# INNSTILLING

ANSETTELSE i stilling SOM postdoktor (SKO 1352) VED X

1. intervjukomité

Søkerne ble vurdert av en komité bestående av (tittel) X, (tittel) Y og (tittel) Z.

Komiteens medlemmer har vurdert sin habilitet og anser seg habile til å vurdere søkerne, jf. forvaltningsloven § 6.

2. om stillingen

*Kort omtale av prosjektet eller stillingen postdoktoren skal ansettes ved*

3. Krav til stillingen

*Klipp ut fra kunngjøringsteksten og tilpass*

4. Utvelgelse

Av totalt xx søkere, var det x kvinner og y menn.

*Dersom kjønnsfordelingen er skjev: vurdering av dette. Reflekterer dette situasjonen i fagmiljøet? Har komiteen vurdert ny utlysning?*

Det var x søkere med oppgitt innvandrerbakgrunn (ref. forskrift til lov om statens ansatte mv § 4b.). X av disse ble innkalt til intervju, alternativt at det ikke var noen kvalifiserte blant dem.

Det var X søkere med oppgitt nedsatt funksjonsevne eller hull i CV (ref. forskrift til lov om statens ansatte mv § 4 og § 4a.). X av disse ble innkalt til intervju, alternativt at det ikke var noen kvalifiserte blant dem.

*Sortering av søkere: Alle skal omtales m/ID-nummer (Jobbnorge). Hvis det er færre enn ca 15 søkere, evaluer hver enkelt søker og begrunn hvorfor vedkommende er/ikke er kalt inn til intervju. Dersom det er flere søkere, inndeling i grupper etter kvalifikasjonsnivå, med felles omtale om deres kvalifikasjoner og hva som mangler. (eks gruppe c – ikke kvalifisert, gruppe b – formelt kvalifisert, gruppe a – best kvalifisert).*

*Kort omtale av søkerne (avhengig av antall, minimum de best kvalifiserte): ID-nummer og navn, kort omtale av utdannelse og arbeidserfaring. Vurdering av prosjektbeskrivelse.*

Komiteen finner NN kvalifisert for stillingen og kaller han/henne/hen inn til intervju.

*Evt.* Komiteen finner NN ikke kvalifisert for stillingen.

*Dersom kjønnsfordelingen fortsatt er skjev blant kandidatene som blir innkalt til intervju: vurdering av dette. Gjenspeiler dette søkermassen? Har komiteen vurdert å innkalle flere kandidater fra det underrepresenterte kjønn?*

5. Intervju

Under intervjuene var det særlig viktig å utdype søkernes evne til samarbeid, personlige egnethet og motivasjon for stillingen (…). Det ble benyttet en intervjuplan som ligger ved/HFs intervjuguide ble benyttet.

*Kortfattet omtale av den enkelte kandidat fra intervju, vurdering opp mot kvalifikasjoner i utlysning, samt konklusjon.*

*Referanseintervju (minst to referanser, skal ikke navngis, men relasjon til kandidaten skal oppgis)*

*Vurdering*

*Konklusjon*

Komiteen finner NN egnet for stillingen og rangerer/innstiller han/henne/hen.

*Evt.* Komiteen finner NN mindre egnet for stillingen og rangerer/innstiller han/henne/hen ikke.

6. konklusjon

*Kort oppsummering av hva som skiller de kandidatene som skal rangeres, begrunnelse for rangeringsrekkefølgen (vurdering av kandidatene opp mot hverandre).*

En enstemmig intervjukomité rangerer derfor som følger:

1. NN
2. *osv.*

Blindern, xx.xx.xx

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| X | X | X |