Unntatt offentlighet jf: offl § 25

**Intervjukomiteens rapport til stilling som førsteamanuensis/professor i (fagfelt) ved XXX institutt, Det matematisk-naturvitenskapelig fakultet**

**Ref: xxxx/xxxx**

*Tekst merket i rødt og kursiv er veiledende tekst til komiteen, og skal slettes ved ferdigstilling av dokumentet.*
**1.0 Innledning**Ved søknadsfristen den (dato) var det xx antall søkere til ledig stilling som (tittel) i (fagfelt).

XXX institutt nominerte (minimum) tre medlemmer av intervjukomiteen:

*Krav til* [*komite*](https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html)

* Tittel navn, sted (instituttleder/representant fra instituttet)
* Tittel navn, sted (vitenskapelig ansatt)
* Tittel navn, sted (studentrepresentant)
* *Ev: Tittel navn, sted (ansatt(e) ved seksjonen)*

*Ev.* Tittel, Navn var med som ressursperson. Tittel, Navn *(eks. kontorsjef)* var med som referent.

Habilitet

*Kort beskrivelse av habilitet, om noen av medlemmene av komiteen har noen bindinger til søkerne. Hvis man har vært veileder, medforfatter etc for en stund tilbake, så kan man vurdere sin egen habilitet knyttet til dette og man er da ikke nødvendigvis inhabil.*

*Hvis ingen av medlemmene har noen bindinger, så kan setningen under brukes.*

Ingen av komiteens medlemmer har noen relasjoner som veileder, medforfatter eller prosjektmedarbeider til noen av søkerne og ei heller noen annen form for personlige relasjoner.

**2.0 Sakkyndig vurdering**Den sakkyndige komiteen leverte inn sin bedømmelse (dato) og har rangert følgende kandidater**:**

1. Navn, (ID: xx)
2. Navn, (ID: xx)
3. Navn, (ID: xx)

**2.1 Om vurderingen**Det er viktig å merke seg rollefordelingen mellom den sakkyndige komiteen, intervjukomiteen, instituttstyret og ansettelsesutvalget ved Det matematisk-naturvitenskapelig fakultet. Innstillende leder (instituttleder) legger fram forslag til innstilling for styret ved XXX institutt (innstillingsmyndigheten).

Den sakkyndige vurderingen er bare en del av innstillingsgrunnlaget ved ansettelse, jf. [Regler for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO § 8 (1)](https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html#toc25). Intervjukomiteen hensyntar andre kvalifikasjoner i prosessen, og skal foreta en helhetsvurdering av søkerne på grunnlag av formelle kvalifikasjoner sett opp mot inntrykkene fra intervju, prøveforelesning, personlig egnethet samt referanser før ansettelse i stillingen.
 **3.0 Kjønnsbalanse og mangfold**UiO legger vekt på å få en balansert alderssammensetning, mangfold i arbeidsstyrken og integrering av grupper som har problemer med å få innpass i arbeidslivet. UiO vil arbeide for bevisstgjøring med tanke på å hindre diskriminering begrunnet i kjønn, alder, etnisitet eller funksjonsevne, jf. [Regler for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO § 4 pkt. 7.](https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html#toc16)

**3.1 Kjønnsbalanse ved XXX institutt***Fyll inn info vedrørende kjønnsbalanse på instituttet og seksjonen per dags dato (denne informasjonen vil man få av HR rådgiver)*

Kjønnsbalansen blant førstestillinger ved (seksjon/institutt) er p.t (antall) kvinner tilsvarende xx % og (antall) menn tilsvarende xx %.

**3.2 Kvoteringsregler ved UiO**
I henhold til [Regler for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO § 9 bokstav g.](https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html#toc39) er det slik at dersom flere søkere ved utvelgelsen under anses å ha tilnærmet like kvalifikasjoner etter at både de vitenskapelige/faglige, utdanningsfaglige og de øvrige kvalifikasjoner er vurdert, skal en søker fra det underrepresenterte kjønn stilles foran en søker fra det overrepresenterte kjønn. (Jf. Hovedavtalen i staten.)

**4.0 Begrunnelse for utvalg av kandidater til intervju***Hovedgrunnlaget for enhver vurdering av søkere er kvalifikasjonskravene i punkt 1.1. til og med punkt 1.5 under §* [*9 Sakkyndig vurdering*](https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html#toc32)*. Som et supplement til den sakkyndige vurderingen skal de ulike kvalifikasjonsområdene også vurderes gjennom intervju, prøveforelesning og* [*referanseintervju.*](https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/rekruttering/rekrutteringsprosess/referanseintervju.html)

*Dersom det er kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, skal virksomheten innkalle minst én søker i hver av disse gruppene til intervju. Ref. forskrift til Statsansatteloven. Kommenter hvis ingen søker med innvandrerbakgrunn,* *funksjonsnedsettelse eller hull i CV-en anses kvalifisert.*

 **4.1 Vurdering av søkerne**
*Omtale av aktuelle kandidater.* **Navn – (ID: xx)**

1. Kort introduksjon av kandidaten
2. Intervju *– redegjørelse for motivasjon,* [*personlig egnethet*](https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html#toc47) *og eventuelle andre ting som fremkommer under intervju.*
3. Prøveforelesning *– si noe om tid og sted for prøveforelesning samt tema. Kort referat av inntrykket intervjukomiteen fikk.*
4. Referanse *– Anonymisert og kort oppsummering av hva referansene har sagt*
5. Oppsummering og konklusjon *- eks: meget godt kvalifisert/kvalifisert/ikke kvalifisert*

 **Navn – (ID: xx)**

1. Kort introduksjon av kandidaten
2. Intervju *– redegjørelse for motivasjon,* [*personlig egnethet*](https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html#toc47) *og eventuelle andre ting som fremkommer under intervju.*
3. Prøveforelesning *– si noe om tid og sted for prøveforelesning samt tema. Kort referat av inntrykket intervjukomiteen fikk.*
4. Referanse *– Anonymisert og kort oppsummering av hva referansene har sagt*
5. Oppsummering og konklusjon *- eks: meget godt kvalifisert/kvalifisert/ikke kvalifisert*

**5.0 Rangering av kvalifiserte søkere***Ved alle ansettelser skal intervjukomiteen grunngi sin rangering ut fra helhetlige vurderinger av faglige og samfunnsmessige behov og kjønnssammensetningen i miljøet.*

*Er det flere kvalifiserte søkere til stillingen, skal de rangeres i den rekkefølgen de bør komme i betraktning. Vanligvis skal minimum tre søkere rangeres. Hvis man kun finner å kunne rangere færre enn tre kandidater, må dette begrunnes særskilt.

Det skal gis en begrunnelse for rekkefølgen de innstilte søkerne er satt opp i.

Det skal gis en skriftlig uttalelse om rangerte søkeres kvalifikasjoner og egnethet for stillingen på bakgrunn av kunngjøringsteksten og stillingsbeskrivelsen, de sakkyndiges vurdering, vurdering av prøveundervisning, referat fra eventuelle intervjuer og innhentede referanser.*

*Intervjukomiteen må dermed vekte resultatet av de ulike vurderingene opp mot hverandre i den endelige rangeringen. Selv om samme hovedregel om vekting av kvalifikasjoner legges til grunn,* [*jf. § 9 f*](https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html#toc38)*,* ***kan en samlet helhetsvurdering gjøre at intervjukomiteen kommer til en annen rangering*** *enn sakkyndig komite.*

***Dersom den sakkyndige komiteen har funnet at flere av kandidatene er tilsvarende likt kvalifisert skal*** *intervjukomiteen vurdere om kvoteringsreglene skal komme til anvendelse. Likeledes skal intervjukomiteen vurdere kjønnsbalansen ved seksjonen og foreta en selvstendig vurdering av om kvoteringsreglene skal komme til anvendelse. Det er intervjukomiteen ved leder for intervjukomiteen og instituttleder som er ansvarlig for å ivareta kjønnsbalansen ved XXX institutt.*

*Er det dissens i intervjukomiteen, skal mindretallets standpunkter begrunnes.*

1. Navn (ID: xx)
2. Navn (ID: xx)
3. Navn (ID: xx)

Sted /dato:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Navn Navn Navn