baseres på kunnskap av høy vitenskapelig kvalitet. TØI skal sikre dette ved at instituttets forskning publiseres i internasjonale vitenskapelige tidsskrifter. I tillegg til å kvalitetssikre forskningen, bidrar det til at vi blir en aktiv partner i den globale vitenskapelige samtalen.

TØI har ambisjoner om å rekruttere personer slik at våre ansatte mest mulig gjenspeiler mangfoldet i befolkningen.

Instituttets virksomhet bygger på følgende kjerneverdier:

- Uavhengighet
- Etterrettelighet
- Glede
- Samarbeid

Kompetanse og -utvikling

Kompetansen til TØIs forskere er instituttets viktigste ressurs. Kompetanse bygges først og fremst gjennom erfaring fra våre forskningsprosjekter, både bidrags- og oppdragsforskning. Den enkelte forskers kompetanseutvikling vurderes av et eksternt kompetansepanel. Akademisk merittering er viktig, ikke minst i internasjonal forskning. Vår målsetting er at mer enn 50 prosent av forskerne skal ha akademisk doktorgrad.

Norge har ingen dedikert akademisk transportforskerutdannelse. TØI støtter derfor ansattes doktorgradsstudier gjennom en kombinasjon av eksterne prosjekter og intern finansiering. Vi tilstreber et tettere samarbeide med en eller flere akademiske institusjoner for enklere å kunne tilby doktorandsstudier, men legger også til rette for kompletterende akademiske karriereveier for ansatte gjennom professor-II tilknytning.

Som hovedregel ansettes bare søkere med høyere eksamen fra universitet / høyskole eller tilsvarende som forskere og rådgivere ved TØI. I de tilfeller hvor vi har behov for spesiell kompetanse som ikke fyller formalkravene på TØI, skal dette drøftes med de ansattes representanter i rekrutteringsprosessen.

TØI skal ha et kompetent støtteapparat igjennom vår kommunikasjonsavdeling og administrasjonsavdeling, som drives på en effektiv og profesjonell måte og med høy servicegrad. Administrativt personal skal ha kvalifikasjoner i henhold til kravet i den aktuelle stillingen.

Alle ansatte skal gis muligheter for utvikling av sin kompetanse slik at det bidrar til egen vekst og for å ivareta TØIs strategi og mål. Sammen med den ansatte utvikler avdelingsleder individuelle utviklingsplaner, normalt for ett år av gangen. For de yngre forskerne er det en tettere oppfølging for å sikre god utvikling.

Forskerne får mulighet til ledererfaring gjennom prosjektledelse. Man kan videre søke seg til forskningslederrollen som har faglig ansvar for et fagområde, eller til avdelingslederrollen, som også har personalansvar.

Lederstillinger

Administrerende direktør besettes etter intern og eksternt utlysning av styret.

Avdelingsleder og forskningsleder er lederstillinger med åremål på fem år. Det er anledning til å inneha stillingen sammenhengende i flere perioder.

Utlysning

Alle typer stillinger på TØI, inkludert avdelingsleder og forskningsleder, utlyses normalt både eksternt og internt. Alle stillinger annonseres gjennom ulike (eksterne) media (dagspressen, sosiale medier og nettet for øvrig).

TØI imøteser også åpne søknader fra de som har lyst til å jobbe med samferdselsforskning.

Rekrutteringsprosessen

Alle ansettelser skjer etter vurdering og sammenligning av formelle kvalifikasjoner, intervju med aktuelle kandidater og normal involvering av flere funksjoner ved TØI (Administrerende direktør, avdelingsleder, HR, og i noen tilfelle ansattes representanter).

1. Hovedregelen er at kvalifikasjonene avgjør hvem som skal tilsettes i en ledig stilling. Under ellers like vilkår avgjør ansettelsestiden ved TØI.
Ved tilsetninger innen fagområder eller i stillinger hvor det forekommer underrepresentasjon av et kjønn, skal søkere av det kjønn som er underrepresentert tilsettes framfor søkere av det annet kjønn, dersom søkerne har like kvalifikasjoner.
2. Tilsetninger ved TØI skal normalt skje ved faste stillinger uten tidsbegrensning. Tidsbegrensede kontrakter kan dog benyttes dersom arbeidets karakter tilsier det, f.eks. ved oppdrag som er begrenset i tid og omfang på en måte som skiller seg fra instituttets ordinære aktivitet. De tillitsvalgte informeres før tidsbegrensede kontrakter inngås.
3. Direktøren tilsetter alle nye arbeidstakere for en prøvetid på 6 måneder. Arbeidstakere som ikke er oppsagt innen prøvetidens utløp, regnes for fast tilsatte.
4. Tilsetninger skjer skriftlig med angivelse av tittel, hovedarbeidsområde, og lønn ved tilsettingen. Dersom det følger særskilte plikter eller rettigheter ved stillingen, angis dette i ansettelseskontrakten.
5. For personer som blir midlertidig tilsatt skal arbeidsforholdets varighet, hovedarbeidsområdet og lønn fastsettes skriftlig. Slike tilsetninger bør normalt ikke ha lengre varighet enn 6 måneder. Dersom arbeidstakeren blir fast tilsatt før eller ved utløpet av den midlertidige tilsettingstiden, skal den tiden vedkommende har vært midlertidig tilsatt trekkes fra prøvetiden på 6 måneder.
6. Arbeidsgivers representant skal sørge for å orientere tillitspersonene om nyansettelser. Det kan etter avtale mellom partene innkalles til introduksjonsmøter for nyansatte.