



Til: Universitetsstyret
Fra: Universitetsdirektøren

Sakstype: Vedtakssak
Møtesaksnr: V-sak 3/2023
Møtenr: 1/2023
Møtedato: 7.2.2022
Notatdato: 23.1.2022
Arkivsaksnr: 2020/4894
Saksansvarlig: Irene Sandlie
Saksbehandler: Mari Theodorsen

Rekruttering til vitenskapelige stillinger og kompetanseprofil

Henvisning til lovverk, plandokumenter og tidligere behandling i styret

Rapport fra arbeidsgruppe for vitenskapelig rekruttering, rapport fra arbeidsgruppe for vurdering av forskere ved UiO, [UHRs veileder for vurdering i akademiske karriereløp](#), [EUs rapport Towards a reform of the research assessment system](#), [UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger](#), informasjonssak til universitetsstyret 8. februar 2022: [Prosesser for vurdering av forskere og akademiske karriereløp](#).

Hovedproblemstillinger i saken

Det har vært nedsatt en arbeidsgruppe for å gjøre en helhetlig vurdering av hvordan UiO best skal rekruttere til vitenskapelige stillinger, med mål om å oppnå et samlet og forenklet rammeverk som tilrettelegger for gode rekrutteringsprosesser. Arbeidsgruppen har levert et forslag til regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstillinger, samt veileder for medlemmer av sakkyndig komite. Arbeidsgruppen har i tillegg foreslått flere oppfølgingspunkter, blant annet knyttet til flere felles maler, bedre opplæringstilbud og mer målrettet informasjon til ulike grupper i ansattelsesprosesser.

Forslaget til regelverk og veileder har vært på høring hos enhetene, og det har vært gode prosesser med oppfølging i dekanmøtet. Sakene har også blitt drøftet med tjenestemannsorganisasjonene.

Arbeidsgruppen har lagt vekt på å konkretisere koblingene mellom rekrutteringsprosesser ved UiO og pågående prosesser om vurderinger i akademiske karriereløp, herunder Universitets- og høyskolerådets veileder for akademiske karriereløp (NOR-CAM), rapport fra UiOs arbeidsgruppe for vurdering av forskere



og EU-kommisjonens rapport «Towards a reform of the research assessment system». I den sammenheng har særlig kompetanseprofil for vurdering ved ansettelse og opprykk vært sentralt.

FORSLAG TIL VEDTAK

Universitetsstyret vedtar foreslåtte regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstillinger ved UiO med tilhørende veileder for medlemmer av sakkyndig komite.

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Irene Sandlie
organisasjons- og personaldirektør

Vedlegg

- Vedlegg 1: Forslag til regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstillinger og veileder for medlemmer av sakkyndig komite
- Vedlegg 2: Mandat arbeidsgruppe for vitenskapelig rekruttering
- Vedlegg 3: Rapport fra arbeidsgruppe for vitenskapelig rekruttering
- Vedlegg 4: Rapport fra arbeidsgruppe for vurdering av forskere
- Vedlegg 5: Dagens [Regler for ansettelse i professorater og førsteamanuensis](#) samt [Veiledning for søkere og medlemmer av bedømmelseskomiteer om dokumentasjon, vurdering og vektlegging av kvalifikasjoner](#)



Fremleggsnotat

Møtesaksnr: V-sak 3/23
Møtedato: 7.2.2023
Notatdato: 22.12.2022
Arkivsaksnr: 2020/4894

Fra: Universitetsdirektøren
Til: Universitetsstyret

Saksbehandler: Mari
Theodorsen

Rekruttering til vitenskapelige stillinger og kompetanseprofil

Bakgrunn

UiOs strategi 2030 setter høye mål for UiO. Det er store forventninger til at UiO skal nå målsetningen om å være et ledende internasjonalt breddeuniversitet og dekke samfunnsoppdraget innenfor forskning, undervisning og formidling. For at UiO skal nå sine mål må vi rekruttere dyktige og motiverte ansatte. Dette forutsetter rekruttering som bygger på forutsigbare og åpne prosesser, med et vurderingssystem som definerer hvilke kompetanseområder som skal vurderes og hvordan vurderingene skal gjennomføres.

UiO har tidligere nedsatt en arbeidsgruppe som har gjort en helhetlig vurdering av hvordan UiO skal rekruttere til vitenskapelige stillinger, med utgangspunkt i UiOs eksisterende regler for ansettelse og opprykk i professorater og førsteamanuensisstillinger. I den forbindelse har det også vært sentralt å trekke koblingene mellom rekrutteringsprosesser ved UiO og pågående arbeid i Norge og Europa om vurderinger i akademiske karriereløp. Dette inkluderer Universitets- og høyskolerådets veileder for akademiske karriereløp (NOR-CAM), rapport fra UiOs arbeidsgruppe for vurdering av forskere og EU-kommisjonens rapport «*Towards a reform of the research assessment system*». Det har også vært viktig å sikre at kravene som stilles i Charter and Code om oversiktlige, åpne, rettferdige og internasjonalt aksepterte ordninger for rekruttering fortsatt ivaretas i UiOs rekrutteringsarbeid.

Arbeidsgruppen for vitenskapelig rekruttering

Mandat og arbeidsmetode

I mandatet er arbeidsgruppen bedt om å gjøre en helhetlig vurdering av hvordan UiO best kan rekruttere til vitenskapelige stillinger, med mål om å oppnå et samlet og forenklet rammeverk for rekruttering. Løsningene skal bidra til å oppnå målene i UiOs rekrutteringspolitikk. Som ledd i arbeidet er gruppen bedt om å

- sørge for at kompetanseprofilen UiO vurderer ved ansettelser er dekkende,
- sørge for at vurderingskriteriene innenfor de ulike kompetanseområdene er gode og dekkende,
- vurdere i hvilken grad dagens roller og ansvarsfordeling i ansettelsesprosessen er hensiktsmessig,
- vurdere om det kan gjøres endringer i interne retningslinjer for å effektivisere ansettelsesprosessene,
- vurdere om de interne retningslinjenes oppbygning og struktur kan forenkles, slik at vi kommuniserer godt med ulike målgrupper, samt
- ha særlig oppmerksomhet på hvordan likestillings- og mangfoldsperspektivet kan ivaretas gjennom rekrutteringsprosessen, herunder hvordan ubevisste fordommer og stereotyper i vurdering av søkere kan motvirkes.



Arbeidsgruppen har hatt et møte med Finn-Eirik Johansen om UHRs veiledning for vurdering av akademiske karriereløp, et møte med Sten Ludvigsen om masterplan for universitetets IT og viktigheten av digital kompetanse, samt et møte med Knut Liestøl og Marthe Amundsen fra FRONT-prosjektet om hvordan ivareta kjønnsbalanse og unngå bias i rekrutteringsprosesser.

Leveranse – rapport og forslag til forenklet regelverk

Arbeidsgruppen har levert et forslag til forenklet og tydeligere regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstillinger og veileder for medlemmer av sakkyndig komite, samt en rapport med forslag til videre oppfølging. Oppfølgingspunktene dreier seg blant annet om å etablere og videreutvikle maler og standarddokumenter, vurdere opplæringsbehovet for de ulike rollene i rekrutteringsprosessen og gi enkel og rollebasert informasjon.

Arbeidsgruppens forslag til regler og veileder for sakkyndig komite ble videre bearbeidet av rektoratet før forslaget ble sendt på høring til enhetene. Det har også vært gode prosesser med dekanene for oppfølging. Tilbakemeldingene fra enhetene har i hovedsak vært positive, og det har kommet gode innspill til presiseringer, språklige forbedringer og tydeliggjøringer. Flere har også nevnt at det er et opplæringsbehov, og at det er ønskelig med felles maler og standarddokumenter. Disse bør imidlertid bygge på eksisterende lokale maler. Avdeling for organisasjon og personal er i dialog med HR-ledernetverket om lokale maler og hvordan det kan bygges videre på disse.

NOR-CAM og UiO-KVM

Universitets- og høgskolerådet (UHR) nedsatte i 2019 en arbeidsgruppe for å utarbeide en veileder for vurdering i akademiske karriereløp (NOR-CAM). UiO etablerte omtrent samtidig en arbeidsgruppe for å utarbeide forslag til hvordan forskning og forsker kvalifikasjoner kan vurderes ved UiO (UiO-KVM). Begge utvalgene ble ledet av Finn-Eirik Johansen.

Felles for begge rapportene er et mål om å gjøre vurderingsprosessene mer transparente og forutsigbare, og at det foreslås å ta i bruk en matrise for vurdering av faglige resultater, kompetanse og erfaring som brukes gjennomgående for akademiske karriereløp.

Matrisen bygger på fem kompetanseområder: 1) forskningsresultater; 2) forskningsprosess; 3) undervisning, veiledning og mentorering; 4) samfunnsbidrag og 5) faglig ledelse. Disse områdene skal vurderes systematisk gjennom resultater og kompetanser, dokumentasjon og refleksjon. Matrisen inneholder eksempler for alle disse kategoriene. Det er ikke ment som en uttømmende oversikt.

UiO-KVM konkretiserer hvordan de generelle anbefalingene fra NOR-CAM kan tas i bruk ved UiO. Arbeidsgruppen for forskervurdering har følgende anbefalinger:

- Kompetansevurderingsmatrisen UiO-KVM benyttes som rammeverk for utlysning av alle vitenskapelige stillinger ved UiO og vurdering av kandidater til disse
- UiO-KVM benyttes som grunnlag for utarbeidelse av kompetansekrav for opprykk fra førsteamanuensis til professor. Arbeidet koordineres med nasjonale komiteer i de fagområder dette benyttes
- UiO-KVM koordineres med arbeidet utført av andre grupper/initiativer på UiO (spesielt utdanningsfaglig kompetanse)
- Fagområdespesifikke retningslinjer for hvordan enkelte kriterier skal forstås og hvordan de kan brukes i praksis både av søkere og vurderingskomiteer utarbeides



- Nye, felles instruksjoner for utlysning, sorteringskomite, sakkyndig komite, intervjukomite og innstillingsorgan utarbeides
- Prosessbeskrivelser av roller, arbeidsdeling og samarbeid mellom ulike komiteer i ansettelsesprosesser utvikles
- Mandatet til sakkyndig komiteer utvides i tråd med en helhetlig vurdering av ulike sider ved faglig virke. Antall eksperter og deres kompetanse bør vurderes

Arbeidsgruppen legger til grunn at en slik vurderingsmetodikk vil kunne synliggjøre ulike karriereveier ved UiO og legge til rette for et mangfold som styrker universitetet. Gjennom oppfølging av de foreslåtte punktene vil UiO også oppnå større tydelighet rundt hvem som skal vurdere hvilke deler av den aktuelle forskerens kvalifikasjoner i ansettelsesprosesser, samt mer enhetlige retningslinjer og overensstemmende praksis i opprykksprosesser.

Gjennom rekrutteringsgruppens arbeid er flere av disse anbefalingene ivaretatt. Det er anbefalt at UiO skal ta i bruk en vurderingsmatrise som definerer kompetanseområder, samt eksempler på resultater, dokumentasjon og refleksjon, og rekrutteringsgruppen har konkretisert denne basert på hva som skal vurderes for førsteamanuensis- og professorstillinger. Rekrutteringsgruppen har lagt til grunn at UiOs retningslinjer suppleres og konkretiseres av fagområdespesifikke retningslinjer. Det foreslåtte regelverket konkretiserer de ansvaret som ligger til de ulike rollene i ansettelsesprosessen. Arbeidsgruppen for rekruttering har også anbefalt at det utarbeides felles maldokumenter og målrettet opplæring som understøtter de ulike rollene i en ansettelsesprosess.

Arbeidsgruppen for rekruttering har formulert kompetanseområdene noe annerledes enn arbeidsgruppen for forskervurdering. Hovedforskjellene ligger i følgende:

- Arbeidsgruppen for rekruttering har lagt til en kategori for personlige kvalifikasjoner
- Arbeidsgruppen for rekruttering har samlet forskningsresultater og forskningsprosess i en kategori, vitenskapelig kompetanse
- Arbeidsgruppen for rekruttering bruker begrepet «kunnskap i bruk» i stedet for samfunnsbidrag

Disse forskjellene innebærer imidlertid ingen grunnleggende forskjeller i hva som skal vurderes. Arbeidsgruppen for rekruttering har sett på kompetanseprofil knyttet konkret til rekruttering til vitenskapelige stillinger, mens arbeidsgruppen for forskervurdering har hatt et bredere formål i tankene, eksempelvis til bruk i karriereveiledning. I det videre arbeidet blir det viktig å synliggjøre at disse matrisene henger sammen, og hvordan UiO-KVM kan være et godt verktøy for å synliggjøre ulike karriereveier, oppnå større mangfold og bedre karriereplanlegging.

Towards a reform of the research assessment system

I EU-rapporten fremheves viktigheten av et vurderingssystem som ser på et bredere sett av resultater og kompetanser, stimulerer til åpen forskningspraksis, og går bort fra bruk av ensidige bibliometriske indikatorer. Noen av de viktigste endringsprosessene dreier seg om en styrket agenda for åpen forskningspraksis, inkludering av større bredde av kompetanser hos forskerne og motvirke en for ensidig vekt på kvantifisering av forskningsresultater. Det foreslås videreutvikling av rammeverk for vurdering av forskerne ved utlysning, ansettelse og opprykk i vitenskapelig stilling.

I rapporten foreslås en europeisk avtale (*Memorandum of Understanding*) som forskningsutførende og -finansierende institusjoner vil bli invitert til å signere. Avtalen vil være et rammeverk som skal legge til rette for institusjonenes autonomi, men hvor institusjonene vil forplikte seg til å endre dagens vurderingssystem.



Gjennom det europeiske universitetsnettverket The Guild har UiO vært med og påvirket denne prosessen og vil også i fortsettelsen komme med innspill til innholdet i denne avtalen. UiO har signert Agreement on Reforming Research Assessment og deltar i Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA).

Arbeidet som er gjort gjennom arbeidsgruppen for forskervurdering og arbeidsgruppen for rekruttering trekker i samme retning som de grunnleggende prinsippene som skisseres i EU-rapporten og som ligger til grunn for CoARA. Forslagene fra arbeidsgruppene vil derfor være en del av implementeringen av Agreement on Reforming Research Assessment. Avtalen gir stor autonomi når det kommer til gjennomføring i egen virksomhet, men forplikter til en felles retning.

Charter and Code

Det overordnede politiske målet for Charter og Code er å bidra til utviklingen av et attraktivt, åpent og bærekraftig europeisk arbeidsmarked for forskere, der rammebetingelsene gjør det mulig å rekruttere og beholde forskere av høy kvalitet i miljøer som ansporer til effektive resultater og høy produktivitet.

UiO støtter aktivt EUs initiativ for å styrke forskeres arbeidsvilkår og har 2009 mottatt utmerkelsen HR Excellence in Research for sitt arbeid med Charter og Code. Dette innebærer blant annet krav om oversiktlige, åpne, rettferdige og internasjonalt aksepterte ordninger for rekruttering. UiO må ha rekrutteringsprosesser som understøtter disse prinsippene, eksempelvis gjennom gode kunngjøringstekster, god informasjon til søkere og åpne og ryddige vurderingsprosesser.

Forslagene fra arbeidsgruppen for rekruttering bidrar til mer oversiktlige prosesser gjennom at vurderingsgrunnlaget og rollene i ansettelsesprosessen tydeliggjøres. Mer målrettet informasjon, eksempelvis å skille dagens Veileder for medlemmer av søkere og bedømmelseskomite i to ulike dokumenter vil gjøre det enklere for søkere å orientere seg.

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Irene Sandlie
organisasjons- og personaldirektør

DEL 1- GENERELT

§ 1 Virkeområde

Reglementet gjelder ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstillinger. Reglene er like for ordinære stillinger og bistillinger (eksempelvis professor II), med unntak av særregler for bistillinger der dette framgår av reglene.

Reglementet gjelder på et overordnet nivå og er utformet innenfor rammene av [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger \(lovdata.no\)](#). Enhetene kan konkretisere ytterligere ut fra behovene til de ulike fagområdene.

§ 2 Fast og midlertidig ansettelse

Hovedregelen i staten er fast ansettelse. Ansettelse i midlertidig stilling forutsetter hjemmel for midlertidighet.

Det kan blant annet ansettes midlertidig

- når arbeidet er av midlertidig karakter, jf. statsansatteloven § 9 (1) bokstav a
- når arbeidstaker er vikar for en annen, jf. statsansatteloven § 9 (1) bokstav b
- når det har oppstått et uforutsett behov for inntil seks måneder, jf. statsansatteloven § 9 (1) bokstav e
- ved ansettelse i bistilling på åremål, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-6

§ 3 Krav om offentlig utlysning

Ledige stillinger skal normalt utlyses offentlig (via NAV) og publiseres på UiOs nettsider med oversikt over ledige stillinger. Dette ivaretar henholdsvis statsansattelovens krav om offentlig utlysning og arbeidsmiljølovens krav om informasjon til ansatte om ledige stillinger. I tillegg skal stillingene som hovedregel lyses ut internasjonalt.

UiO har maler for utlysningstekster der det blant annet framgår hvilke faste standardformuleringer som skal være med.

§ 4 Unntak fra kravet om offentlig utlysning

4.1 Generelt

Før ansettelse uten utlysning må arbeidsoppgaver, kompetansekrav og ansvarsområder være definert ut fra enhetens forsknings- og undervisningsbehov.

Offentlig utlysning kan unnlates:

- ved ansettelse inntil seks måneder
- ved ansettelse inntil ett år, forutsatt at det er en vesentlig ulempe for virksomheten å utlyse stillingen, jf. UiOs personalreglement pkt. 2.2
- for eksternt finansierte stillinger, når særlige grunner taler for ansettelse uten konkurranse
- ved kallelse når særlige grunner taler for dette, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-3 (4). Kallelse etter universitets- og høyskoleloven § 6-3 (4) kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av ansettelsesorganet motsetter seg dette.

Offentlig utlysning bør bare unnlates hvis det kan sannsynliggjøres at det ikke finnes noen med samme eller sterkere kompetanse som kan være aktuelle for stillingen ved utlysning.

Ved kallelse til et fagmiljø det ett kjønn er sterkt overrepresentert, og man ønsker å kalle noen fra det overrepresenterte kjønn, forutsettes en sannsynliggjøring av at ingen fra det underrepresenterte kjønn er aktuelle for stillingen.

4.2 Særlig om kallelse til bistilling på åremål

Ved ansettelse i bistilling kombinerer personer med ønsket spisskompetanse hovedstilling ved annen institusjon med bistilling ved UiO.

Ansettelse uten utlysning kan gjøres etter nærmere faglig begrunnelse og redegjørelse for udekket faglig undervisnings- og forskningsbehov.

Det må dokumenteres at den som foreslås ansatt har åpenbar kompetanse på ønsket kvalifikasjonsnivå, og

- *enten* sannsynliggjøre at det er usannsynlig at det finnes andre med like gode eller bedre faglige kvalifikasjoner innen det aktuelle feltet som kunne tenkes å søke hvis stillingen ble lyst ut. Vurderingen skal foretas etter en stillingsbeskrivelse som sikrer at det aktuelle faglige behov blir dekket, men som ellers har en bred utforming.
- *eller* sannsynliggjøre at en gjennom ansettelsen får etablert kontakt til et viktig fagmiljø ved annet universitet eller høyskole, forskningsinstitusjon eller annen samarbeidspartner innen samfunns- og næringslivet. Dette gjelder også faglig/kulturell kompetanse som ikke fanges opp av de generelle kompetansekriterier. Det må begrunnes at kontakten blir av en slik karakter at universitetet tilføres viktige veiledningsressurser eller faglige samarbeidspartnere, ut over den ansatte selv.

4.3 Særlig om ansettelse av leder for tidsavgrensede eksternfinansierte sentre uten kunngjøring

Når man har vært nøkkelperson for å få tildelt et eksternfinansiert senter (som SFF, SFI, SFU eller tilsvarende) til sitt område, vil kravene for ansettelse uten kunngjøring normalt være oppfylt. Relevante avsnitt av søknaden i forbindelse med godkjenningen av senteret legges ved saken. Det samme gjelder forlengelse uten utlysning hvis oppgavene fortsetter uendret ut over første periode.

§ 5 Habilitet i ansettelsesprosessen

Bestemmelsene om habilitet i forvaltningsloven § 6 gjelder for alle ledd i ansettelsesprosessen.

Det bør klargjøres at ingen i ansettelsesprosessen har nær tilknytning til noen av søkerne eller har særlig fordel eller ulempe av å vurdere noen av dem, jf. forvaltningsloven § 6. Et hvert kjennskap til en søker medfører imidlertid ikke inhabilitet. Ved oppnevning av sakkyndige komiteer skal man være oppmerksom på veilederforhold, nært faglig samarbeid og medforfatterskap. Omfanget av samarbeid og hvor nært det er i tid er relevante momenter i habilitetsvurderingen. Medlemmene av komiteen skal opplyse om slike forhold.

Både de som oppnevner sakkyndige og de som oppnevnes har ansvar for å si fra om det er særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten til de sakkyndiges upartiskhet. Slik vurdering vil alltid være skjønnsmessig. Hvis komiteen har diskutert habilitet bør de redegjøre kort for diskusjonstema og konklusjon. Ved tvil eller ved inhabilitet kontaktes fakultetet.

Hvis en leder er inhabil, kan avgjørelse i saken ikke treffes av en direkte underordnet. En direkte underordnet kan forberede saken, men saken løftes til et overordnet nivå for avgjørelse.

Et kollegialt organ, som ansettelsesorganet, blir ikke inhabile til å behandle saken selv om et eller flere av medlemmene er inhabile og må fratre behandling av saken. I kollegiale organer treffes avgjørelsen om et medlems habilitet av organet selv, uten at vedkommende medlem deltar. Vara bør innkalles til å møte hvis det kan gjøres uten vesentlig tidsspille eller kostnad.

§ 6 Offentlighet og innsyn

Søkere regnes som part i saken og har rett til innsyn etter forvaltningslovforskriften kapittel 5.

Innsyn for allmennheten reguleres av offentleglova. UiO praktiserer meroffentlighet ved innsynsbejæring i følgende dokumenter:

- utvidet søkerliste, for søkere som ikke er innvilget unntak fra offentlig søkerliste
- fakta og vurderinger av faglig og pedagogisk-faglig karakter i rapport fra prøveundervisning
- vurderinger fra sakkyndig komité. Dette innebærer at det gis innsyn i den sakkyndige vurderingen for andre enn parter i saken etter forespørsel. Dette skjer etter at merknadsfristen er ute.

Innstillende myndighets innstilling til ansettelsesorganet er unntatt offentlighet i henhold til offentleglova § 25. Bestemmelsene om unntak fra offentlighet for innstilling er ikke til hinder for å praktisere meroffentlighet etter nærmere vurdering. Vurderinger av personlig egnethet for stillingen må imidlertid unntas fra offentlighet.

DEL 2 - UTLYSNING

§ 7 Utlysningsprosedyre

7.1. Generelt

Ansettelsesorganet utlyser undervisnings- og forskerstillinger, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-3 (2). Medlem av ansettelsesorganet kan kreve at universitetsstyret selv foretar utlysningen.

Utlysninger skjer på grunnlag av fagstrategiske og budsjettmessige prioriteringer.

I forbindelse med utlysningen skal det fattes vedtak om stillingsinnhold og stillingsbeskrivelse.

I utlysningen skal det presiseres fagområde/disiplin og ansvarsområde, arbeidsplikter, kvalifikasjonskrav og andre forhold som det vil bli lagt vekt på ved ansettelsen

Er det tvil om det vil melde seg kvalifiserte søkere, vurderer ansettelsesorganet om stillingen skal utlyses med mulighet for tidsbegrenset kvalifiseringsperiode eller ansettelse i lavere stilling, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-5 (1) og (2).

7.2. Kjønnsrepresentasjon og mangfold

UiO ønsker et bredt og mangfoldig søkergrunnlag til stillinger som lyses ut, og utlysningstekster skal utformes på en måte som understøtter dette.

Utlysningen skal inneholde en mangfoldserklæring i tråd med UiOs politikk for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Mangfoldserklæringen skal ligge som standardtekst i UiOs maler for utlysning. Ved behov for endring av mangfoldserklæringen skal UiOs Koordineringsgruppe for likestilling være rådgivende organ.

Kvalifikasjonskravene skal ikke utformes på en slik måte at bestemte grupper ekskluderes fra å søke.

UiOs tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten § 31 har bestemmelser om kjønnskvoltering. Tilpasningsavtalen bruker i denne sammenhengen følgende inndeling i stillingsgrupper:

1) vitenskapelige utdanningsstillinger, 2) vitenskapelige mellomgruppestillinger og 3) vitenskapelige toppstillinger. Der kvinner er underrepresentert i sin stillingsgruppe skal følgende standardformulering tas inn i utlysningen: «*Universitetet i Oslo ønsker flere kvinner i faste, vitenskapelige stillinger. Kvinner oppfordres derfor til å søke.*» Det kan også være aktuelt å oppfordre menn til å søke stillinger i stillingsgrupper der de er underrepresentert. Det enkelte institutt vil normalt være grunnlaget for å vurdere underrepresentasjon, men hvis særlige forhold tilsier det kan fakultet eller fagområde være vurderingsgrunnlag.

7.3. Vilkår for fornyet utlysning

Hvis innstillings- eller ansettelsesorganet ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i utlysningen på et vesentlig punkt, eller det foreligger feil som kan antas å ha betydning for søkergrunnlaget, skal stillingen normalt utlyses på nytt.

Stillingen kan lyses ut på nytt hvis det har gått uforholdsmessig lang tid siden utlysningen ble foretatt, hvis forholdene har endret seg vesentlig, eller hvis det ikke har meldt seg nok kvalifiserte søkere og det må forventes at en ny utlysning kan endre dette forholdet.

§ 8 Utlysningsteksten

Utlysningstekster lages med utgangspunkt i UiOs maler og skal inneholde informasjon om:

- 1) stillingens fagområde og arbeidsplikter
- 2) hvilke kvalifikasjoner som er nødvendige eller ønskelige, herunder eventuelle språkkrav
- 3) hvilken enhet ved UiO stillingen er tilknyttet
- 4) geografisk arbeidssted
- 5) lønn
- 6) for førsteamanuensis: at søkere som ved ansettelse ikke kan dokumentere universitetspedagogisk basiskompetanse, må skaffe seg denne i løpet av to år etter ansettelse. For professor: At kravet om universitetspedagogisk basiskompetanse normalt skal være oppfylt ved ansettelse, og at det bare unntaksvis gis utsatt frist.
- 7) bruk av intervju og prøveundervisning
- 8) at universitetet ønsker flere kvinner i faste vitenskapelige stillinger og at kvinner oppfordres til å søke (dersom kvinner er underrepresentert, jf. § 7 pkt. 2)
- 9) UiOs mangfoldserklæring, jf. § 7 pkt. 2
- 10) regler, veiledninger for ansettelsesprosessen og kontaktinformasjon
- 11) hva søknaden skal inneholde:

alternativ 1: søkerne legger ved fullstendig søknad, med søknadstekst, CV, publikasjonsliste, pedagogisk mappe, vitnemål, attester og vitenskapelige arbeider. Antallet vitenskapelige arbeider oppgis i kunngjøringen.

alternativ 2: søkerne inviteres til i første omgang til å bare sende inn en kort, begrunnet søknad og CV med publikasjonsliste (Se del 4 for videre prosedyre.)

Søkerne skal nevne de vitenskapelige/faglige arbeider eller deler av arbeider som vedkommende vil ha tillagt særlig vekt i vurderingen.

§ 9 Søknadsfrist

Søknadsfristen er normalt fire til seks uker. Fristen fastsettes av fakultetet. Det er ikke anledning til å sende arbeider etter søknadsfristens utløp, med mindre søkere i første omgang bare har sendt inn søknad og CV, jf. § 8 pkt. 11 alternativ 2.

DEL 3 – KOMPETANSEKRAV

§ 10 Kompetanseprofil

I kompetanseprofilen opereres det med følgende fem områder:

1. Vitenskapelige kvalifikasjoner
 - *Vitenskapelige arbeider og bidrag i ulike deler av forskningsprosessen, eventuelt kunstneriske kvalifikasjoner*
2. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner
 - *Utdanningsfaglige kvalifikasjoner forankret i kravene til [universitetspedagogisk basiskompetanse](#), eventuelt museal formidlingskompetanse ved universitetsmuseene*
3. Kunnskap i bruk
 - *Formidling, innovasjon og samspill med samfunnet*
4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon
 - *Forsknings- og utdanningsledelse, relevant erfaring/utdanning for ledelse/administrasjon, deltakelse i råd, styre, verv m.v*
5. Personlige egenskaper
 - *Personlig egenskaper relevante for stillingen (f.eks. gode samarbeidsevner, kommunikasjonsevner, positive bidrag til arbeidsmiljøet)*

Vurderingen av vitenskapelige kvalifikasjoner skal baseres på kvaliteten og originaliteten til det vitenskapelige arbeidet. Bruk av bibliometriske indikatorer kan være et tilleggsmoment i vurderingen.

Til hjelp i arbeidet kan UiOs matrise for vurdering benyttes. Vurderingsmatrisen er basert på UiO-KVM og eksemplifiserer resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon for alle områder i kompetanseprofilen. Resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon bør vise hva man har *gjort og oppnådd* på de ulike områdene, samt *kvalitet, utvikling og bredde* i virksomhet og resultater.

Annen relevant kompetanse, eksempelvis faglig spesialistkompetanse, tas i betraktning der utlysningsteksten gir grunnlag for dette.

Ved ansettelse foretar den sakkyndige komiteen en fullstendig vurdering av de vitenskapelige kvalifikasjonene i § 10 pkt. 1, og en innledende vurdering av kvalifikasjonskravene i § 10 pkt. 2-4. Kvalifikasjonene i pkt. 2-4 kan bli gjenstand for supplerende vurdering og utdyping gjennom prøveundervisning, intervju og referanseintervju. Personlig egenhet vurderes av innstillende myndighet senere i prosessen.

Ved opprykk foretar sakkyndige en fullstendig vurdering av kompetanseområdene i § 10 pkt. 1-4. Personlige kvalifikasjoner vurderes ikke ved opprykk.

§ 11 Krav om vitenskapelig basiskompetanse

For alle vitenskapelige stillinger kreves vitenskapelige basiskompetanse.

For *professor* er kravet betydelig vitenskapelig produksjon ut over det som kreves til doktorgrad. Forskingen skal være av høy kvalitet og vise både bredde og dybde. Produksjonen skal reflektere en selvstendig forskningsprofil og vise evne til å ta opp nye problemstillinger. Vedvarende forskningsaktivitet er en forutsetning for tildeling av professorkompetanse.

For *førsteamanuensis* er kravet norsk doktorgrad på aktuelt fagområde, tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet.

§ 12 Krav om universitetspedagogisk basiskompetanse

Universitetspedagogisk basiskompetanse ved UiO består av følgende elementer:

Gjennom egen undervisning/veiledning og gjennomført universitetspedagogisk utdanning (minimum 200 timer) skal følgende ferdigheter opparbeides og dokumenteres:

- grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning, herunder digitale ferdigheter
- kunne reflektere over egen rolle samt diskutere og begrunne egne valg i planlegging, gjennomføring og utvikling av undervisning og veiledning
- kunne forankre sin universitetspedagogiske kompetanse i SoTL-kriteriene:
 - fokus på studentenes læring
 - en klar utvikling over tid
 - en forskende tilnærming
 - en kollegial holdning og praksis

Søkere til stilling som førsteamanuensis som ikke kan dokumentere dette ved ansettelse skal pålegges å oppfylle kravene innen to år fra tiltredelse.

Hovedregelen ved ansettelse som professor er at kravet til universitetspedagogisk basiskompetanse skal være oppfylt på ansettelsestidspunktet. Når særlig grunner tilsier det, kan også søkere til stilling som professor som ikke fyller kravene gis en toårsfrist fra tiltredelse for å oppfylle dem. Kravet må være oppfylt ved søknad om opprykk.

§ 13 Tilleggskrav for professor

I tillegg til kravene til vitenskapelig og universitetspedagogisk basiskompetanse som angitt i §§ 11-12 stilles enkelte utdanningsfaglige tilleggskrav for ansettelse og ved opprykk til professor. Disse tilleggskravene må kunne dokumenteres på ansettelsestidspunktet, og de må være oppfylt ved søknad om opprykk.

For ansettelse eller opprykk til professor kreves i tillegg til universitetspedagogisk basiskompetanse som beskrevet ovenfor følgende dokumentert:

- Et bredt spekter av ferdigheter innen planlegging, gjennomføring og evaluering av undervisning

- Bred erfaring fra veiledning, fortrinnsvis på master/ph.d.-nivå
- Et bredt spekter av ferdigheter innen systematisk utviklingsarbeid knyttet til undervisning og veiledning
- Innsats, ledelse og samarbeid i eget fagmiljø knyttet til arbeid med utdanningskvalitet

For ansatte ved universitetsmuseene kan museal formidlingskompetanse erstatte de utdanningsfaglige tilleggskravene til professor ved ansettelse og opprykk.

Søkere til professor må *i tillegg* dokumentere kvalifikasjoner ut over vanlig utførelse av arbeidsplikter i stilling på lavere nivå innen enten kunnskap i bruk eller akademisk ledelse og administrasjon.

Kvalifikasjoner ut over grunnkravene til stillingen teller med i den samlede vurderingen ved rangering av kompetente søkere. Det legges særlig vekt på kvalifikasjoner som er nært relatert til stillingens fagområde og arbeidsoppgaver.

§ 14 Vekting av kvalifikasjoner

Ansettelse bygger på en helhetlig vurdering av alle kvalifikasjonskrav som tilligger stillingen, inkludert personlige kvalifikasjoner. Vitenskapelige kvalifikasjoner vektet tyngre enn andre kvalifikasjoner for ordinære professor- og førsteamanuensisstillinger, med mindre annet følger av utlysningsteksten. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner vil tillegges vekt foran kvalifikasjoner innenfor områdene kunnskap i bruk og akademisk ledelse og administrasjon, med mindre annet er angitt i utlysningsteksten. Det skal gjøres en avsluttende vurdering av de samlede kvalifikasjonene. Personlige kvalifikasjoner kan etter en helhetlig vurdering få utslagsgivende betydning i ansettelsessaken, ut fra en saklig begrunnelse knyttet til angitte personlige egenskaper i utlysningen.

DEL 4– SORTERINGSKOMITE

§ 15 Bruk av sorteringskomite

Før behandling av sakkyndig komite (se del 5) kan søknadene gjennomgås av en sorteringskomité. Sorteringskomiteen finner fram til et avgrenset utvalg av søkerne som inviteres til å sende inn fullstendig søknad vedlagt utvalgte publikasjoner. Hvis det er mange kvalifiserte søkere, bør minimum fem inviteres. Det bør normalt ikke inviteres mer enn ti. Dersom det er mulig skal flere kjønn være representert blant søkerne som går videre.

15.1 Oppnevning

Sorteringskomiteen oppnevnes av innstillingsorganet eller den som bemyndiges. Sorteringskomiteen gjør et forberedende arbeid som legger til rette for den videre prosessen. Søkerne skal informeres om hvem som er oppnevnt til sorteringskomite.

Krav til oppnevningen:

- sammensatt med henblikk på stillingskravene i utlysningen
- minst tre medlemmer
- minst to bør ha kompetanse på det aktuelle stillingsnivå
- balansert kjønnsrepresentasjon

15.2 Arbeidsmåte

Sorteringskomiteen har to valg:

1. Konkludere med at det er for få/ingen kvalifiserte søkere.
Sorteringskomiteen kan anbefale ansettelsesorganet at stillingen bør utlyses på nytt eller at ny utlysning bør avventes, jf. § 7 nr. 3.
2. Gi et kort, begrunnet forslag til de sakkyndige om hvilke søkere som bør gå videre i prosessen, uten å foreta noen form for rangering. Det skal gis en summarisk skriftlig begrunnelse for hvorfor mindre aktuelle søkere ikke går videre i prosessen.

Hvis sorteringskomiteen er i tvil om en søker skal gå videre, bør søkeren inkluderes blant de som inviteres til å sende inn fullstendig søknad. Utvidet søkerliste, samt søknadsbrev og CV for alle søkere oversendes den sakkyndige komiteen. De sakkyndige står fritt til å vurdere flere søknader enn de sorteringskomiteen foreslår.

Sorteringskomiteen skal i sitt arbeid være oppmerksom på UiOs målsetning om bedre kjønnsbalanse og større mangfold i vitenskapelige stillinger.

Alle søkere, også de som ikke går videre, er part i saken og har krav på god informasjon i prosessen.

DEL 5 – SAKKYNDIG KOMITE

§ 16 Sakkyndig komite

De sakkyndige skal gi en veiledende vurdering av søkerne der minst tre av de søkerne som anses kvalifisert i henhold til kravene i utlysningen er rangert.

De sakkyndige foretar en fullstendig vurdering av de vitenskapelige kvalifikasjonene, og en innledende vurdering av utdanningsfaglige kvalifikasjoner, kvalifikasjoner innenfor områdene kunnskap i bruk og akademisk ledelse og administrasjon. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner, kvalifikasjoner innenfor områdene kunnskap i bruk og akademisk ledelse og administrasjon kan bli gjenstand for supplerende vurdering og utdyping gjennom prøveundervisning, intervju og referanseintervju. Personlig egenhet vurderes av innstillende myndighet senere i prosessen.

Komiteens vurdering er en del av det samlede vurderingsgrunnlaget innstillende myndighet legger til grunn for sin innstilling til ansettelsesorganet.

16.1 Oppnevning

Innstillingsorganet eller den som bemyndiges oppnevner de sakkyndige etter forslag fra fagmiljøet.

Krav til oppnevningen

- Minst tre sakkyndige.
- Kompetanse på det aktuelle stillingsnivå. Minst én må ha professorkompetanse ved vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling.
- Bare ett medlem fra Universitetet i Oslo
- Ved ansettelse av og opprykk til professor, så langt det er mulig, minst ett medlem fra et annet land.

- Begge kjønn representert blant de sakkyndige. Hvis det ikke er mulig med representasjon av begge kjønn, må innstillende myndighet bli forelagt en særskilt begrunnelse.
- Komiteen settes sammen slik at den har kompetanse til å vurdere alle søkerne som faller inn under utlysningen.

Når de sakkyndige er oppnevnt og har tatt imot vervet, skal alle søkerne informeres om hvem som er oppnevnt.

16.2 Arbeidsmåte

Sakkyndig komité har som hovedoppgave å rangere minst tre søkere i den rekkefølge de bør vurderes, forutsatt at det er så mange kvalifiserte søkere. I rangeringen av kompetente søkere trekkes hele bredden av kvalifikasjoner inn og vurderes eksplisitt, jf. § 10.

Komiteen skal rangere de søkerne som etter en samlet vurdering i henhold til stillingsbeskrivelsen anses best kvalifiserte. Etter en første gjennomgang av søkerens kvalifikasjoner skal komiteen finne fram til et begrenset antall søkere som komiteen finner kvalifiserte framfor de andre. De utvalgte søkerne gis en mer utfyllende vurdering. Det skal foretas en grundig vurdering av kompetansen til minst tre søkere, dersom så mange søkere anses aktuelle.

Komiteen skal uttale seg om hva som skiller de utvalgte søkerne fra de øvrige. Det forutsettes derfor en kort omtale av samtlige søkere og deres kvalifikasjoner. En søker som trekker søknaden før den sakkyndige vurderingen foreligger vil normalt ikke bli omtalt, men omtale kan ikke fjernes med tilbakevirkende kraft.

Ved *ansettelse* skal komiteen ha en administrativ leder. Innstillingsorganet eller den som bemyndiges utpeker komiteleder blant medlemmene av komiteen når komiteen oppnevnes. Vedkommende kan komme fra fakultetet/enheten. Lederen administrerer komiteens arbeid, har ansvaret for at arbeidet kommer i gang og leveres i tide.

Ved *opptrykk* skal komiteens leder være ekstern. Innstillingsorganet eller den som bemyndiges utpeker komiteleder blant medlemmene av komiteen når komiteen oppnevnes. En intern koordinator kan brukes for å ivareta kjennskap til lokale regler og administrere komiteens arbeid. Koordinatoren er ikke en del av komiteen.

De sakkyndige skal normalt arbeide som utvalg og avgi en felles vurdering. Er det dissens i utvalget, skal begrunnelsen for de forskjellige standpunkter framgå av uttalelsen.

Innstillingsorganet eller den som bemyndiges kan i det enkelte tilfelle bestemme at de sakkyndige skal avgi individuelle vurderinger.

16.3 Spesialsakkyndige

I tillegg til de ordinære sakkyndige og eventuelt etter forslag fra disse, kan det i særlige tilfeller utpekes én eller flere spesialsakkyndige til å vurdere deler av det materiale søkeren har sendt inn. Spesialsakkyndige gjør individuelle vurderinger som oversendes sakkyndig komite til veiledning.

16.4 Eventuell kvalifiseringsstilling

Når stillingen er lyst ut med mulighet for kvalifiseringsperiode, skal de sakkyndige uttale seg om søkerens forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner for stillingen i løpet av perioden og vurdere hvilken rekkefølge søkerne bør stilles i for en slik tidsbegrenset ansettelse.

16.5 Frist for de sakkyndige

De sakkyndiges vurdering skal normalt foreligge innen tre måneder etter oppnevning. Kortere frist kan avtales. Dersom vurderingen ikke kan leveres innen fristen, skal dette begrunnes overfor fakultetet.

16.6 Merknader fra søkere

Kopi av hele vurderingen fra de sakkyndige sendes alle søkerne, også søkere som ikke har gått videre etter behandling av sorteringskomite, før saken behandles av innstillende myndighet. Også vurderingen fra eventuelle spesialsakkyndige skal sendes søkerne.

Søkerne har på dette trinnet i prosessen mulighet til å sende skriftlige merknader til vurderingen. Eventuelle merknader vil følge saken til beslutning om ansettelse tas. Ansettelsessaker er imidlertid unntatt fra forvaltningslovens alminnelige bestemmelser om klageadgang (jf. forvaltningsloven § 3 andre ledd). Muligheten til å komme med merknader gir ikke en utvidet klageadgang. Hensikten med ordningen er å gi søkerne mulighet til å korrigere eventuelle misforståelser.

En søker har ikke krav på å få sine merknader lagt fram for de sakkyndige. Innstillingsorganet eller den som bemyndiges kan bestemme at ytterlige opplysninger skal innhentes før videre behandling.

DEL 6 INNSTILLINGSMYNDIGHET

§ 17 Innstilling

Innstillende myndighet foretar en helhetlig vurdering av søkerne med utgangspunkt i kravene i utlysningsteksten og foretar en samlet rangering av de best kvalifiserte søkerne. Rangeringen her bygger på hele vurderingsgrunnlaget og kan derfor bli annerledes enn rangeringen fra sakkyndig komite. Innstillingen blir utgangspunktet for ansettelsesorganets behandling av saken.

17.1 Innstillingsmyndighet

Innstilling foretas på fakultetsnivå når universitetsstyret ansetter, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-3 (1). Instituttnivået, eller et eget innstillingsorgan på fakulteter uten institutter, er innstillingsmyndighet når fakultetet har ansettelsesmyndigheten, jf. § 25.

For enheter under universitetsstyret innstiller styret ved enheten til Ansettelsesutvalget for vitenskapelige stillinger uten fakultetstilknytning. Ansettelsesutvalget for vitenskapelige stillinger uten fakultetstilknytning innstiller når universitetsstyret ansetter.

17.2 Arbeidsmåte

Innstillende myndighet skal finne frem til den av søkerne som ut fra en helhetsvurdering er best kvalifisert for stillingen, og fremme forslag til vedtak overfor ansettelsesorganet. Innstillende myndighet er ansvarlig for at intervju og prøveundervisning gjennomføres, eventuelt andre vurderingsformer. Det skal som hovedregel innstilles minst tre søkere i prioritert rekkefølge.

Vurderingsgrunnlaget består av

- vurdering fra sakkyndig komite
- vurdering av prøveundervisning
- intervju
- referanseintervjuer

Dersom innstillende myndighet finner at vurderingen fra sakkyndig komite ikke gir tilstrekkelig grunnlag for å vurdere søkerne kan saken sendes tilbake til de sakkyndige for utfyllende opplysninger. Saken kan sendes tilbake til de sakkyndige når vesentlige opplysninger mangler eller hvis det er saksbehandlingsfeil som kan ha betydning for ansettelsesvedtaket.

Om innstillings- eller ansettelsesorganet finner at uttalelsen fra de sakkyndige ikke kan danne grunnlag for ansettelsesvedtak, kan organet selv beslutte å oppnevne ny sakkyndig komite og gjennomføre ny sakkyndig komite. Dette er en løsning som bare bør brukes i helt spesielle tilfeller. Søkerne skal informeres om oppnevning av den nye sakkyndige komiteen.

§ 18 Innstillingen

Innstilling fra innstillende myndighet skal begrunnes ut fra helhetlige vurderinger av kompetanseprofilen, jf. § 10, og kriterier oppgitt i utlysningen

Innstillende myndighet skal påse at saksbehandlingen er gjennomført i henhold til gjeldende lov- og regelverk, herunder at kjønnskvotering er vurdert i tråd med reglene i hovedavtalen og UiOs tilpasningsavtale.

18.1 Vurdering av personlige egenskaper

Søkerne som er høyest rangert av den sakkyndige komiteen og går videre til prøveundervisning skal også innkalles til intervju og vurderes med tanke på personlig egnethet. Hensikten er å få utfyllende opplysninger om søkerens kvalifikasjoner som medarbeider og miljøskaper. Personlige kvalifikasjoner kan etter en helhetlig vurdering få utslagsgivende betydning i ansettelsessaken, ut fra en saklig begrunnelse knyttet til angitte personlige egenskaper i utlysningen. Den enkelte søkers personlige egenskaper skal derfor vurderes og omtales.

Så langt som mulig skal personlige egenskaper dokumenteres. Dette kan for eksempel skje gjennom intervju, referanseintervjuer og attester. Gjennomføring av prøveundervisning kan også gi utfyllende grunnlag for vurdering av personlige egenskaper.

Det er særlig to viktige prinsipper å ta hensyn til når det gjelder vurdering av personlig egenskaper for en stilling:

1. Egenskaper som vektlegges må ha relevans for arbeidet som skal utføres.
2. Hvis en vektlegger noe hos en av søkerne, er en forpliktet til også å vurdere dette ved de andre søkerne.

§ 19 Intervju

Intervju er et sentralt verktøy for å vurdere søkerens personlige egnethet. Intervjuet kan også brukes til nærmere avklaring av søkerens utdanningsfaglige kompetanse og videre forskningsplaner. Arbeidsgiver har ansvar for å klargjøre overfor søkerne eventuelle spesielle betingelser og andre forhold som er knyttet til stillingen.

Innstillingsorganet eller den som bemyndiges oppnevner en faglig representativ intervjukomite på tre til fem personer til å gjennomføre intervjuene.

Der fakultetet har ansettelsesmyndigheten består komiteen normalt av instituttleder/stedfortreder for denne, én vitenskapelig ansatt og én studentrepresentant. Der fakultetet har innstillingsmyndighet består komiteen normalt av dekanen/stedfortreder for denne, instituttleder/stedfortreder for denne og én studentrepresentant. Komiteen kan suppleres.

Intervjukomiteén gjennomfører en eller flere samtale med søkere og innhenter referanser. Intervjukomiteén utarbeider et kortfattet dokument som refererer hovedpunktene fra intervjuet og komiteens vurderinger. Dette dokumentet inngår som en del av saksgrunnlaget når det gis innstilling. I sin oppsummering av intervjuet må komiteen søke å holde fra hverandre konkrete (fakta)opplysninger om og fra søker og de kompetanse- og egnethetsvurderinger som gjøres etter intervjuet. Se eksempel på intervjuguide.

§ 20 Referanseintervju

Referanseintervjuer brukes for å kontrollere de opplysninger som har blitt gitt om tidligere arbeidsforhold og de inntrykk en har dannet seg av søkeren. Det er ikke nok med referansebrev fra søkere. Referanseintervju skal gjennomføres, også for interne søkere. Normalt vil det være aktuelt å kontakte tidligere og nåværende arbeidsgivere. Kun personer som søkeren oppgir som referanser bør kontaktes. Den som skal gjennomføre referanseintervju kan be søkeren om å oppgi supplerende referanser fra andre arbeidsforhold. Se eksempel på referanseintervjuguide.

§ 21 Prøveundervisning

Hensikten med prøveundervisning er å dokumentere evne til å formidle, engasjere og aktivisere forskningsbasert kunnskap tilpasset den relevante målgruppen. Prøveundervisning kan også gi bidrag til vurdering av personlig egnethet, eksempelvis gjennom å observere interaksjon mellom søkeren og studenter, eller til å vurdere søkerens digitale kompetanse gjennom bruk av ulike digitale læringsformer og læringsteknologier.

§ 22 Rangering

Normalt skal tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning, forutsatt at det er så mange kvalifiserte søkere til stillingen.

Det skal gis en skriftlig uttalelse om innstilte søkers kvalifikasjoner og egnethet for stillingen på bakgrunn av

- utlysningsteksten og stillingsbeskrivelsen
- de sakkyndiges vurdering
- vurdering av prøveundervisning og andre vurderingsformer
- referat fra intervjuer og innhentede referanser om personlig egnethet for stillingen

Innstillende myndighet må dermed vekte de ulike kvalifikasjonene opp mot hverandre i den endelige rangeringen. Selv om samme hovedregel om vektning av kvalifikasjoner legges til grunn, jf. § 14, kan en samlet helhetsvurdering gjøre at innstillende myndighet kommer til en annen rangering enn sakkyndig komite.

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

Ved dissens skal de forskjellige standpunktene begrunnes. Protokoll som viser stemmegivningen skal følge saken.

22.1 Praktisering av kvoteringsreglene

Det kjønn som utgjør mindre enn 40 % av de ansatte i den aktuelle stillingsgruppe er underrepresentert. UiOs tilpasningsavtale definerer inndelingen i stillingsgrupper. Underrepresentasjon i den aktuelle stillingsgruppen er en forutsetning for å praktisere kjønnskvoltering.

Dersom flere søkere ved utvelgelsen anses å ha tilnærmet like kvalifikasjoner etter at både de vitenskapelige/faglige, utdanningsfaglige og de øvrige kvalifikasjoner er vurdert, skal en kvinnelig søker stilles foran en mannlig, jf. Hovedavtalen i staten § 31 og UiOs tilpasningsavtale til denne.

DEL 7 ANSETTELSEN

§ 23 Ansettelse

Ansettelsen skjer på grunnlag av innstilling. Ansettelsesorganet avgjør i siste instans hvem av de innstilte søkerne som er best kvalifisert og skal få tilbud om stillingen. Ansettelsesorganet har ansvar for å sikre at saksbehandlingen har vært forsvarlig og i tråd med gjeldende regelverk, at likestillingshensyn er ivarettatt og at kvalifikasjonsprinsippet er fulgt.

§ 24 Ansettelsesmyndighet

Ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger foretas av styret, med mindre beslutningen er delegert til underordnet organ eller ansettelsesutvalg, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-3 pkt. 1.

Når universitetsstyret/universitetsstyrets ansettelsesutvalg ikke skal ansette foretas ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger av fakultetsstyret/fakultetsstyrets ansettelsesutvalg. For enheter uten fakultetstilknytning er det opprettet et eget ansettelsesutvalg som ansetter i saker der ansettelsesmyndigheten er delegert, med tilsvarende myndighet som fakultetenes ansettelsesutvalg.

Dekan, instituttleder eller den som bemyndiges kan, etter innstilling fra innstillende myndighet, selv foreta ansettelse i arbeidsforhold med kortere varighet enn ett år. Hvis forlengelse av et ansettelsesforhold medfører at stillingen omgjøres til fast regnes dette ikke som arbeidsforhold med kortere varighet enn ett år, men må behandles i ansettelsesorganet.

Forlengelser av bistilling kan vedtas av dekan på fullmakt fra fakultetsstyret. Forutsetningen er at de samme kravene som lå til grunn for den opprinnelige ansettelsen er oppfylt.

§ 25 Delegasjon til universitetsstyrets ansettelsesutvalg (AU) og til enhetene

Universitetsstyrets ansettelsesutvalg (AU) behandler kunngjøring/ansettelse av:

- Kunngjøring av professor for faglig ledelse (SKO 1404)
- Ansettelse av professor for faglig ledelse (SKO 1404)
- Ansettelse av professor (SKO 1013) uten kunngjøring ("kallelser"), som ikke er bistillinger
- Andre saker som dekanen eller et innstillings- eller ansettelsesorgan på fakultetet ønsker å forelegge AU.

Kunngjøring og ansettelse i andre saker, samt vedtak om kompetanseopptrykk, er delegert til fakultetsnivå ved styre/ansettelsesutvalg.

25.1 AUs tilsynsfunksjon

I saker som er delegert til fakultet og hvor én eller flere av søkerne kommer med en begrunnet innsigelse til saksbehandlingen, skal AU automatisk og uten ugrunnet opphold få tilsendt kopi av

søkerens merknader samt en orientering om fakultetets behandling av denne. AU vil på dette grunnlaget avgjøre om det vil ta saken opp til behandling. Merknader som er avklart med søkeren trenger ikke oversendes til AU.

Rektor kan kreve å få en hvilken som helst ansettelsessak fremmet for AU.

AUs tilsynsrolle som kontrollorgan i innstillings- og ansettelsesprosessen for delegerte saker gjelder både før og etter at ansettelsesvedtak er fattet i de aktuelle enkeltsakene. For å unngå unødige forsinkelser bør innsigelser som ønskes fremmet til AU oversendes snarest etter at merknadsprosedyren er gjennomført og så langt det er mulig før ansettelsesvedtak er fattet.

DEL 8 - KLAGE OG OMGJØRING

§ 26 Klage og omgjøring av vedtak

Vedtak om ansettelse kan ikke påklages etter forvaltningsloven og er unntatt fra reglene om begrunnelse og omgjøring etter samme lov, jf. forvaltningsloven § 3 andre ledd.

Et vedtak i en ansettelsessak kan likevel omgjøres om vilkårene etter § 35 i forvaltningsloven er oppfylt og ansettelsesorganet har bestemt at nevnte paragraf kommer til anvendelse. Omgjøring kan for eksempel skje om vedkommende ikke er underrettet om vedtaket eller hvis vedtaket lider av slike feil at det må anses ugyldig. Omgjøring før søker er underrettet kan være hensiktsmessig for eksempel i tilfeller hvor det framkommer avgjørende nye opplysninger kort tid etter at vedtaket er truffet. Et vedtak kan for eksempel være ugyldig om det er begått slike saksbehandlingsfeil at det er grunn til å tro at vedtaket hadde blitt et annet om feilene ikke var begått.

Forslag til veiledning for sakkyndig komité ved ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstilling

Del 1 Bruk av sakkyndig komite

1 Generelt

Ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger skal skje etter en sakkyndig vurdering, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-3 (3).

Formålet med den sakkyndige vurderingen er å danne grunnlag for den videre behandlingen av ansettelsessaken i universitetets organer. Den sakkyndige vurderingen blir en del av det samlede grunnlaget innstillende myndighet bygger på i sin anbefaling til ansettelsesorganet.

Komiteen baserer sin vurdering på det innsendte materialet. Komiteen skal vurdere søkeres kvalifikasjoner i henhold til UiOs kompetanseprofil og kravene som er stilt i utlysningsteksten. De sakkyndige skal gi en veiledende vurdering der minst tre av de søkerne som anses kvalifisert er rangert.

Regler og retningslinjer som skal legges til grunn:

- Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (lovdata.no)
- Regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstilling
- Regler for praktiseringen av kravet om universitetspedagogisk basiskompetanse
- Utlysningstekst/stillingsbeskrivelse
- Nasjonale/fakultetsvise retningslinjer

2 Arbeidsmåte ved vurderingen

Fakultet utpeker ved oppnevning en administrativ leder eller koordinator for komiteen. Lederen administrerer komiteens arbeid, har ansvaret for at arbeidet kommer i gang og leveres i tide.

De sakkyndiges vurdering skal normalt foreligge innen tre måneder etter oppnevning. Kortere frist kan avtales. Hvis vurderingen ikke kan leveres innen fristen, skal dette begrunnes overfor fakultetet.

2.1 Likebehandling

Søkerne har krav på saklig og rettferdig behandling på alle trinn i saksbehandlingen, inkludert i vurderingen fra sakkyndig komite.

Medlemmene i sakkyndig komite bør være bevisste på hvordan forhåndsoppfatninger og stereotypier kan påvirke vurderingen av søkere og forsøke å motvirke det. Hvis en vektlegger noe hos en av søkerne, er en forpliktet til også å vurdere dette ved de andre søkerne.

2.2 Arbeidsfordeling

De sakkyndige arbeider normalt som utvalg og gir en felles vurdering. Det er vanlig at medlemmene fordeler søknadene mellom seg, slik at hver av komiteemedlemmene har hovedansvaret for visse søkere og fører omtalen av disse i pennen. Dette må ikke føre til at søkerne vurderes etter ulike standarder og kriterier. Komiteen kan selv vurdere om komiteens leder skal føre hele dokumentet i pennen basert på innspill fra de ulike medlemmene. En enstemmig vurdering vil uansett være et kollektivt produkt. Ved dissens må mindretallet formulere sitt ståsted.

2.3 Grovsortering

Den sakkyndige komiteen skal innledningsvis finne fram til et begrenset antall søkere som finnes kvalifisert framfor de andre, jf. Regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstilling § 16.

Den sakkyndige komiteen skal uttale seg om hva som skiller de utvalgte søkerne fra de øvrige. Det må derfor gis en kort omtale av samtlige søkere og deres kvalifikasjoner. Denne omtalen bør være kortfattet. Når det gjelder en søker som ikke hører til det "begrensede antallet", har sakkyndig komiteen ingen plikt til å ta stilling til om vedkommende er kvalifisert til stillingen.

2.4 Omtale av et begrenset antall søkere

Omtalen av det begrensede antallet søkere som finnes kvalifisert framfor de andre skal være en mer omfattende og helhetlig vurdering og av de ulike kvalifikasjonsområdene.

Den sakkyndige komiteen bør først - for den enkelte søker - ta stilling til om vedkommende tilfredsstillere kravene til henholdsvis vitenskapelig og universitetspedagogisk basiskompetanse, jf. pkt. 5. Bare søkere som fyller kravene på begge områder, er kompetente for stillingen. For ansettelse og opprykk til professor må det tilsvarende tas stilling til om søkeren fyller tilleggskravene som stilles for professorkompetanse.

Merk at kravet om universitetspedagogisk basiskompetanse for førsteamanuensis ikke må være innfridd ved ansettelse, men kan innfris i løpet av de to første årene etter ansettelse. Ved ansettelse i stilling som professor kan det unntaksvis i særlige tilfeller gis mulighet til å innfri kravet i løpet av de to første årene etter ansettelse.

Komiteen må uttale seg om søkeres kompetanse på hvert av disse to hovedområdene, og si eksplisitt om søkeren dokumenterer å ha oppfylt kravene til universitetspedagogisk basiskompetanse.

Deretter bør komiteen danne seg et bilde av hvilke kvalifikasjoner ut over basiskompetanse den enkelte søker dokumenterer innenfor de ulike kvalifikasjonsområdene. Det er søkerens ansvar å dokumentere egen kompetanse på en måte som gir det beste grunnlag for en saklig, kvalitativ vurdering. Tilsvarende stilles det krav til den sakkyndige komité om eksplisitt redegjørelse for vurderingsgrunnlag, kriterier og konklusjoner i samsvar med denne veiledningen.

2.5 Nærmere om vurderingen

Den sakkyndige komiteen skal gjøre en fullstendig vurdering av de vitenskapelige kvalifikasjonene og en innledende vurdering av utdanningsfaglige kvalifikasjoner, kunnskap i bruk og kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon, jf. pkt. 4 om kompetanseprofil. Komiteen vurderer ikke personlige kvalifikasjoner.

I vurderingen av kvalifikasjonene skal det legges vekt på kvaliteten – dvs. hvor gode eller sterke kvalifikasjoner søkerne dokumenterer. Dette skal også ses i forhold til de kravene som er stilt i utlysning.

Vurderingen av vitenskapelige kvalifikasjoner skal baseres på kvaliteten og originaliteten til det vitenskapelige arbeidet. Forsvarlig bruk av bibliometriske indikatorer kan være et tilleggsmoment i vurderingen.

Vurdering av utdanningsfaglige kvalifikasjoner baseres på søkerens pedagogiske mappe. En pedagogisk mappe bør inneholde følgende elementer:

- En «utdanningsfaglig CV», som angir en kortfattet beskrivelse av søkerens erfaring med planlegging, gjennomføring og evaluering og utvikling av undervisning og veiledning, herunder omfang og nivå
- Dokumentasjon på påberopte forhold
- Egenrefleksjon knyttet til egen rolle som underviser, samt diskusjon og begrunnelse for egne valg i planlegging, gjennomføring og utvikling av undervisning og veiledning

Den pedagogiske mappen bør ikke være for omfattende, og som hovedregel vil et omfang tilsvarende 3-6 sider pluss vedlagt dokumentasjon være tilstrekkelig. Dersom det er angitt et annet krav til omfang i kunngjøringsteksten vil dette kravet være gjeldende. Også vedleggene bør begrenses til å dekke de mest sentrale punktene med representative eksempler.

UiO vurderer utdanningsfaglige kvalifikasjoner basert på kriterier knyttet til Scholarship of Teaching and Learning, SoTL:

- Fokus på studentenes læring
- En klar utvikling over tid
- En forskende tilnærming
- En kollegial holdning og praksis

De ulike kvalifikasjonsområdene skal prinsipielt vurderes på samme måte. Alle områder krever dokumentasjon og vurdering mot eksplisitte kriterier. Det er viktig at den enkelte bedømmingskomité selv eksplisitt klargjør sine kriterier og bruken av disse. UiOs vurderingsmatrise, jf. pkt. 7 og del 4, kan være til hjelp i dette arbeidet.

Del 2 Kompetanseprofil, vurdering og vekting

3 UiOs kompetanseprofil

Ved Universitetet i Oslo (UiO) er det vedtatt en kompetanseprofil som tar sikte på å vise bredden kvalifikasjoner som skal vurderes og klargjøre vektleggingen av de ulike kvalifikasjonene, jf. Regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstillinger §§ 10-14.

3.1 Områder av kvalifikasjoner som skal vurderes

Kompetanseprofil
1.Vitenskapelige kvalifikasjoner Vitenskapelige arbeider og bidrag i ulike deler av forskningsprosessen, eventuelt kunstneriske kvalifikasjoner
2.Utdanningsfaglige kvalifikasjoner Utdanningsfaglige kvalifikasjoner forankret i kravene til universitetspedagogisk basiskompetanse , eventuelt museal formidlingskompetanse ved universitetsmuseene
3.Kunnskap i bruk Formidling, innovasjon og samspill med samfunnet
4.Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon Forsknings- og utdanningsledelse, relevant erfaring/utdanning for ledelse/administrasjon, deltakelse i råd, styre, verv m.v
5. Personlig kvalifikasjoner

Personlig egenskaper relevante for stillingen (f.eks. gode samarbeidsevner, kommunikasjonsevner, positive bidrag til arbeidsmiljøet)
--

3.2 Ved ansettelse

Ved rangering av søkere trekkes hele bredden av kvalifikasjoner trekkes inn og vurderes eksplisitt. De sakkyndige foretar en fullstendig vurdering av de vitenskapelige kvalifikasjonene i pkt. 1, og en innledende vurdering av kvalifikasjonskravene i pkt. 2-4. Kvalifikasjonene i pkt. 2-4 kan bli gjenstand for supplerende vurdering og utdyping gjennom prøveundervisning, intervju og referanseintervju. Personlig egenhet vurderes av innstillende myndighet senere i prosessen.

3.3 Ved opprykk

De sakkyndige foretar en fullstendig vurdering av kvalifikasjonskravene i pkt. 1-4. Personlige kvalifikasjoner vurderes ikke ved opprykk.

4 Vitenskapelig og universitetspedagogisk basiskompetanse

UiO krever at søkerne dokumenterer vitenskapelig og universitetspedagogisk basiskompetanse, jf. Regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstilling §§ 11-12.

- Vitenskapelig basiskompetanse
- Universitetspedagogisk basiskompetanse

Begrensninger i basiskompetansen innen ett av disse kvalifikasjonsområdene kan ikke kompenseres ved andre kvalifikasjoner.

I definisjonen av universitetspedagogisk basiskompetanse vises blant annet til «grunnleggende ferdigheter». Med «grunnleggende ferdigheter» menes at den enkelte kan ta i bruk de mest vanlige undervisnings- og veiledningsformer og har de ferdigheter som kreves for god planlegging og nødvendig videre utvikling, samt at man forstår, begrunner og vurderer sin undervisning med utgangspunkt i egne og andres erfaringer, gjerne med referanse til relevant forskning.

4.1 Tilleggskrav for professor

I tillegg til kravene til vitenskapelig og universitetspedagogisk basiskompetanse stilles enkelte utdanningsfaglige tilleggskrav for ansettelse og ved opprykk til professor, jf. Regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstilling § 13. Disse ferdighetene må kunne dokumenteres på ansettelsestidspunktet, og de må være oppfylt ved søknad om opprykk.

I de utdanningsfaglige tilleggskravene vises til et «bredt spekter av ferdigheter». Dette tilsier både et større omfang og et høyere nivå av ferdigheter enn «grunnleggende kompetanse». Spekteret av ferdigheter må imidlertid sees i lys av oppgavene som er tilgjengelige over tid i det fagmiljøet der man er ansatt.

For ansatte ved universitetsmuseene kan museal formidlingskompetanse erstatte de utdanningsfaglige tilleggskravene til professor ved ansettelse og opprykk.

Søkere til professor må i tillegg dokumentere kvalifikasjoner ut over vanlig utførelse av arbeidsplikter i stilling på lavere nivå innen enten kunnskap i bruk eller akademisk ledelse og administrasjon. «Ut over» vil i denne sammenhengen dels vise til at omfanget av slik virksomhet er større enn det som anses vanlig i fagmiljøet og dels at kvaliteten av virksomheten og resultatene av den er klart høyere enn vanlig. Denne vurderingen vil måtte baseres på et visst skjønn og et kjennskap til det fagmiljøet stillingen er knyttet til.

5 Vekting av kvalifikasjoner

Regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstilling angir at hele bredden av kvalifikasjoner skal trekkes inn og vurderes.

Ansettelse bygger på en helhetlig vurdering av alle kvalifikasjonskrav som tilligger stillingen, inkludert personlige kvalifikasjoner. Vitenskapelige kvalifikasjoner vektet tyngre enn andre kvalifikasjoner for ordinære professor- og førsteamanuensisstillinger, med mindre annet følger av utlysningsteksten. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner vil tillegges vekt foran kvalifikasjoner innenfor områdene kunnskap i bruk og akademisk ledelse og administrasjon, med mindre annet er angitt i utlysningsteksten. Det skal gjøres en avsluttende vurdering av de samlede kvalifikasjonene..

Det er viktig å være klar over at personlige kvalifikasjoner etter en helhetlig vurdering kan få utslagsgivende betydning i ansettelsessaken. Dette må være basert på saklig begrunnelse knyttet til personlige egenskaper oppgitt i utlysningen. Vurdering av personlige kvalifikasjoner gjøres imidlertid etter at sakkyndig komite har levert sin vurdering.

6 Bruk av UiOs vurderingsmatrise

Universitets- og høyskolerådet (UHR) har utarbeidet en verktøykasse, NOR-CAM, for vurdering av faglige resultater, kompetanse og erfaring. Basert på denne, samt UIO-KVM, inneholder denne veilederen en tilpasset en matrise for vurdering basert på institusjonens behov. Til hvert av områdene i UiOs kompetanseprofil inneholder vurderingsmatrisen tre kolonner med eksempler på resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon. På denne måten synliggjør matrisen hva som kan være meritterende. Listen er ikke uttømmende. Hva som legges inn i de ulike dimensjonene må tilpasses konteksten den skal benyttes i. Enhetene kan ha lokale matriser tilpasset sitt fagområde.

Resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon bør vise hva man har gjort og oppnådd på de ulike områdene, samt kvalitet, utvikling og bredde i virksomhet og resultater. Det vil være positivt om en søker relatere sine kvalifikasjoner til UiOs forpliktelser på de aktuelle områdene.

Resultater og kompetanser: Matrisen er utarbeidet særlig med tanke på professor- og førsteamanuensisstillinger. Den er imidlertid fleksibel og kan tilpasses til ulike formål, aktiviteter og stillinger. Hva som skal telle, og hvor mye, kan variere med hva slags stilling som skal besettes og hvilken profil stillingen lyses ut med. Denne kolonnen inneholder eksempler på hva som kan være relevant.

Dokumentasjon: Vurderingen av de ulike kvalifikasjonsområdene skal bygge på en dokumentasjon som gjør det mulig å ta stilling til kvaliteten i dem. Matrisen inneholder en nærmere beskrivelse med eksempler på aktuell dokumentasjon av de ulike kvalifikasjonsområdene. Det er lagt vekt på å formulere eksemplene slik at de dreier seg om aktiviteter og resultater av slike kvalifikasjoner, ikke om «evner» eller «forutsetninger».

Refleksjon: Denne kolonnen gjelder søkerens egen refleksjon rundt de ulike punktene. Tanken er at denne kolonnen er søkerens subjektive vurdering av sine egne resultater og kompetanser. Målet er å få til et godt samspill mellom de dokumenterbare og/ eller målbare størrelsene og ens egen kvalitative vurdering av disse. Refleksjon kan vise om søkeren forholder seg til de ulike kompetanseområdene på en måte som er preget av systematisk undersøkelse og refleksjon knyttet til bevisst bruk av vitenskapelig og erfaringsbasert kunnskap.

DEL 3 Videre prosess

Vurderingen fra sakkyndig komite sendes til søkerne med merknadsfrist på 14 dager. Eventuelle merknader vil følge saken under den videre behandling frem til ansettelsesvedtak. Sakkyndig komite

kan bli bedt om å kommentere merknader fra søkere. Tilsvar fra sakkyndig komite vil også følge saken fram til ansettelsesvedtak.

Når vurderingen er oversendt innstillende myndighet og eventuelle merknader er besvart er komiteens arbeids avsluttet.

UiO praktiserer meroffentlighet for vurderinger fra sakkyndig komité. Dette innebærer at det gis innsyn i den sakkyndige vurderingen for andre enn parter i saken etter forespørsel. Innsyn gis først etter at merknadsfristen har gått ut.

Den sakkyndige vurderingen er en del av den samlede vurdering før innstillende myndighet gir sin innstilling til ansettelsesorganet. Innstillingen bygger på et bredere grunnlag enn vurderingen fra sakkyndig komite. Ansettelse/opprykk behandles endelig av ansettelsesorganet.

DEL 4 Matrise for vurdering av kvalifikasjoner

Matrisen eksemplifiserer resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon for alle områder i kompetanseprofilen. Det understrekes at matrisen har mange punkter fordi den skal eksemplifisere muligheter for ulike momenter som kan trekkes inn, ikke fordi hvert enkelt punkt skal dekkes.

Enhetene kan ha etablert lokale matriser som med eksempler tilpasset fagområdet. For universitetsmuseene, se nærmere om museal formidlingskompetanse.

Resultater/kompetanse, dokumentasjon og refleksjon bør vise hva man har *gjort og oppnådd* på de ulike områdene, samt *kvalitet, utvikling og bredde* i virksomhet og resultater.

Kompetanseområde	Resultat/kompetanse	Dokumentasjon	Refleksjon
Vitenskapelige kvalifikasjoner (forskningsresultater og forskningsprosess)	<ul style="list-style-type: none"> • Publikasjoner • Ledelse/deltagelse i forskningsprosjekter eller forskergrupper • Ekstern finansiering • Åpen publisering • Bidrag til tilgjengeliggjøring av publikasjoner • Datasett, programvare • Deling av forskningsverktøy og metode • Fagbøker • Forskningsrapporter • Bidrag til innovasjon basert på forskning og faglig utviklingsarbeid • Vurderingsarbeid ved ansettelser, opprykk, dr. grad • Fagfellevurderinger • Faglige presentasjoner • Tverrfaglighet 	<ul style="list-style-type: none"> • Innsendte publikasjoner • Oppfinnelser, patenter, programmer, modeller m.v. • Cristin-registreringer • Publikasjonsliste • Attester, bekreftelse på deltagelse • Vitnemål • Tildelingsbrev • Priser, andre påskjønnelser 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultatenes kvalitet og relevans • Egen rolle i forskning og forskningssamarbeid • Forskningsetikk • Bidrag til åpen forskning • Egen utvikling over tid • Bidrag til tverrfaglig samarbeid

Utdanningsfaglige kvalifikasjoner	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomført undervisning • Planlegging, vurdering og utvikling av undervisningsopplegg • Pedagogisk utdanning • Eksamens- og vurderingsarbeid • Forskningsveiledning på ulike nivåer • Utdanningsledelse, utvikling/ fornyelse av studieprogrammer/emner • Aktiv bruk av digital kompetanse i undervisning og vurdering • Innovativ bruk av digitale læringsomgivelser og læringsressurser • Utarbeidelse av nye undervisnings-, lærings- og vurderingsformer • Utarbeidelse av lærebøker, digitale læremidler og andre læringsressurser • Medvirkning i analyser og evaluering av utdanning og utdanningskvalitet • Kollegialt samarbeid knyttet til arbeid med utdanningskvalitet • Mentorering 	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagogisk mappe • Vitnemål, kursbevis • Attester • Eksempler på kursplaner, kursbeskrivelser, eksamensoppgaver • Eksempler på bruk av studentevaluering • Rapporter • Oppnevninger • Lærebøker • Oppgavesamlinger • Lenke til nettressurser (MOOCs etc) søkeren har utviklet • Videomateriell • Priser eller andre påskjønnelser 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fokus på studentenes læring</i> • Hvordan læringsprosesser knyttes til egen praksis • Sammenheng mellom undervisningsdesign og læring • Bruk av studentevalueringer • <i>En klar utvikling over tid</i> • Hvilke prinsipper, refleksjoner og erfaringer som har vært sentrale for egen utvikling • Begrunnelser for valg i egen undervisningspraksis • <i>En forskende tilnærming</i> • Hvordan undervisning/studietilbud fungerer • Hvorfor det fungerer slik • Hvordan bruke forskningsbasert kunnskap til å skape bedre læringsmuligheter • <i>Kollegial holdning og praksis</i> • Eget bidrag til et bredere fagmiljø • Nyttiggjøring kollegers erfaring • Egen rolle i formelle og uformelle prosesser på utdanningsfeltet
Kunnskap i bruk	<ul style="list-style-type: none"> • Relevant utdanning/kurs • <i>Formidlingsaktiviteter</i> • Formidling til allmennheten eller brukergrupper • Foredrag/ kurs • Deltagelse i offentlig debatt • Populærvitenskapelig formidling 	<ul style="list-style-type: none"> • Vitnemål/kursbevis • Populærvitenskapelige publikasjoner • Utredninger • Kataloger • Databaser • Patenter • Modeller • Eksempler/lenker til deltagelse i offentlig debatt 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultatenes kvalitet og relevans • Samspillet mellom forskning og bruk av kunnskap i praksis • Egen utvikling over tid • Bidrag til tverrfaglig samarbeid • Egen praksis i lys av kunnskap på området • Hvilke prinsipper, refleksjoner og

	<ul style="list-style-type: none"> • Utstillinger • Oversettelser • <i>Innovasjon</i> • Kommersiell anvendelse • Patenter • Lisenser • Nye tjenester • Praksisutvikling i næringslivet, offentlig sektor eller organisasjoner • <i>Samspill med samfunnet</i> • Offentlig utredningsarbeid • Faglig bidrag i frivillig sektor • Bidrag til samfunnsutvikling 	<ul style="list-style-type: none"> • Eksempler/lenker til nettressurser som dokumenterer bidrag i frivillig sektor • Eksempler/lenker til nettressurser som dokumenterer bidrag i praksisutvikling eller utvikling av nye tjenester 	<p>erfaringer som har vært sentrale for egen utvikling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begrunnelser for valg i egen formidlingspraksis
Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Forskningsledelse • Utdanningsledelse • Ledelse av forskningsprosjekter/nettverk • Lederverv i akademia • Utvalgsarbeid • Deltagelse i styrer og råd • Annen relevant erfaring/utdanning for ledelse/administrasjon 	<ul style="list-style-type: none"> • Vitnemål • Attester • CV • Henvisning til nettsider som dokumenterer erfaringen 	<ul style="list-style-type: none"> • Eget bidrag i formelle og uformelle lederroller • Egen praksis i lys av kunnskap på området • Egen utvikling over tid • Hva søkeren har ønske å oppnå, hvordan dette har blitt forsøkt realisert • Ledelse som bidrag til resultatoppnåelse • Hvordan man stiller seg til framtidige lederoppgaver • Bidrag til strategiarbeid • Hvordan erfaringer innen ledelse og administrasjon bidrar til å styrke kompetanse på de andre kvalifikasjonsområdene
Personlige kvalifikasjoner	<ul style="list-style-type: none"> • Personlige egenskaper konkretiseres i utlysning • Hvordan personlige egenskaper har bidratt til konkrete resultater som er relevante for stillingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervju • Referanseintervju • Attester 	<ul style="list-style-type: none"> • Kollegial holdning og praksis • Egen rolle i forsknings- og utdannings samarbeid • Bidrag til arbeidsmiljø • Hvordan personlige egenskaper bidrar til å styrke kompetanse på de andre kvalifikasjonsområdene

Dato: 16.05.2020

Saksnr.: 2020/4894 MTHEODOR

Mandat for arbeidsgruppe

Arbeidsgruppen bes om å gjøre en helhetlig vurdering av hvordan UiO best skal rekruttere til vitenskapelige stillinger, med mål om å oppnå et samlet og forenklet rammeverk for rekruttering.

Arbeidet skal resultere i løsninger som bidrar til å oppnå målene satt i [UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger](#):

- UiO skal bruke rekruttering som et strategisk virkemiddel
- UiO skal være attraktiv og rekruttere de best kvalifiserte vitenskapelige ansatte nasjonalt og internasjonalt
- UiO skal ha en konkurransekraftig og profesjonell rekrutteringsprosess

UiO støtter aktivt EUs initiativ for å styrke forskeres arbeidsvilkår og har mottatt utmerkelsen HR Excellence in Research for sitt arbeid med [Charter og Code](#). Det overordnede politiske målet for Charter og Code er å bidra til utviklingen av et attraktivt, åpent og bærekraftig europeisk arbeidsmarked for forskere, der rammebetingelsene gjør det mulig å rekruttere og beholde forskere av høy kvalitet i miljøer som ansporer til effektive resultater og høy produktivitet. Av særlig relevans for denne arbeidsgruppen er kravet om oversiktlige, åpne, rettferdige og internasjonalt aksepterte ordninger for rekruttering. UiO må ha rekrutteringsprosesser som understøtter disse prinsippene. Dette innebærer blant annet gode kunngjøringstekster, god informasjon til søkere og åpne og ryddige vurderingsprosesser.

Som ledd i arbeidet bes gruppen:

- Sørge for at kompetanseprofilen UiO vurderer ved ansettelser er dekkende. UiOs kompetanseprofil består i dag av vitenskapelige kvalifikasjoner, andre faglige kvalifikasjoner, utdanningsfaglige kvalifikasjoner, formidlingskvalifikasjoner, kvalifikasjoner innen ledelse og administrasjon samt personlige kvalifikasjoner. Arbeidsgruppen bes vurdere om det er flere kompetanseområder som bør vurderes, eksempelvis knyttet til kunnskap i bruk eller digital kompetanse.
- Sørge for at vurderingskriteriene innenfor de ulike kompetanseområdene er gode og dekkende.
- Vurdere i hvilken grad dagens roller og ansvarsfordeling i ansettelsesprosessen er hensiktsmessig.



- Vurdere om det kan gjøres endringer i interne retningslinjer for å effektivisere ansettelsesprosessene.
- Vurdere om de interne retningslinjenes oppbygning og struktur kan forenkles, slik at vi kommuniserer godt med ulike målgrupper (eksempelvis søkere, sakkyndig komite, saksbehandlere).
- Ha særlig oppmerksomhet på hvordan likestillings- og mangfoldsperspektiv kan ivaretas gjennom rekrutteringsprosessen, herunder hvordan ubevisste fordommer og stereotyper i vurdering av søkere kan motvirkes.

Det er flere sentrale dokumenter og prosesser som må hensyntas i arbeidet, herunder:

- Gjeldende lov- og avtaleverk
- Dora-erklæringen (San Francisco Declaration on Research Assessment) om evaluering av forskning og UiOs videre arbeid med evaluering av forskning
- UiOs innovasjonsløft og videre arbeid med kunnskap i bruk
- UiOs formidlingspolitikk
- Meld. St. 16 (2016–2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning samt UiOs oppfølging av denne, herunder UiOs meritteringsordning for undervisning og arbeidet som er gjort i forbindelse med vurdering og dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse.
- Masterplan for universitetets IT
- UiOs handlingsplan for likestilling og mangfold

Arbeidet skal resultere i et forslag til regelverk for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger, som omfatter prosessen fra kunngjøring til vedtak om ansettelse. Arbeidsgruppen kan også foreslå endringer i andre tilgrensende regler der dette er hensiktsmessig for den interne sammenhengen i UiOs samlede regelverk. Det legges til grunn at retningslinjene skal utformes på et overordnet nivå, og at fakultetene, eventuelt gjennom nasjonale fakultetsmøter, skal ha mulighet til å konkretisere ytterligere ut i fra behovene til de ulike fagområdene.

Med hilsen

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Irene Sandlie
personaldirektør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:

Mari Theodorsen

+4722859358, mari.theodorsen@admin.uio.no

Dato: 25. februar 2022

Saknr.:

Rapport fra arbeidsgruppe – rekruttering til vitenskapelige stillinger

Innledning

De ansatte er UiOs viktigste ressurs. For at universitetet i Oslo (UiO) skal nå sine mål om å være et europeisk ledende universitet, må UiO rekruttere dyktige og motiverte ansatte. Det er et overordnet mål for UiO å være en attraktiv arbeidsplass og rekruttere de best kvalifiserte vitenskapelige ansatte nasjonalt og internasjonalt. UiO skal bruke rekruttering som et strategisk virkemiddel, og ha en konkurransekraftig og profesjonell rekrutteringsprosess. Dette er også inntatt i UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger.

Universitetsdirektøren nedsatte mai 2020 en arbeidsgruppe for å gjøre en helhetlig vurdering av hvordan UiO best skal rekruttere til vitenskapelige stillinger, med mål om å oppnå et samlet og forenklet rammeverk for rekruttering. Arbeidet ble forsinket på grunn av pandemien og startet høsten 2020.

Hensikten med arbeidet har vært å utarbeide et samlet og forenklet rammeverk for ansettelse i professor- og førsteamanuensisstillinger, som omfatter prosessen fra utlysning til vedtak om ansettelse. UiOs kompetanseprofil har i den forbindelse fått fremtredende oppmerksomhet. Arbeidsgruppen har blant annet vurdert om dagens kompetanseprofil er dekkende, om flere kompetanseområder bør vurderes og om vurderingskriteriene innenfor de ulike områdene er dekkende og gode. Det er lagt til grunn i dette arbeidet at regelverket skal utformes på et overordnet nivå, og at fakultetene og enhetene på tilsvarende nivå, skal ha mulighet til å konkretisere ytterligere ut i fra behovene til de ulike fagområdene.



Arbeidsgruppens mandat, sammensetning og arbeidsform

Arbeidsgruppens mandat

Vurdere hvordan UiO best skal rekruttere til vitenskapelige stillinger, med mål om å oppnå et samlet og forenklet rammeverk for rekruttering. Arbeidsgruppen kan også foreslå endringer i andre tilgrensende regler der dette er hensiktsmessig for den interne sammenhengen i UiOs samlede regelverk.

Sørge for at kompetanseprofilen UiO vurderer ved ansettelser og opprykk er dekkende og at vurderingskriteriene innenfor de ulike områdene er gode og dekkende. Arbeidsgruppen bes vurdere om det er flere kompetanseområder som bør vurderes

Vurdere i hvilken grad dagens roller og ansvarsfordeling i ansettelsesprosessen er hensiktsmessig.

Ha særlig oppmerksomhet på hvordan likestillings- og mangfoldsperspektiv kan ivaretas gjennom rekrutteringsprosessen, herunder hvordan bias i vurdering av søkere kan motvirkes

Ta hensyn til relevante strategiske dokumenter og prosesser

Arbeidet skal resultere i et forslag til overordnede retningslinjer for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger, som gir fakultetene mulighet til å konkretisere etter lokale behov

Arbeidsgruppens sammensetning:

- Ivar Prydz Gladhaug – Dekan (det medisinske fakultet)
- Rita Hvistendahl – Dekan (Det utdanningsvitenskapelige fakultet)
- Jo Døhl – Fakultetsdirektør (det matematisk-naturvitenskapelige fakultet)
- Helga Reiss – HR-sjef (Det humanistiske fakultet)
- Irene Sandlie – Personaldirektør (Avdeling for personalstøtte)

Arbeidsmåte

På grunn av pandemien ble arbeidet forsinket og arbeidsgruppen kom i gang høsten 2020. Arbeidet har foregått ved bruk av møter og skriftlige tilbakemeldinger på konkrete forslag til endringer. Arbeidsgruppen har underveis i dette arbeidet gjennomført møter med flere, deriblant Finn- Eirik Johansen. Arbeidsgruppen har vektlagt UIO-KVM og NOR-CAM i sitt arbeid.

Arbeidsgruppen har hensyntatt flere sentrale dokumenter og prosesser i arbeidet, herunder:

- Gjeldende lov- og avtaleverk
- Dora-erklæringen (San Francisco Declaration on Research Assessment) om evaluering av forskning og UiOs videre arbeid med evaluering av forskning
- UiOs innovasjonsløft og videre arbeid med kunnskap i bruk
- UiOs formidlingspolitikk

- Meld. St. 16 (2016–2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning samt UiOs oppfølging av denne, herunder UiOs meritteringsordning for undervisning og arbeidet som er gjort i forbindelse med vurdering og dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse.
- Masterplan for universitetets IT
- UiOs handlingsplan for likestilling og mangfold
- Front- prosjektets arbeid om å ivareta kjønnsbalanse og unngå bias i rekrutteringsprosesser.
- UHRs veileder for akademisk karriere (NOR-CAM), samt UIO-KVM
- Towards a reform of the research assessment system - Publications Office of the EU

Forslag til endringer i regelverk for opprykk og ansettelse i professor- og førsteamanuensisstillinger

Forslaget fra arbeidsgruppen baserer seg på en helhetlig gjennomgang av dagens regelverk og eksisterende veiledning for bedømmelseskomiteen og søkere. Arbeidsgruppen foreslår en rekke endringer og presiseringer: en forenklet regelverksstruktur med tydeligere skille mellom retningslinjer og veiledning, endringer i kompetanseprofil og vurderingskriterier, presisering av hvordan kvalifikasjonskravene skal vektas og tydeliggjøring av roller/mandat i ansettelsesprosessen. I tillegg har arbeidsgruppen sett på hvordan UHRs veileder for akademisk karriereløp (NOR-CAM) kan inkorporeres i regelverk/veiledere og tilpasses UiOs behov.

Formålet med de foreslåtte endringene er å bidra til at det på UiO gjennomføres profesjonelle, transparente, effektive og kvalitativt gode rekrutteringsprosesser, blant annet gjennom å tydeliggjøre kompetansekravene til vitenskapelige stillinger, ha en hensiktsmessig ansvarsfordeling mellom de ulike organer/komiteer i rekrutteringsprosessen og gi forenklet og målrettet informasjon til søkere og ulike organer/komiteer i rekrutteringsprosessen. Likestilling- og mangfoldsperspektiv må gjennomsyre vurderingene gjennom hele rekrutteringsløpet

Forslag til endringer

1. Arbeidsgruppen foreslår en ny struktur for gjeldende regelverk. Ny struktur følger rekrutteringsprosessen fra utlysning til ansettelse og skiller mellom regelverk og veiledere. En del av informasjonen som tidligere stod i regelverket er flyttet til veileder. Formålet med dette har vært å forenkle regelverket og gi målrettet informasjon til de ulike målgruppene. Arbeidet kan sees som en videreføring av tidligere arbeid med å redusere antall regelverksdokumenter og samle det som naturlig hører sammen. Regelverket er fortsatt utformet på et nivå som gir mulighet til lokale konkretiseringer ut fra behovet på de ulike fagområdene.
2. Arbeidsgruppen foreslår en rekke endringer i UiOs kompetanseprofil. En av endringene er blant annet at vitenskapelige kvalifikasjoner og andre faglige kvalifikasjoner er slått sammen. Videre er formidlingskompetanse endret til kunnskap i bruk og det er presisert at inn i dette kompetanseområdet inngår blant annet formidling, innovasjon og samspill med samfunnet. Til slutt er kvalifikasjoner innen ledelse og administrasjon foreslått endret til

kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon, og med dette fremheves viktigheten av akademisk ledelse (blant annet. Forskningsledelse og utdanningsledelse).

Figur 1: dagens kompetanseprofil	Figur 2: forslag til ny kompetanseprofil
Vitenskapelige kvalifikasjoner	Vitenskapelige kvalifikasjoner
Andre faglige kvalifikasjoner	Utdanningsfaglige kvalifikasjoner
Utdanningsfaglige kvalifikasjoner	Kunnskap i bruk
Formidlingskvalifikasjoner	Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon
Kvalifikasjoner innen ledelse og administrasjon	Personlige kvalifikasjoner
Personlige kvalifikasjoner	

Figur 3: Figuren under viser hva som inngår i foreslåtte kompetanseprofil

Kompetanseprofil
1. Vitenskapelige kvalifikasjoner <ul style="list-style-type: none"> • Forskning, andre faglige kvalifikasjoner og kunstneriske kvalifikasjoner
2. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner <ul style="list-style-type: none"> • Utdanningsfaglige kvalifikasjoner forankres i de fire kriterieområdene utledet fra Scholarships of Teaching and Learning (SoTL)
3. Kunnskap i bruk <ul style="list-style-type: none"> • Formidling, digital kompetanse, innovasjon og samspill med samfunnet
4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon <ul style="list-style-type: none"> • Forskningsledelse, utdanning for ledelse/administrasjon, deltakelse i råd, styre, verv m.v
5. Personlig kvalifikasjoner <ul style="list-style-type: none"> • Personlig egenskaper relevante for stillingen (f.eks. gode samarbeidsevner, kommunikasjonsevner, og positiv bidrag til arbeidsmiljøet)

3. Arbeidsgruppen har vektlagt rapporten fra UiOs arbeidsgruppe for vurdering av forskere (UiO-KVM) i sitt arbeid. UIO-KVM er på mange områder i samsvar med arbeidsgruppens forslag til endringer i regelverk. Begge arbeidsgruppene har lagt til grunn at det skal gjøres en helhetlig vurdering av kandidatene ved ansettelse i vitenskapelige stillinger. Arbeidsgruppen har i tillegg vurdert UHRs veileder for akademisk karriereløp (NOR-CAM). Hovedpremissene i NOR-CAM og strukturen den er bygd opp etter er i tråd med UiOs

gjeldende regelverk. Arbeidsgruppen er enig med UiOs arbeidsgruppe for vurdering av forskere i at en inkorporering av NOR-CAM ikke innebærer store endringer i gjeldende regelverk.

Arbeidsgruppen foreslår å inkorporere UIO-KVM som bygger på UHRs veileder for akademisk karriereløp (NOR-CAM). Arbeidsgruppen har brukt andre begreper for kategoriene i kompetanseprofilen enn UiOs arbeidsgruppe for vurdering av forskere (UIO-KVM). Det er imidlertid ikke store forskjeller mellom innholdet i de definerte kategoriene. Forslaget fra arbeidsgruppen tilpasser innholdet i tråd med UiOs kompetanseprofil. UiOs matrise inneholder eksempler på relevante kompetanser, aktiviteter og resultater for hvert kompetanseområde. Det legges i matrisen opp til at relevante resultater, erfaringer, kompetanser og aktiviteter skal beskrives, dokumenteres og reflekteres over. På denne måten synliggjør matrisen hva som kan være meritterende, men listen er ikke uttømmende. Denne matrisen skal brukes gjennom hele ansettelsesprosessen, og den vil gjøre det enklere for søkere å utforme sin søknad. En slik matrise vil også bidra til mer konsistent bruk av vurderingskriterier gjennom alle ledd i ansettelsesprosessen.

Arbeidsgruppen for rekruttering ser at UiOs arbeidsgruppe for vurdering av forskere har fokus på brukerorientering, og innovasjonsaktivitet i sin rapport. Arbeidsgruppen har ikke tatt inn dette i sitt forslag, men ønsker tilbakemelding fra enhetene om dette er elementer som skal tas inn i UiOs verktøykasse for vurdering av kvalifikasjoner.

4. Arbeidsgruppen har videre sett på EUs rapport «Towards a reform of the research assessment system». Rapporten fra EU gir overordnende føringer for et vurderingssystemet for forskning, men påvirker ikke arbeidsgruppens forslag til nytt regelverk og veiledere.
5. Arbeidsgruppen har fremhevet hvordan de ulike kompetansekravene skal vektes. Det er tydeliggjort at vitenskapelig kompetanse skal stå i en særstilling og vektlegges foran øvrige kvalifikasjoner. Videre er de utdanningsfaglige kvalifikasjonene stilt foran kvalifikasjoner for kunnskap i bruk og for akademisk ledelse og administrasjon. Forslaget innebærer i tillegg en presisering av at personlig kvalifikasjoner etter en saklig vurdering kan få utslagsgivende betydningen i ansettelsesprosessen. De foreslåtte endringene vil bidra til kvalitative gode og transparente rekrutteringsprosesser.

Forslag til formulering i regelverket:

«Vitenskapelige kvalifikasjoner tillegges vekt foran andre kvalifikasjoner for ordinære professorater (ev. førsteamanuensisstillinger), med mindre annet følger av utlysningsteksten. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner vil tillegges vekt foran kvalifikasjoner innenfor områdene kunnskap i bruk, akademisk ledelse og administrasjon, med mindre annet er angitt i utlysningsteksten og i tråd med kompetanseprofilen § 9.

Personlige kvalifikasjoner kan etter en helhetlig vurdering få utslagsgivende betydning i ansettelsessaken ut fra en saklig begrunnelse knyttet til angitte personlige egenskaper i utlysningen.»

6. I forbindelse med dette arbeidet har arbeidsgruppen diskutert formuleringen i regler for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO § 11, siste avsnitt, om krav til universitetspedagogisk basiskompetanse. Nest siste setning i avsnittet lyder: "Hovedregelen ved ansettelse i professorater er imidlertid at kravet skal være oppfylt på ansettelsestidspunktet". Hovedregelen følger KDs tolkning av forskriften. Arbeidsgruppen er imidlertid enig om at hovedregelen unntaksvis kan fravikes. Det kan f.eks. være aktuelt å praktisere dette unntaket for prof. II stillinger i kombinasjon med hovedstilling som overlege. For disse stillingene vil kravet om at "basiskompetansekravet må være oppfylt innen 2 år etter ansettelse" gjelde.

7. Arbeidsgruppen foreslår endringer i regelverket for å ivareta likestillings- og mangfoldsperspektivet. Dette er blant annet gjort gjennom språklige endringer og ved å presisere hvem som har ansvaret for å ivareta dette i rekrutteringsprosessen. I tillegg foreslår arbeidsgruppen som et oppfølgingspunkt at UiOs tilpasningsavtale endres slik at kvoteringsbestemmelse blir kjønnsnøytrale. Dette i tråd med forskriften og hovedtariffavtalen. Endringer i tilpasningsavtalen må forhandles med de tillitsvalgte. Likestillings- og mangfoldsperspektiver må inngå i alle ledd i rekrutteringsprosessen, og må ivaretas i videre arbeid med maler, nettsider og veiledere.

8. Arbeidsgruppen foreslår endringer for å presisere roller og ansvar for de ulike organer/komiteer i rekrutteringsprosessen. I regelverket legges det vekt på mandat, oppnevning og arbeidsmåte for de ulike organer/komiteer. Arbeidsgruppen har også valgt å tydeliggjøre hva bedømmelseskomiteer skal vurdere. I tillegg er det i forslag til veileder for bedømmelseskomiteer tatt inn en presisering om at bedømmelseskomiteens vurdering utgjør en del av det samlede grunnlaget før innstillende myndighet gir en innstilling til ansettelsesmyndigheten. Arbeidsgruppen mener dette vil bidra til effektive rekrutteringsprosesser og øke kvaliteten i rekrutteringsprosessen.

Arbeidsgruppen foreslår følgende formulering i nytt regelverk for å tydeliggjøre hva sakkyndig komité skal vurdere:

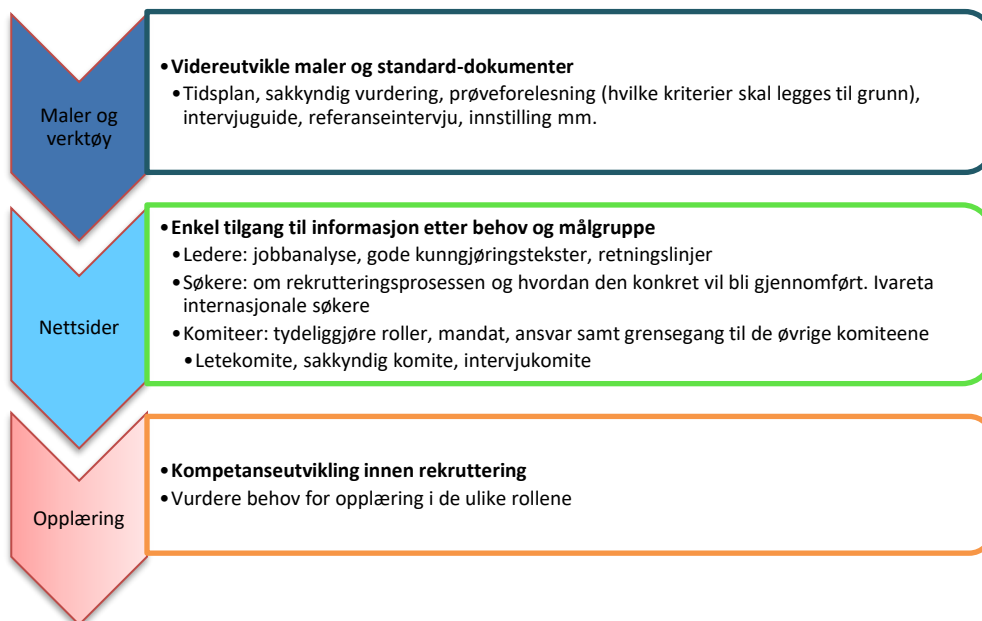
«De sakkyndige foretar en fullstendig vurdering av de vitenskapelige kvalifikasjonene og en innledende vurdering av kvalifikasjonskravene i pkt.2-4. Personlig egenhet vurderes av

innstillende myndighet senere i prosessen. Kvalifikasjonene i pkt. 2-4 og vil også bli vurdert gjennom intervju, prøveundervisning og referanseintervju.»

9. Arbeidsgruppen er enig om at sakkyndig komité har som hovedoppgave å rangere minst tre søkere i den rekkefølge de bør vurderes, forutsatt at det er så mange kvalifiserte søkere. Arbeidsgruppen har i tillegg diskutert om sakkyndig komite i særskilte tilfeller bør kunne rangere flere søkere på samme nivå, dersom flere søkere er tilnærmet like godt kvalifisert. Dette unntaket er ikke tatt inn i forslaget, men det er blant annet flere miljøer på MN og HF som ønsker et slik unntak.

10. Tilslutt foreslår arbeidsgruppen at en rekke endringer for å effektivisere og forbedre rekrutteringsprosessene. Arbeidsgruppen påpeker i den forbindelse viktigheten av gode utlysningstekster, målrettet informasjon til de ulike komiteene, målrettet informasjon til nasjonale og internasjonale søkere og gode standardmaler som viktig for å gjennomføre gode rekrutteringsprosesser.

Forslag til endringer i rekrutteringsprosessen



Arbeidsgruppens anbefalinger til videre oppfølging

Arbeidsgruppens forslag til endringer i rekrutteringsprosessen innebærer dels endringer i regelverket og dels endringer som må følges opp som et etterarbeid. Arbeidsgruppen har

derfor listet opp noen anbefalinger til hvordan UiO kan jobbe målrettet for å effektivisere og profesjonalisere rekrutteringsprosessen gjennom opplæring av ledere og støtteapparat og videreutvikling av standardmaler.

Arbeidsgruppens anbefalinger

- Vurdere om det bør utarbeides veiledere for de ulike komiteene i ansettelsesprosessen for å tydeliggjøre mandat, roller og ansvar.
- Ledere som skal lyse ut stillinger bør få opplæring, og det bør utarbeides informasjon om:
 - Hvordan utforme gode utlysningstekster
 - Hvordan ivareta kjønnsbalanse og mangfold
- Videreutvikle standarddokumenter
 - Tidsplan for rekrutteringsprosessen, sakkyndig vurdering, prøveforelesning (hvilke kriterier skal legges til grunn), intervjuguide, referanseintervju, innstilling mm. Dette vil blant annet kunne bidra til en effektivisering av ansettelsesprosessen.
- UiOs tilpasningsavtale endres slik at reglene for kjønnsrepresentasjon og kvotering kan tilpasses hovedavtalen.
- Vurdere behovet for opplæring for å sikre kompetanse hos ledere som har roller og ansvar i rekrutteringsprosessen.
- Utarbeide nettsider som tydeliggjør rekrutteringsprosessen og gir ulike målgrupper tilrettelagt informasjon.



UiO : **Universitetet i Oslo**

RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPE FOR VURDERING AV FORSKERE

2021 Universitetet i Oslo

Rapport fra arbeidsgruppe for vurdering av forskere

Sammendrag

Oppsummering

UiO har høye ambisjoner for alle kjerneoppgavene, og for å nå målene trengs ansatte som kan bidra på alle områder. Det må være en sammenheng mellom hvordan UiO evalueres på kjerneoppgavene og hvordan de ansatte, som utfører disse oppgavene, vurderes av UiO. Det er derfor behov for en vurderingspraksis som ser på et bredere sett av resultater og kompetanser når forskere vurderes. Ikke minst har dette blitt aktualisert gjennom nye retningslinjer og krav om åpen forskning, hvor det også er viktig å kreditere forskere som bidrar til transparens og deling av blant annet forskningsdata. Samtidig er det en økende misnøye – spesielt internasjonalt – at det legges for mye vekt på snevre bibliometriske indikatorer i vurdering av forskere. Dette har ført til at en rekke land og høyere utdanningsinstitusjoner har igangsatt prosesser for å utvikle nye rammeverk for vurdering av forskere

Forskervurdering på UiO foregår innenfor rammene av nasjonal lovgivning og retningslinjer, samt en rekke lokale rutiner i forbindelse med ansettelse og opprykk. Vurderingspraksis og kriterier varierer mye på tvers av fag og enheter. Arbeidsgruppen har kartlagt eksisterende retningslinjer og har sett på senere utvikling i forskervurdering, og basert på dette er målet å legge grunnlaget for en helhetlig men fleksibel vurderingsstandard, som kan benyttes for hele UiO.

Arbeidsgruppa har utarbeidet en vurderingsmatrise, som kan benyttes under utlysning av stillinger og vurdering av kandidater. Matrisen legger et bredt grunnlag for vurdering der ulike resultater og kompetanser inkluderes i vurderingen, ikke bare forskningspublikasjoner som oppsummeres i bibliometriske analyser. Vurderingsmatrisen legger økt vekt på åpen forskning både når det gjelder forskningsresultatene og forskningsprosessen. Det er arbeidsgruppas oppfatning at bruken av denne matrisen ikke krever endringer i regelverket, men snarer vil formalisere det som allerede er en god praksis mange steder ved UiO. Matrisen er fleksibel og kan tilpasses ulike fagmiljøer, stillinger og vurderingssituasjoner.

Anbefalinger

- Kompetansevurderingsmatrisen UiO-KVM benyttes som rammeverk for utlysning av alle vitenskapelige stillinger ved UiO og vurdering av kandidater til disse.
- UiO-KVM benyttes som grunnlag for utarbeidelse av kompetansekrav for opprykk fra førsteamanuensis til professor. Arbeidet koordineres med nasjonale komiteer i de fagområder dette benyttes.
- UiO-KVM koordineres med arbeidet utført av andre grupper/initiativer på UiO (spesielt utdanningsfaglig kompetanse).
- Fagområdespesifikke retningslinjer for hvordan enkelte kriterier skal forstås og hvordan de kan brukes i praksis både av søkere og vurderingskomiteer utarbeides. (Gjelder både ansettelse og opprykk).
- Nye, felles instruksjoner for utlysning, sorteringskomite, sakkyndig komite, intervjukomite og innstillingsorgan utarbeides.
- Prosessbeskrivelser av roller, arbeidsdeling og samarbeid mellom ulike komiteer i ansettelsesprosesser utvikles.
- Mandatet til sakkyndig komiteer utvides i tråd med en helhetlig vurdering av ulike sider ved faglig virke. Antall eksperter og deres kompetanse bør vurderes.

- Redegjørelse for hvordan kompetanse kan dokumenteres, gjerne med eksempler fra ulike fag, bør utarbeides.
- Nye retningslinjer bør følges opp gjennom tiltak for kommunikasjon rettet mot ulike målgrupper. Utvikling av CV-maler og beskrivelser/eksempler på forskerkarrierer kan deles på ansattsider på UiOs nettside.

Rapport fra arbeidsgruppe for vurdering av forskere	2
Sammendrag	2
1. Innledning	5
UiOs ambisjon og kjerneoppgaver	5
Behov for nytenkning i vurdering av forskere	5
Arbeidsgruppas mandat og prosess	7
2. Utviklingstrekk i forskningslandskapet og vurdering av forskere	7
Utviklingstrekk innen evaluering av forskning og forskere	8
3. Forskervurdering ved UiO	10
Vurdering av utdanningsfaglig kompetanse	13
Vurdering som organisasjonsutvikling	14
4. Vurdering av en forskers kompetanser – presentasjon av vurderingsmatrisen	14
Forskningsresultater	15
Forskningsprosess	15
Undervisning, veiledning og mentorering	15
Samfunnsbidrag	15
Faglig ledelse	15
Vurderingsmatrisen som et grunnlag for systematisk forskervurdering ved UiO i forbindelse med ansettelser og opprykk	19
Postdoktor	19
Førsteamanuensis	19
Professor	19
Forsker og lektor	20
Endring i forskervurdering og betydning for fremtidig vurderingspraksis ved UiO	20
Bruk av matrisen i ulike faser i rekrutteringsprosessen	22
Utlysning	22
Sorteringskomite	22
Sakkyndig komite	23
Intervjekomite	23
Innstillingsorgan	23
Ansettelsesutvalg (AU)	23
Vedlegg	24

1. Innledning

UiOs ambisjon og kjerneoppgaver

UiO har høye ambisjoner for alle kjerneoppgavene definert i UH-loven. I Strategi 2030¹, som nylig er vedtatt, er det fire hovedmål. UiO skal:

- fremme uavhengig, banebrytende og langsiktig forskning
- utdanne studenter med kunnskap, evne og vilje til å skape en bedre verden
- styrke dialogen med omverdenen og arbeide for at kunnskap tas i bruk
- være en nyskapende organisasjon og et attraktivt arbeids- og studiested

For at UiO skal nå disse målene er de ansattes arbeid og kompetanse viktig, men det er institusjonen samlet sett som skal realisere disse målene. Kompetanseutvikling blant ansatte handler derfor også om institusjonsbygging og kvalitetsutvikling.

Et av UiOs mål er å «drive målrettet rekruttering og utvikle fremragende forskere og forskningsmiljøer. Rekruttering og bedømmelser skal foregå åpent og transparent med vekt på kvalitet og faglige vurderinger. Yngre forskere skal tilbys forutsigbare rammer for utvikling av sine karrierer.» Et annet mål er å ha en «aktiv politikk for likestilling og en rekrutteringspraksis som skaper mangfold og sikrer like rettigheter». UiO skal «være en nyskapende organisasjon som utnytter faglige muligheter og svarer på nye samfunnsbehov. [...] Utvikling av ny kompetanse, nye ferdigheter og etisk bevissthet er viktig for at vi skal kunne gjennomføre og mestre endringer i arbeids- og samarbeidsformer, fag og metode».

UiO deler gjerne sine kjerneoppgaver inn i tre, slik det framgår både av Universitets- og høyskoleloven og UiOs plan- og strategidokumenter: forskning, utdanning, og «å ta kunnskapen i bruk»². Det siste favner både formidling og innovasjon. For mange vitenskapelig ansatte er «kjerneoppgaver» definert i «arbeidstidsregnskapet», som holder orden på hvor mye tid vitenskapelig ansatte bruker på de forskjellige oppgavene sine, vel og merke kun de som ikke har med forskning å gjøre. På den måten kan man kontrollere at ansatte faktisk bruker tilstrekkelig, men ikke for mye tid, som stillingsinstruksen foreskriver, på undervisning og administrasjon.

Det må være en sammenheng mellom hvordan UiO evalueres av andre og av seg selv i forhold til ambisjonene og hvordan UiO vurderer de ansatte, som skal realisere ambisjonene innen alle kjerneoppgavene. Det er derfor nødvendig med et system for vurdering av vitenskapelig ansatte, som legger til grunn et bredere utvalg av aktiviteter og resultater enn i dag, selv om ikke alle ansatte må bidra på hvert enkelt område. For å nå målene er det også nødvendig for UiO å ha gode karriereutviklingsprogram og god karriereveiledning for den enkelte.

Behov for nytenkning i vurdering av forskere

UH-sektoren blir utfordret fra flere hold på områder som er tilknyttet evaluering av forskning og vurdering av forskere:

1. fokus på en mer bevisst bruk av kvantitative mål og et krav om faktisk å vurdere de enkelte bidragenes kvalitet utover en ren bibliometrisk analyse.
2. et ønske om å legge til rette for mer åpenhet i forskningen.
3. et fokus på at akademia trenger et større mangfold for å løse samfunnsutfordringene.

¹ <https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/>

² Rektorbloggen, <https://www.uio.no/om/aktuelt/rektorbloggen/2019/132-nye-doktorer.html>

Det har kommet flere initiativer som er relevante for vurdering av forskere. To av de mest omtalte tar for seg bruk av bibliometri på individnivå: *The San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)* og *Leiden Manifesto for research metrics*.

I DORA-erklæringen (2012)³ framsettes det ulike anbefalinger for å forbedre måten forskningsresultater vurderes på. Hovedanbefalingen er å ikke bruke tidsskriftbaserte mål som et mål på kvalitet i enkeltartikler eller av enkeltforskere. Forskingen skal vurderes uavhengig av hvor den er publisert. Dora utfordrer i tillegg institusjonene på to punkter: 1) å være tydelige på hvilke kriterier som legges til grunn i situasjoner hvor forskere vurderes (ansettelser, opprykk o.l.); 2) å vurdere et bredere tilfang av forskningsresultater, og både se på vitenskapelig verdi og impact. DORA-deklarasjonen er imidlertid mer orientert mot hva man ikke skal gjøre og hvilke indikatorer man ikke skal bruke, enn mot hva man bør gjøre og hvordan kvantitative mål kan brukes på en hensiktsmessig måte. Dette er noe av bakgrunnen til at UiO har etablert denne arbeidsgruppen.

Leiden-manifestet (*Leiden Manifesto for research metrics*, 2015)⁴ er skrevet av bibliometriforskere og inneholder ti prinsipper for forskningsevaluering, hvor en sterkere bevissthet rundt bruk av bibliometri (kvantitative mål) står sentralt. Leiden-manifestets første prinsipp er å ikke bruke bibliometri alene i forbindelse med vurderinger. Også UHR har gitt ut en veiledning der det manes til forsiktighet om bruk av bibliometri på individnivå, sist revidert i mai 2020⁵.

Å gjøre forskningen mer åpen er et uttalt mål både fra myndigheter og finansører, nasjonalt og internasjonalt. Ikke minst er det en forventning om at offentlig finansiert forskning skal være offentlig tilgjengelig. Åpen forskning handler blant annet om demokratisering av kunnskap og å sikre forskningens integritet. Forskningsrådet lanserte i januar 2020 en policy for åpen forskning⁶ som skal stimulere til mer åpenhet i norsk forskning og innovasjon. Der etterlyser de en bedre dialog om utvikling av kriterier for evaluering av forskere og forskning (s. 11). EU-kommisjonen lanserte i 2017 en rapport om *Evaluation of Research Careers fully acknowledging Open Science Practices*⁷. I rapporten lanseres det de kaller "the Open Science Career Assessment Matrix" (OS-CAM).

The European Charter for Researchers: The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (Charter and Code)⁸ er initiativ fra EU for å styrke forskeres arbeidsvilkår. UiO har sluttet seg til *Charter and Code*, sammen med over 1200 institusjoner. Målet med *Charter and Code* er å legge til rette for at vitenskapelig ansatte og forskere har de samme rettigheter og plikter på tvers av forskningsinstitusjoner i Europa. *Charter and Code* vektlegger arbeid med mobilitet og tilrettelegging for bedre internasjonalisering, bedre og tydeligere rekrutteringsprosesser, og muligheter for kompetanseutvikling og karriereutvikling for vitenskapelig ansatte. Rådet for den Europeiske Union har signalisert at de ønsker å oppdatere *Charter and Code* på områder hvor de forventer at institusjonene skal endre sin praksis, slik som likestilling, åpen vitenskap og større variasjon i karriereløp.

Det foregår også tilsvarende initiativer andre steder, både lokalt ved enkeltuniversiteter og nasjonale initiativ. I Nederland pågår det omfattende revideringer av hvordan forskervurderinger gjøres ved en

³ <https://sfedora.org/read/>

⁴ <https://www.nature.com/news/bibliometrics-the-leiden-manifesto-for-research-metrics-1.17351>

⁵ <https://npi.nsd.no/dok/Om%20bruk%20av%20bibliometri%20p%C3%A5%20individniv%C3%A5%20-%20lang.pdf>

⁶ <https://www.forskningsradet.no/siteassets/forskningspolitisk-radgivning/apen-forskning/nfr-policy-apen-forskning-norsk-ny.pdf>

⁷ https://ec.europa.eu/research/openscience/pdf/os_rewards_wgreport_final.pdf

⁸ https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf

rekke institusjoner basert på posisjonsnotatet *Room for everyone's talent: towards a new balance in the recognition and rewards of academics*⁹ utarbeidet av VSNU, den nederlandske søsterorganisasjonen til UHR. Det finske akademiet har utarbeidet rapporten *Good practice in researcher evaluation*¹⁰ og i Norge har en arbeidsgruppe i UHR nylig levert rapporten *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp*. UHR-rapporten henter inspirasjon fra blant annet *Room for everyone's talent* og foreslår å etablere et helhetlig rammeverk for vurdering av akademiske karrierer som:

1. balanserer kvantitative og kvalitative mål og dokumentasjonsformer for faglig kvalitet og kompetanse
2. muliggjør ulike karriereløp og fremmer høy kvalitet på de tre nøkkelområdene: utdanning, forskning og samspill med samfunnet
3. anerkjenner de vitenskapelig ansattes uavhengighet og individuelle kompetanser og deres prestasjoner i grupper og gjennom samarbeid
4. verdsetter åpne forskningspraksiser (inkludert åpne vurderingssystemer)
5. oppmuntrer til akademisk ledelse av høy kvalitet

Arbeidsgruppas mandat og prosess

Som en del av UiOs arbeid med åpen forskning, vedtok universitetsledelsen høsten 2019 å sette ned ei arbeidsgruppe som ble bedt om å «...utvikle et grunnlag for hvordan forskning og forskerkvalifikasjoner kan vurderes ved UiO i forbindelse med søknader, ansettelses og opprykk. Arbeidet skal ses i sammenheng med det arbeidet som gjøres nasjonalt (UHR), men tilpasses UiO og ivareta UiOs autonomi.» Fullstendig mandat og arbeidsprosess for gruppa er beskrevet i .

Arbeidsgruppa har kartlagt eksisterende retningslinjer og praksis og sett til nasjonalt og europeisk tilsvarende arbeid for inspirasjon og ideer. Arbeidsgruppa har tatt utgangspunkt i *Open Science Career Assessment Matrix (OS-CAM)* presentert i EU-kommisjonens dokument *Evaluation of Research Careers fully acknowledging Open Science Practices*, slik også UHR-arbeidsgruppen har gjort i sitt arbeid med *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp*. Arbeidsgruppa har laget en vurderingsmatrise med mange fellestrekk med UHR-veilederen, som er tilpasset UiOs ambisjon om å være et ledende europeisk forskningsuniversitet. Vurderingsmatrisen er fleksibel, slik at den med tilpasninger kan benyttes ved vurdering av forskere for ulike stillingskategorier innen alle fag på et bredere grunnlag enn det ofte gjøres i dag. Arbeidsgruppa er av den oppfatning at implementering av våre forslag kan gjøres uten at regelverk må endres i forhold til dagens situasjon. Det vil være behov for nye beskrivelser av rekrutteringsprosesser og nye maler til bruk for utlysning og vurdering av kandidater.

I tillegg til arbeidsgruppas medlemmer har forsker Ingvild Reymert (NIFU, UiO) deltatt på ett møte for å presentere funn fra sin forskning på ansettelsesprosesser ved universitetet. Arbeidsgruppas leder og sekretær har deltatt på et fellesmøte med de andre arbeidsgruppene innen åpen forskning og presentert arbeidet underveis til forum for forskningsdekaner.

2. Utviklingstrekk i forskningslandskapet og vurdering av forskere

Universitetet i Oslo har i over 200 år vært en viktig samfunnsinstitusjon i Norge, men UiOs posisjon i samfunnet er i kontinuerlig endring. Akademisk frihet står sterkt i Norge, også i samfunnet utenfor

9

<https://www.vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Onderzoek/Position%20paper%20Room%20for%20everyone%20E2%80%99s%20talent.pdf>

¹⁰ <https://avointiede.fi/sites/default/files/2020-03/responsible-evaluation.pdf>

universitetet. Samtidig har det alltid vært en tydelig forventning at forskning og utdanning skal komme samfunnet til gode, og at universitetets rolle må endres i tråd med samfunnsendringer og nye behov.

Forskningsinnsatsen i Norge, som i verden for øvrig, har hatt en sterk vekst de siste 20 årene, og bare i perioden fra 2006 til 2016 hatt en realvekst på ca. 50 prosent¹¹. I tråd med den sterke økningen i forskning de siste fire tiårene, har det også vært en sterk vekst i forskerpopulasjonen. Fra å være ca. 6000 personer som jobbet med forskning på 1970-tallet, er det omtrent 85 000 personer som jobber med forskning i Norge i dag. Som et resultat av betydelig vekst, har forskning i økende grad blitt spesialisert. I takt med forskningens økte betydning og vekst har det utviklet seg flere og nye måter å finansiere, styre og evaluere forskning på

Forskningen har parallelt med dette blitt mer internasjonalt orientert. Norske forskere samarbeider mer med internasjonale forskningsmiljøer, henter finansiering fra internasjonale kilder (primært EU), publiserer internasjonalt, og det er en sterk økning i rekruttering av forskere fra utlandet til norske forskningsinstitusjoner, og da spesielt til UH-sektoren.¹²

Norske universiteter har også fått mer autonomi og er i større grad fristilt fra direkte statlig kontroll enn tidligere, og styres i større grad gjennom målstyring, finansielle insentiver og evaluering. Etersom universitetene har fått mer autonomi fra staten, har de også fått større ansvar for å styre, bevilge og bygge opp gode rammebetingelser for forskning og forskere. For eksempel var professorer fra opprettelsen av Universitetet i Oslo og frem til 1989 embedsmenn og utnevnt av kongen i statsråd. Økt institusjonell autonomi betyr også at universitetene har grepet mer inn i forskernes aktivitet og frihetsgrader, noe som gjør at forholdet mellom universitetets autonomi og akademisk frihet er mer komplisert enn tidligere.

I tråd med internasjonal utvikling, vedtok Forskningsrådet i 2020 en policy for åpen forskning¹³, som definerer begrepet slik: «Åpen forskning vil si vitenskapelig praksis hvor prosesser og resultater er åpent tilgjengelige under vilkår som fremmer kvalitet og kunnskapsutvikling og deling og bruk på en samfunnsansvarlig måte.» Det nye fokuset på åpenhet har også betydning for evaluering av forskning og forskere. UiO har hatt fokus på åpenhet i godt over ti år, i 2011 fikk UiO som et av de første universitetene i Norge en politikk for Open Access (åpen tilgang til publikasjoner)¹⁴. I 2017 fulgte UiO opp med politikk og retningslinjer for forskningsdatahåndtering¹⁵. UiO vil støtte og tilrettelegg for at forskeren kan oppfylle de krav og vilkår som stilles internasjonalt og nasjonalt for åpenhet i forskningen.

Utviklingstrekk innen evaluering av forskning og forskere

Økt konkurranse om vitenskapelige stillinger og ressurser til forskning har ført til at forskere vurderes hyppig både av arbeidsgiver og organisasjoner som finansierer forskning, men også i økende grad av fagfeller ettersom publiseringsvirksomhet vektlegges sterkere i alle fagområder. I evaluering av forskning har det generelle utviklingstrekket vært en bevegelse bort fra en ensidig vekt på fagfelleevaluering av vitenskapelige arbeider (selv om dette fortsatt er bærebjelken i

¹¹ https://www.forskningsradet.no/contentassets/bf27e2b74690414c93a235bbb294f59d/indikatorrapporten-2019_endelig_291119.pdf

¹² <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/280852/NIFUrapport2012-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

¹³ <https://www.forskningsradet.no/siteassets/tall-og-statistikk-seksjonen/apen-forskning/nfr-policy-apen-forskning-norsk-ny.pdf>

¹⁴ [Open Access politikk ved UiO - Universitetsbiblioteket](#)

¹⁵ [Politikk og retningslinjer for forskningsdatahåndtering - For ansatte - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)

forskningsevaluering), til mer varierte evalueringskriterier og metoder. Som beskrevet over har forskning hatt en enorm vekst de siste 30-årene og finansieres av flere ulike kilder, og dette har igjen ført til en sterk betoning av evaluering både ved tildeling av forskningsmidler samt de resultater som er oppnådd, og kriterier som kvalitet, nyskapingsevne og relevans tillegges vekt i evalueringspraksis på forsker-, prosjekt- og fagområdenivå.

De siste årene har forskningsfinansierende organisasjoner i Norge, som i Europa lagt vekt på 'impact' av forskning, dvs. på hvordan forskningsresultater blir tatt eller kan bli tatt i bruk og den betydningen den har for potensielle brukere. Følgelig blir det lagt større vekt på kontaktflater og samarbeid med brukere og potensielle interessenter utenfor forskningssystemet. Det blir også lagt vekt på kvalitet i forskningen og de senere årene evne til nytenkning og nye gjennombrudd på tvers av fagområder. Både Norges Forskningsråd og det Europeiske Forskningsrådet har i flere år lagt vekt på utvikling av ledende forskere med banebrytende ideer og utvikling av sterke fagmiljøer rundt ledende forskere. Dette gjør at evne til nybrottsarbeid, tverrfaglighet og forskningsledelse også vektlegges som viktige kvalifikasjoner ved vurdering av enkeltforskere.

Undervisningserfaring og pedagogiske evner er også noe som i økende grad skal dokumenteres og vektlegges i rekrutteringsøyemed. På sett og vis bes vitenskapelig ansatte om ha en rekke egenskaper som kanskje er vanskelig å forene. Forskere bli i økende grad bedt om å være "sauer med fem ben"¹⁶. Til tross for at det i økende grad legges vekt på flere kvalifikasjoner, er det åpenbart at vitenskapelig produksjon og kvalitet fortsatt er det aller viktigste vurderingskriteriet.

Den økende frekvensen av vurdering er kostbar for forskningssystemet. Den sterke veksten i forskningens nye styringssystemer, og økende vekt på resultater kombinert med et ønske om mer effektive og objektive vurderinger har ført til økt vekt på kvantitative indikatorer. Ifølge Reymert¹⁷ må denne utviklingen også ses i lys av fremveksten av en slags internasjonal "standard" for evaluering og rangering av universiteter, som utelukkende baserer seg på kvantitative indikatorer, som for eksempel antall vitenskapelige publikasjoner og siteringsindekser. Kvantitativ måling i forskning er for så vidt ikke noe nytt, og har i lang tid vært brukt for å analysere og rapportere utvikling, innretning, kvalitet, betydning og produktivitet i forskningen, men på et høyt aggregert nivå (for eksempel forskjeller mellom land, institusjoner, fagområder med mer).

Det har alltid eksistert en implisitt hierarkisk rangering mellom vitenskapelige tidsskrifter, men dette har blitt enda tydeligere med utvikling av *journal impact factor*, et mål for gjennomsnittlig sitering av en artikkel i det aktuelle tidsskriftet. I Norge rapporteres vitenskapelige publikasjoner hvert år til publiseringsindikatoren (NVI –Norsk vitenskapsindeks)¹⁸, her er blant annet publikasjonskanalene inndelt i to nivåer¹⁹:

¹⁶ Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524.

¹⁷ Reymert, I. (2020) *Bibliometrics in Academic Recruitment: A Screening Tool Rather than a Game Changer*. Minerva. <https://doi.org/10.1007/s11024-020-09419-0>

¹⁸ [Microsoft Word - Innstilling Rapport 33 2008.doc \(regjeringen.no\)](#)

¹⁹ Det er UHR-Publisering, i samråd med de nasjonale fagorganene og tilsvarende fagorganer i Universitets- og høgskolerådet (UHR), som bestemmer hvilke kanaler som skal være på nivå 2. Men hver enkelt forsker kan foreslå kanaler på nivå 1 som kandidater til nivå 2 til sine fagorgan. [Nettstedet til Den norske publiseringsindikatoren \(nsd.no\)](#) gir mulighet til å kommentere på enkelttidsskrifter. Kommentarer kan legges inn løpende gjennom hele året, og disse kommentarene blir presentert samlet for fagorganet med ansvar for nominering.

- Nivå 1 gir normal uttelling og dekker de kanalene som utgir 80 prosent av publikasjonene.
- Nivå 2 gir ekstra uttelling og omfatter de mest betydelige og kvalitetskrevede kanalene, som utgir 20 prosent av publikasjonene.

Det beregnes poeng for de to nivåene, hvor publisering i nivå 2 publiseringskanaler gir mest uttelling.²⁰

Bibliometriske metoder har i nyere tid blitt benyttet til å kvantifisere enkeltforskeres bidrag til kunnskapsutviklingen, og et mye brukt mål er den såkalte h-index, der h er lik antallet publikasjoner forskeren har publisert som er sitert h eller flere ganger. Siden h-index ikke sier noe om forskerens bidrag til arbeidet (bare at denne er en av forfatterne) fremmer bruken av h-index en kultur der det blir viktigere å bli medforfatter på en hyppig sitert artikkel enn betydningen av eget bidrag til artikkelen.

I rapporten *Metric tide*²¹ kritiseres den økende bruken av bibliometriske indikatorer (som siteringer) i forskning, når disse brukes ensidig som kvalitetsindikatorer. I tillegg til omfanget i bruk av bibliometri rettes det kritikk mot måten bibliometriske indikatorer brukes, og ikke minst når de brukes i evaluering av enkeltforskere²². Både Leidenmanifestet og DORA-erklæringen er uttrykk for de mange kritiske røster mot utbredt bruk av metrikk (og særlig *journal impact factor*) i evaluering av forskning og ikke minst når det gjelder vurdering av forskere. DORA-erklæringen gir råd til ulike aktører og den generelle hovedanbefalingen fraråder bruk av *journal impact factor* og h-index for å vurdere forskere. Leiden-manifestets "ti bud" anbefaler sterkt å vurdere det som er relevant for det aktuelle formål og å ta hensyn til lokale forhold og variasjoner. Begge erklæringer oppfordrer til større transparens i vurderingsprosesser og – kriterier.

Bruk av bibliometriske indikatorer i evaluering av forskere er et felt hvor det er sterke meninger, men begrenset forskning. Reymert²³ har forsket på bruk av bibliometriske indikatorer i vurdering av forskere i forbindelse med rekruttering til vitenskapelige stillinger. Datamaterialet er hentet fra rekrutteringsprosesser ved Universitetet i Oslo fra 2000 til 2017. Hennes studier viser en begrenset bruk av bibliometriske indikatorer og primært i den innledende screeningen av kandidater til nye stillinger. Disse resultatene viser at ved Universitetet i Oslo frem til nå har ikke slike indikatorer hatt en utstrakt bruk og er heller ikke i sterk vekst, slik som det for eksempel beskrives i *Metric tide*-rapporten.

3. Forskervurdering ved UiO

Dette formelle rammeverket for vurdering av forskere i forbindelse med ansettelse eller opprykk finnes i universitet- og høyskolelovens § 6-3, så vel som i Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. I tillegg finnes det lokale regler, retningslinjer og veiledninger som

²⁰ [Publikasjonskanaler, nivåer og poeng - For ansatte - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](https://uio.no)

²¹ Wilsdon, J., Allen, L., Belfiore, E., Campbell, P., Curry, S., Hill, S., ... & Wilsdon, J. (2015). The metric tide. Report of the independent review of the role of metrics in research assessment and management.

²² <https://npi.nsd.no/dok/Om%20bruk%20av%20bibliometri%20p%C3%A5%20individniv%C3%A5%20-%20lang.pdf>

²³ Reymert, I. (2020) Bibliometrics in Academic Recruitment: A Screening Tool Rather than a Game Changer. Minerva. <https://doi.org/10.1007/s11024-020-09419-0>

regulere vurderingsarbeidet, både ved UiO sentralt og ved de enkelte fakulteter. Vi skal ikke gå inn i alle detaljer her, men dra opp noen bredere linjer.

I universitet- og høyskolelovens § 6-3 står det om forskervurdering: «Ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger skjer på grunnlag av innstilling. Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter den stillingsbeskrivelse som er gitt i utlysning og betenkning. Ansettelsesorganet kan avgjøre at det i tillegg skal gjennomføres intervju, prøveforelesninger eller andre prøver.»²⁴ Den sakkyndige vurderingen skal danne grunnlag for videre formell behandling av saken i innstillings- og ansettelsesorganer. Krav om en særskilt sakkyndig bedømmelse er primært begrunnet i behovet for en uavhengig faglig kvalitetssikring, samtidig som det er ment å understreke faglig autonomi som et grunnleggende element ved forskning og undervisning. UiOs Regler for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger beskriver nærmere innholdet i den sakkyndige vurderingen. Søkerens kompetanse skal vurderes innenfor seks områder: Vitenskapelige kvalifikasjoner, Andre faglige kvalifikasjoner, Utdanningsfaglige kvalifikasjoner, Formidlingskvalifikasjoner, Kvalifikasjoner innen ledelse og administrasjon, Personlige kvalifikasjoner. I tillegg kan «annen relevant kompetanse tas i betraktning der kunngjøringsteksten gir grunnlag for dette».²⁵ UiOs regler presiserer videre at personer som ansettes i faste vitenskapelige stillinger skal dokumentere to typer basiskompetanse: vitenskapelig basiskompetanse, universitetspedagogisk basiskompetanse. Mangler i den ene basiskompetansen kan ikke kompenseres ved kvalifikasjoner ut over basiskompetansen på det andre området. For hver av de seks kvalifikasjonsområdene spesifiserer UiOs regler hva vurderingsgrunnlaget skal bestå i. For vitenskapelige kvalifikasjoner er spesifiseringen relativt kortfattet: «Egen forskning, initiativ til, oppbygging/ledelse av forskningsprosjekter/ forskningsgrupper eller medvirkning i slikt arbeid».²⁶ For utdanningsfaglige kvalifikasjoner angis det derimot både fire «kriterieområder» (Fokus på studentenes læring; En klar utvikling over tid; En forskende tilnærming; En kollegial holdning og praksis) og en lang rekke eksempler på relevante kvalifikasjoner. Det finnes også spesifiseringer av de andre kvalifikasjonsområdene.

I UiOs veiledning til søkere og medlemmer av bedømmelseskomiteer skilles det mellom hvilke kvalifikasjoner som skal vurderes til ansettelse og opprykk. Ved ansettelse (1.1.1.) «trekkes hele bredden av kvalifikasjoner inn og vurderes eksplisitt. Den sakkyndige komiteen vurderer normalt de første fem områdene, mens personlige kvalifikasjoner primært vurderes gjennom intervju og referanseintervju. Prøveundervisning kan tas i bruk for å vurdere søkerens utdanningsfaglige kvalifikasjoner.» Ved opprykk (1.1.2) foretas derimot vurderingen primært ut ifra «vitenskapelige, andre faglige og utdanningsfaglige kvalifikasjoner. Kvalifikasjoner innen formidling, administrasjon og ledelse kan telle positivt, mens personlige kvalifikasjoner ikke vurderes.»²⁷

Når det gjelder ansettelsesprosessen, er den også beskrevet i UiOs retningslinjer.²⁸ Mens en søknad tidligere kunne være begrenset til å inneholde søknadsbrev, en heller synoptisk CV, publikasjonsliste, i tillegg til de innsendte arbeidene, vil stillingsutlysninger i dag be om mer omfattende dokumentasjon, som gjerne omfatter en undervisningsportefølje, men også redegjørelser for forskningsinteresser, pågående prosjekter, forskningssamarbeid og planer for framtidig forskning. I UiOs regler åpnes det for to mulige fremgangsmåter: Enten sender søkere inn en full søknad med en gang, eller kort søknad og CV med publikasjonsliste. I sistnevnte tilfelle vil en sorteringskomité gjøre

²⁴ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>.

²⁵ <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html#toc18>.

²⁶ Ibid.

²⁷ <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/veiledning-soker-bedommelseskomite.html>.

²⁸ <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/retningslinjer-forskrift-ansettelse-opprykk.html>.

et utvalg av hvem som blir bedt om å sende inn en komplett søknad til vurdering av sakkyndig komité. En komplett søknad skal inneholde: CV, fullstendig oversikt over utdanning og tidligere stillinger, vedlagt kopier av vitnemål og attester, publikasjonsliste (oversikt over alle publikasjoner), fullstendig oversikt over og kort redegjørelse for de arbeider som særlig skal gjøres til gjenstand for kvalitativ bedømmelse vedlagt disse arbeider (Antallet bør ikke overstige 10), pedagogisk mappe, samt oversikt over kvalifikasjoner knyttet til formidling, administrasjon og ledelse bilagt dokumentasjonen.

I UiOs regler for ansettelsesprosedyrer finnes tre komiteer beskrevet: sorteringskomité (§7), en sakkyndigkomité (§9) og en intervjukomité (§12).²⁹ Sorteringskomiteen velger ut fra fem til ti av de mest interessante søkerne til å sende inn fullstendig søknad vedlagt utvalgte publikasjoner til vurdering av sakkyndigkomiteen. Arbeidet til sakkyndigkomiteen har vi beskrevet over. Både UiOs regler og veiledningen presiserer imidlertid at det vil være tilfeller der sakkyndigkomité ikke vil kunne ta stilling til personlige kvalifikasjoner pga. mangel på dokumentasjon. Denne oppgaven tilfaller i så fall innstillende og ansettende myndighet som da kan gjøre bruk av en intervjukomité. Denne delen av vurderingen er presisert i §12.2 i UiOs regler: «Det er særlig to viktige prinsipper å ta hensyn til når det gjelder vurdering av personlig egnethet for en stilling: 1. Egenskaper som vektlegges må ha relevans for arbeidet som skal utføres. Graden av relevans vil igjen være avgjørende for i hvilken grad egenskapene kan vektlegges. 2. Hvis en vektlegger noe hos en av søkerne som vurderes, er en forpliktet til også å vurdere dette ved de andre søkerne. Innstillingsmyndigheten eller den som bemyndiges oppnevner en faglig representativ intervjukomite på tre til fem personer til å foreta intervjuet, og kan videre bestemme at det skal gjennomføres prøveundervisning eller andre prøver.»

Når det gjelder hva slags vurderinger som foretas av hvilke komiteer, finnes det en viss variasjon mellom fakultetene. Selv om også sakkyndigkomiteen kan bes om å gi en bredere vurdering av søkerens kompetanse, i tråd med stillingsbeskrivelsen, foregår det i praksis ofte en arbeidsfordeling mellom ekstern sakkyndigkomité og den lokale intervjukomiteen. Arbeidet til sakkyndigkomiteen vil være dominert av å lese og vurdere kvaliteten på de innsendte arbeidene. Som presisert ovenfor skal de oppnevnte sakkyndige også vurdere andre kvalifikasjoner, også de utdanningsfaglige, men det vil med nødvendighet ikke utgjøre en like stor del av den sakkyndige komiteens arbeid som det å lese kandidatens arbeider og gjøre seg opp en mening om deres vitenskapelige kvalitet.

Det er primært i den sakkyndige komiteens arbeid at bruken av bibliometriske indikatorer kommer inn, om enn i svært forskjellige grad, avhengig av fag og disiplin. Uten at vi skal prøve å gi noe fullstendig bilde her, er det grunn til å trekke inn to funn fra Reymerts forskning på ansettelsesprosesser ved UiO fra 2000 til 2017, som er av vesentlig betydning for denne rapporten.³⁰ For det første er indikatorbruken veldig ulik i de ulike fagene, der for eksempel økonomi lener seg langt mere på bibliometriske indikatorer enn fysikk og sosiologi. De ulike fagene bruker også veldig ulike typer bibliometriske indikatorer (kvantitet, internasjonale topptidsskrifter, h-index, impact factor etc.) Overordnet konkluderer hun med at bibliometriske indikatorer er viktige, men ikke viktigere enn de mer kvalitative vurderinger av forskere innenfor de fagområdene hun har studert.

Like interessant er imidlertid hvordan de forskjellige komiteer legger vekt på forskjellige kriterier i sine vurderinger. Mens sorteringskomiteen legger overveiende vekt på bibliometriske indikatorer, fokuserer sakkyndigkomiteen aller mest på faglig kvalitet og hvorvidt kandidaten passer inn i det

²⁹ <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html#toc18>

³⁰ Reymert (2020)

aktuelle fagmiljøet, mens intervjukomiteen ikke overraskende legger mest vekt på personlig egnethet.

Når det gjelder opprykk til professor, skal det også der oppnevnes en sakkyndig komite, i tråd med Forskriftens § 2-2.³¹ Komiteen består av minst tre personer med professorkompetanse eller tilsvarende kompetanse på søkerens fagområde. Så langt det er mulig, og på de fagområder det er naturlig, skal komiteen ha et medlem fra et annet land. Bare ett medlem av bedømmelseskomiteen kan være fra søkerens egen institusjon, og vedkommende kan ikke være leder av komiteen. Utover det er prosedyrene for opprykk lite formaliserte, sammenlignet med institusjoner utenfor Norge. Det finnes heller ingen lokal innstillingskomite, som foretar en selvstendig vurdering av opprykkssøknaden etter at sakkyndig komité har sagt sitt. Når det gjelder kriteriene, sier Forskriften kun at «bedømmelseskomiteen skal legge kriteriene for ansettelse som professor i § 1-1 og § 1-2 til grunn ved bedømmelsen». I forskervurderingen i forbindelse med professoropprykk finnes det tydelige variasjoner mellom fakulteter og disipliner. Når det gjelder utdanningsfaglig kompetanse, er det kun UV³² som har krav om dette i retningslinjene for førsteamanuensisstilling og professorstilling. I de andres retningslinjer til en førsteamanuensisstilling er dette i liten grad nevnt om det overhodet er nevnt. På MN, MED, OD og på PSI er det krav om at søker skal ha veiledet minst en kandidat fram til disputas. De fleste retningslinjene inneholder formuleringer om at formidling og faglig-administrativ erfaring, derunder ledelse, kan tillegges vekt, mens det bare er MN som presiserer at dokumentert evne til å skaffe ekstern finansiering er ønskelig.

På bakgrunn av gjeldende regler, retningslinjer og det vi vet om praksis, er det i første rekke to områder hvor klarere og mer gjennomtenkte rutiner for forskervurdering vil kunne bidra til bedre og mer gjennomsiktede prosesser: 1. I ansettelser kan de bidra til større tydelighet rundt hvilken av de tre komiteene som skal vurdere hvilke av den aktuelle forskerens kvalifikasjoner. Tilløp til en slik arbeidsfordeling finnes allerede, men trenger presisering og mer systematisk gjennomføring, 2. I opprykkprosesser kan de skape mer enhetlige retningslinjer og overensstemmende praksis mellom forskjellige fakulteter og disipliner. Åpenbart er ikke standardene de samme innenfor alle fag, f.eks. når det gjelder omfang og publiseringskanaler, men likevel ville det være en fordel om alle opprykkskomiteer hos UiO vurderer de samme kvalifikasjoner, slik at f.eks. utdanningsfaglig kompetanse ikke blir utelatt.

Vurdering av utdanningsfaglig kompetanse

Ansatte i fast vitenskapelige stillinger ved UiO skal, i tillegg til å forske, også utdanne kandidater på ulike nivåer fra bachelor til ph.d. I 2019 ble det innført endringer i nasjonal forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, som stiller høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse ved professoropprykk. Det stilles også krav til at utdanningsinstitusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres. Det er naturlig at for de stillinger der både forskerkompetanse og utdanningsfaglig kompetanse er relevant (kombinerte stillinger), så vurderes disse samlet. Et rammeverk for forskervurdering bør derfor kombineres med et tilsvarende rammeverk for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse og kvaliteten på egen utdanningsaktivitet. Arbeidsgruppa har ikke tatt stilling til kriterier for utdanningsfaglig kompetanse da dette er behandlet i andre arbeidsgrupper og komiteer. Vi mener at disse kriteriene bør inkluderes i et helhetlig rammeverk (UiO-vurderingsmatrisen) for forskervurdering og er av den oppfatning at et enkelt vil la seg gjøre.

³¹ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>.

³² [Veiledende notat om ansettelse og opprykk til professor ved Det utdanningsvitenskapelige fakultet, UiO - Universitetet i Oslo](#)

Vurdering som organisasjonsutvikling

UH-lovens krav om at universiteter skal tilby høyere utdanning og utføre forskning på høyt internasjonalt nivå samt formidle resultater fra forskning og bidra til innovasjon og verdiskapning basert på resultater fra forskning, gjelder på organisasjonsnivå og ikke på individnivå. Som nevnt over har UiO høye ambisjoner innen alle disse tre områdene og for å nå målene for organisasjonen kreves det både god rekruttering og kompetanseheving av nåværende og fremtidige ansatte. Vurdering av kandidater ved tilsetting og sporadisk vurdering av ansatte, f.eks. ved søknad om interne ressurser eller opprykk bør derfor ses på som et ledd i å utvikle og forbedre universitetet.

Det er ikke formålstjenlig at alle ansatte skal besitte alle egenskaper og kvalifikasjoner i like stor grad. Snarere vil en vurdering der en kan legge vekt på ulike egenskaper hos forskjellige ansatte gi fagmiljø en bedre mulighet til å utvikle gode grupper som til sammen utfører de oppgavene universitetet er forventet å gjøre innen sitt fagområde og sammen med andre grupperinger i tverrfaglig samarbeid. En ny vurderingsmetodikk må derfor kunne vurdere både enkeltindividers selvstendige bidrag og de ansattes bidrag i team. Samtidig må vurderingsmetodikken være fleksibel slik at den som vurderer kan vektlegge ulike kompetanseområder etter behov. En slik vurderingsmetodikk vil også kunne synliggjøre ulike karriereveier ved UiO og legge til rette for et mangfold som styrker universitetet.

Selv om vurderingsmetodikken skal være fleksibel og kunne benyttes gjennom en hel karriere må kriterier for en gitt vurdering være tydelige ovenfor de som skal vurderes og vurderingen bør være transparent.

Det må antas at en vurderingsmetodikk som ligger til grunn for opprykk eller interne ressurser vil være formativ. Samtidig må UiO legge til rette for at ansatte kan oppnå de kompetansene universitetet ønsker å vurdere. Vitenskapelige ansatte er vant med å selv utvikle sin egen kompetanse innen eget fagområde, men en vurdering på et bredere spekter av kompetanser vil kreve at UiO tilrettelegger for at ansatte kan oppnå disse kompetansene. Ledelsen ved UiO har lenge erkjent at det kreves andre ferdigheter enn såkalt tradisjonell vitenskapelig kompetanse for å lykkes som forsker i dag, og startet allerede i 2007 et lederutviklingsprogram for vitenskapelig ansatte. Siden har det kommet flere tilskudd til lederopplæring av fast og midlertidig ansatte vitenskapelig personell, som del av karriereutviklingstiltak for ulike grupper. Et eget program for utdanningsledelse har også blitt utviklet.

Det vil imidlertid være behov for utvikling av kurs, for eksempel som korte moduler for kompetanseheving av ansatte innen flere av områdene beskrevet i vurderingsmatrisen nedenfor. Behovene vil variere mellom ulike ansattgrupper og mellom ulike kompetanseområder og moduler bør utvikles av UiO sentralt.

4. Vurdering av en forskers kompetanser – presentasjon av vurderingsmatrisen

Arbeidsgruppen har valgt å dele kompetanseområder en UiO-ansatt forsker³³ kan vurderes på i fem hovedgrupper. Kompetanseområdene er brede og sammensatte, og består av en rekke ulike undertema. Kompetansebegrepet er ment å favne kunnskap, erfaringer og resultater en forsker har oppnådd på ulike stadier i sin karriere.

For ansatte i ulike stillingskategorier, ulike karrierestadier, med ulike oppgaver eller i ulike fagområder kan vektningen av hvert kompetanseområde variere. Ingen kan forventes å gjøre alt, men

³³ Vi bruker begrepet forsker i denne rapporten som begrep for alle ansatte i vitenskapelige stillinger. Dvs. PhD, Post doc, forsker (Kode?), førsteamanuensis og professor.

ved å brette ut ulike kompetanseområder hos den enkelte ansatte muliggjøres en bedre tilnærming til bygging av team, forsker- og utdanningsmiljøer der alle nødvendige kompetanseområder er dekket.

De fem kompetanseområdene vi beskriver er 1) forskningsresultater; 2) forskningsprosess; 3) undervisning, veiledning og mentorering; 4) samfunnsbidrag; og 5) faglig ledelse. Disse kompetanseområdene skiller seg i begrenset grad fra beskrivelsene i OS-CAM og NOR-CAM³⁴, men vi har i mindre grad beskrevet innholdet i utdanningsfaglig kompetanse siden dette utredes av en annen ekspertgruppe på UiO.

Under følger en kortfattet beskrivelse av de fem kompetanseområdene. Undertema i hvert område og eksempler på innhold er angitt i tabell 1. Selv om arbeidsgruppen har gjort et forsøk på å nevne de viktigste elementene vurderingsmatrisen bør inneholde, erkjenner vi at listen ikke er uttømmende og enkelte fagmiljø kan ha behov for å inkludere andre elementer i matrisen, noe vi ser som uproblematisk.

Forskningsresultater

Forskningsresultater forstås i denne sammenheng på en utvidet måte i forhold til en mer tradisjonell oppfatning som utelukkende legger vekt på publikasjoner. Dvs. at i tillegg til publikasjoner legges det vekt på tilgjengeliggjøring av forskning i åpne kanaler, tilgjengeliggjøring av andre resultater fra forskning (data, verktøy, metoder), erfaring med å hente inn eksterne forskningsmidler og erfaring med formidlingsaktivitet.

Forskningsprosess

Gode forskningsprosesser legger til rette for at kolleger og medarbeidere i ulike stillinger bidrar optimalt. I tråd med idealet om en mer åpen, transparent og inkluderende forskningsprosess, og økt vekt på tverrfaglighet, legger arbeidsgruppen vekt på følgende kriterier: Forsknings samarbeid, tverrfaglighet, faglig integritet, brukerorientering/involvering og folkeforskning.

Undervisning, veiledning og mentorering

Undervisning og veiledning er blant akademikers hovedoppgaver, og er et formelt vurderingskriterium i karriervurdering, med krav om dokumentasjon av omfang og kvalitet av undervisnings- og veiledningsoppgaver i tråd med ulike stadier i karrieren. Vi ser ikke spesifikt på dette, gitt at det er en annen pågående prosess på dette på UiO, men vektlegger veiledningsoppgaver og kollegaveiledning (mentorering).

Samfunnsbidrag

Forskernes interaksjon og bidrag til samfunnet (bredt definert) er i økende grad vektlagt i evaluering av forskning. Forskere har mangfoldige kontaktflater og bidrag til ulike deler av samfunnet, og disse delvis er fagområdespesifikke. Formidling, innovasjon (i bred forstand) og dokumentert bruk av forskning inngår her. Annen arbeidserfaring og resultater som er oppnådd i andre stillinger, formelle oppgaver/verv utenfor det rent akademiske er også inkludert.

Faglig ledelse

Faglig ledelse er essensielt for at UiO skal nå sine mål og for at hver enkelt ansatt skal kunne realisere sine akademiske ambisjoner. Både formell ledererfaring og mer uformell faglig ledelse vektlegges. Til

³⁴ <https://www.uhr.no/temasider/karrierepolitikk-og-merittering/nor-cam-veileder-for-vurdering-i-akademiske-karrierelep/>

sistnevnte ligger oppgaver som handler om å ta et ansvar for utvikling av fagområdet en er en del av, eller «oppgaver i fagets/profesjonens tjeneste».

Hvilke konkrete former for kompetanse og faglig virksomhet som ligger under hvert av områdene er beskrevet i tabell 1. Matrisen inneholder ulike kompetanseområder, og tanken bak matrisen er at forskere skal vurderes på en helhetlig måte. Det er derfor viktig å påpeke at i tillegg til å se på hvert område, er sammenhengen og koplingen mellom kompetanseområdene viktig og bør vektlegges i større grad enn i dagens praksis.

Tabell 1: OPERASJONALISERING AV KOMPETANSEOMRÅDER I MATRISE FOR VURDERING AV FORSKERE (UIO-KVM)

FORSKNINGS- RESULTATER	
Vitenskapelige publikasjoner	<p>Omfang av produksjon (både bredde og dybde), kvalitet og vitenskapelig betydning.</p> <p>Det bør også legges vekt på publisering i «open access»-kanaler, og forskeres bidrag til å tilgjengeliggjøre av publikasjoner på annen måte (preprints i egne databaser mm.)</p>
Datasett	<p>For å stimulere til «open science» er det ønskelig at forskere i økende grad deler data/metadata/protokoller og gjør sine data tilgjengelig for andre, samt bruker data som er delt av andre forskere. Dette bør derfor tillegges vekt i kompetansevurdering av forskere, tilpasset fagenes egenart.</p>
Verktøy og metoder	<p>For å stimulere til «open science» er det ønskelig at forskere i økende grad deler forskningsverktøy og metoder med andre. Dette kan for eksempel være åpen kildekode, tilgjengeliggjøre av analyseverktøy, gensekvenser, labteknikker/utstyr mm. Her vil balansen mellom IPR og tilgjengeliggjøre, og hvordan dette er løst, være viktig.</p> <p>Det vil være betydelige fagforskjeller i anvendelsen av dette kriteriet.</p>
Ekstern finansiering	<p>Kriteriet representerer både et mål på innsatsfaktor og et resultat. Her er det lagt vekt på dette som et mål på forskeres evne til å få faglig gjennomslag og anerkjennelse og bidra til faglig fornyelse. Internasjonalt er det vanlig å liste opp på CV'en hvor mye ekstern finansiering man har mottatt.</p> <p>Kriteriet benyttes også ofte i tilknytning til ekstern finansiering av særlig prestisjetung karakter, særlig konkurranseutsatt finansiering eller mottak av støtte til prosjekter som er særlig innrettet mot faglig fornyelse.</p>
Faglige presentasjoner	<p>Ettersom publiseringsprosessen i forskning tar lang tid (det varierer selvsagt mellom fag og tidsskrift) og det er økende konkurranse om gjennomslag i prestisjetunge tidsskrifter, bør det legges det vekt på andre typer av bidrag, som for eksempel presentasjoner på</p>

	<p>vitenskapelige konferanser. Det er vanskelig å vurdere både omfang og kvalitet, og det er stor variasjon mellom fag.</p> <p>Dokumentasjonskrav (lenke til program, proceedings, sertifikater for deltagelse, mm) og krav til rapportering håndteres forskjellig i ulike fag. Her bør det utarbeides egne retningslinjer som passer i ulike fagtradisjoner.</p>
Kunstneriske bidrag	I estetiske fag vil kunstneriske bidrag (utstillinger, oppsetninger/konserter mm) være evalueringsgrunnlag i karriereevaluering av akademikere (jf. Forskriften)
FORSKNINGSPROSESS	
Forskningssamarbeid	Her legges det vekt på om forskeren har deltatt/initiert/ledet forskningssamarbeid både nasjonalt og internasjonalt, som kan dokumenteres gjennom f.eks. prosjekter og samfattede publikasjoner med forskere ved andre forskningsinstitusjoner.
Tverrfaglighet og tverrfaglig samarbeid	<p>Her legges det vekt på om forskeren har deltatt/initiert/ledet tverrfaglige samarbeidsprosjekter, som kan dokumenteres gjennom f.eks. deltagelse i prosjekter og fagnettverk.</p> <p>Kan også knyttes til «personlig» tverrfaglighet, ved at en person har bidratt/blitt anerkjent innen flere fagområder. Dette kan for eksempel dokumenteres gjennom publikasjoner i ulike felt eller i tidsskrifter som har en spesifikk tverrfaglig profil som PlosOne etc.</p>
Forskningintegritet	Her legges det vekt på om forskeren har fulgt retningslinjer/krav og god praksis for forskningsetikk, og viser i sin praksis hvordan han/hun håndterer konfidensialitet, personvern, åpenhet, håndtering av potensielle negative/risikable ringvirkninger av forskning og sosiale/miljømessige implikasjoner av forskningen.
Brukerorientering	<p>Innen dette kompetanseområdet er tanken at forskere skal kunne vise til hvordan de i forskningen sin har jobbet med å dele kunnskap og involvere potensielle interessenter og brukere.</p> <p>Eksempler på prosjekter, deltagelse i ulike brukerkontekster og refleksjon rundt samhandling med interessenter og brukere vil kunne være relevant dokumentasjon i forskervurdering.</p> <p>Her vil det være store fagforskjeller både med tanke på om dette bør være et kriterium og hvordan dette gjøres i praksis.</p>
Grasrotforskning eller folkeforskning	Bidrag til eller organisering av folkeforskningsprosjekter (citizen science).
FAGLIG LEDELSE	
Formelle lederoppgaver	Lederfunksjoner, ledelse av faggrupper, prosjektledelse

Uformelle lederoppgaver	Initiativ og lederoppgaver i foreninger/faglige nettverk etc. Ledelse/koordinering av konferanser/møter, arbeid i tidsskrifter (redaktøroppgaver, fagfellevurdering), rådgiving/ vurderingsarbeid for forskningsorganisasjoner/andre UH-institusjoner mm.
SAMFUNNSBIDRAG	
Formidling	Her vektlegges forskeres aktivitet i å spre sin kunnskap ut i samfunnet, i form av ulike former for formidling. Det er en stor variasjon i måter dette forekommer på, fra skriftlig kommunikasjon, intervjuer i media, foredrag, kursing, utstillinger, arrangementer, rådgiving, mm. Man skiller gjerne mellom aktivitet rettet mot «allmennheten» og kommunikasjon rettet mot spesifikke brukergrupper. Begge deler kan inkluderes, i tråd med forskejller.
Samfunnsbetydning (impact)	I forskningsevaluering (på fagområdenivå og i prosjekter) er det i dag vanlig (for eksempel i NFR) at forskerne/forskningsmiljøene skal komme dokumentere hvordan, hvor og av hvem kunnskap som er produsert har blitt benyttet og har fått betydning. Her er det ikke nok å dokumentere hvordan kunnskapen har blitt spredd, dokumenteres på hvilke måter innsiktene er brukt i praksis, og gjerne vises til konkrete eksempler på bruk. Vi mener at dette ikke bør brukes som et formelt kriterium i forskervurderinger, men at man gjerne kan beskrive eksempler og ambisjoner.
Innovasjonsaktivitet	Innovasjon her er knyttet til kommersiell anvendelse av kunnskap eller produkter fra forskning. Herunder regnes vanligvis bidrag til ulike faser i et teknologoverføringsløp (patenter, lisenser) eller annen kommersiell anvendelse av kunnskap (for eksempel bedriftsetablering). For å favne flere fag, kan man også legge vekt på forskeres eventuelle bidrag til <i>sosial innovasjon</i> (nye tjenester, ending av praksis, mm). Dette kriteriet vil dekkes under brukerorientering og samfunnsbetydning. Hva som er relevant varierer mye mellom fag, og kriteriene er heller ikke relevante for alle fagområder.
Andre profesjonelle roller	Bidrag til utvikling og gjennomføring av ulike profesjonelle aktiviteter og resultater fra disse; hovedsakelig tiltenkt aktiviteter utenfor akademia. Kan være annen arbeidserfaring, bistillinger, oppgaver/verv utenfor det rent akademiske, ol.
UTDANNINGSFAGLIG KOMPETANSE,	

MENTORERING OG VEILEDNING	
Utdanningsfaglig kompetanse	<i>Arbeidet utført av arbeidsgruppe for utdanningsfaglig kompetanse inkorporeres i vurderingsmatrisen her.</i>
Veiledning	Veiledning som hoved- og medveileder på master- og ph.d.-nivå
Mentorering	Uformell veiledning av kollegaer og spesielt overfor yngre forskere (på ph.d.- og post doc-nivå).

Vurderingsmatrisen som et grunnlag for systematisk forskervurdering ved UiO i forbindelse med ansettelser og opprykk

Arbeidsgruppens forslag til vurderingsmatrise er fleksibel slik at den samme strukturen kan benyttes ved vurdering av kandidater til ulike stillinger og innen ulike fagområder. Det er naturlig at hvert av de fem kompetanseområdene tillegges ulik vekt ved en gitt vurdering. Det vil derfor være behov for å tilpasse innholdet — hva man ønsker å vurdere ved en kandidat innen de fem kompetanseområdene — til fagområde og stillingsnivå. Det vil i mange tilfeller være naturlig at UiO setter krav — og yter nødvendig støtte — til ytterligere kompetanseheving innen utdanning og andre kompetanseområder i arbeidskontrakten for enkelte stillingskategorier. Dette gjelder særlig postdoktor og førsteamanuensis. I tabell 2 har vi satt opp et forslag til forventet progresjon innen de ulike kompetanseområdene for vurdering av kandidater til ulike stillinger ved søknadstidspunkt. Tabellen leses horisontalt og indikerer forventet progresjon på ulike kompetanseområder under et karriereløp. Tabellen indikerer IKKE en innbyrdes viktighet av de ulike kompetanseområdene opp mot hverandre.

Postdoktor

En nyutdannet ph.d., som søker en postdoktorstilling, kan ikke forventes å ha høy kompetanse på alle områder, og det bør legges størst vekt på oppnådde forskningsresultater og erfaringer og refleksjoner knyttet til forskningsprosessen. Selv om søkere til postdoktorstillinger ikke kan forventes å ha mye undervisningserfaring, bør motivasjon for undervisning, veiledning og mentorering vurderes for denne stillingskategorien. Kompetanse knyttet til faglig ledelse og samfunnsbidrag bør telle positivt i en ansettelsesprosess der det er relevant for stillingen. Ved rekruttering og tilsetning i postdoktorstillinger, bør det være et krav om utvikling av karriereplaner i tråd med vurderingsmatrisen.

Førsteamanuensis

For tilsetning som førsteamanuensis bør alle kompetanseområdene tillegges vekt i vurderingen. Forskning og utdanningsfaglig kompetanse/veiledning og mentorering bør veie tyngst, men det kan ikke forventes at de fleste har hatt mulighet til å utvikle det siste kompetanseområdet like mye som forskningsresultater før de er kommet til dette punkt i karrieren. Erfaringer knyttet til forskningsprosess, faglig ledelse og dokumenterte samfunnsbidrag bør også vektlegges og telle positivt i vurderingen.

Professor

Ved opprykk eller tilsetning som professor mener vi at det må forventes høy kompetanse innen alle områder. Utdanningsfaglig kompetanse bør tillegges samme vekt som forskningskompetanse og krav til begge være ufravikelige. Faglig ledelse, betydelige erfaringer med organisering og gjennomføring

av gode forskningsprosesser og kunne dokumentere konkrete bidrag til oppgaver som formidling, innovasjon og ulike samfunnsroller bør også tillegges betydelig vekt i vurderingssituasjoner.

Forsker og lektor

Ved å synliggjøre forskjellige kompetansekrav for forsker og for lektor, synliggjøres også kompetanseområder en tilsatt i postdoktor- eller ph.d.-stilling bør utvikle dersom vedkommende ønsker en slik karrierevei. Som for postdoktor- og førsteamanuensisstillinger bør god praksis være at det utvikles konkrete karriereplaner for disse stillingskategoriene.

Tabell 2: Tabellen angir utviklingen en kandidat bør ha innenfor de ulike kompetanseområdene for positiv vurdering til neste stillingsnivå. Tabellen angir IKKE vektning av de ulike kompetanseområdene opp mot hverandre for vurdering til de ulike stillingsnivå. For noe stillingskategorier kan det være en viss fleksibilitet i krav til stillingsinnehaver og enkelte elementer kan i noen konkrete tilfeller telle. Dette er angitt som (+).

	Stillingsstige for kombinerte stillinger			Forsker (SKO1109)	Lektor
	Postdoktor	Første- amanuensis	Professor		
Forskningsresultater	++	+++	++++	++	
Forskningsprosess	+	++	+++	+	
Faglig ledelse	(+)	+	++	(+)	(+)
Samfunnsbidrag	(+)	+	++	(+)	(+)
Undervisning, veiledning og mentorering	(+)	++	++++		++

Endring i forskervurdering og betydning for fremtidig vurderingspraksis ved UiO

I tabell 3 beskriver vi i hvilken grad vurdering av de ulike kompetanseområdene skiller seg fra vanlig praksis³⁵ for forskervurdering og hvordan kriteriet vil ha betydning for forskervurdering fremover, spesielt med tanke på bruk av ulike vurderingsformer og dokumentasjonskrav.

Tabell 3 viser at de fleste kompetanseområdene er å anse for en vesentlig endring fra dagens vurderingspraksis både med tanke på vurderingskriterier og dokumentasjonskrav. Dette gjelder spesielt forskningsprosess og samfunnsbidrag, i tillegg til nye former for forskningsresultater i tråd med *open science* prinsipper. En del av disse kompetanseområdene er beskrevet i retningslinjer for opprykk til faglige seniorstillinger og berøres trolig også i intervjuer/intervjukomiteer i dag. En tydelig endring ved implementering av vurderingsmatrisen vil være at flere av kriteriene vil omgjøres til eksplisitte kompetansekrav og derfor må vurderes av fagekspertene. Det må også framheves at et bredere sett med vurderingskriterier må inngå i utforming av stillingsutlysninger/betenkninger og hvordan innstillinger utformes og behandles på ulike nivåer.

I tråd med et bredere sett med kriterier vil bruk av matrisen også ha betydning for hva slags dokumentasjon som etterspørres i utlysninger og retningslinjer. Generelt sett vil de fleste av kriteriene måtte dokumenteres gjennom bruk av en «utvidet CV» og/eller en faglig mappe (dossier). I mappen må kandidatene beskrive sitt arbeid og vise til eksempler på arbeidsmåter og resultater og gi en refleksjon over egen praksis og faglig arbeid. Hvis dette skal ha reell betydning, må det ikke kun anses som en teknisk øvelse, men gjøres til gjenstand for faglig vurdering – og vises til i både sakkyndigrapporter og innstillingsdokumenter.

³⁵ Arbeidsgruppen er klar over at vurderingspraksis varierer en god del i ulike fagområder, så poenget er å gi en overordnet beskrivelse med vekt på hva vi anser er vesentlige endringer.

Selv om flere av kriteriene er nye mener vi at de mest anvendte vurderingsformene i forskervurdering vil være de samme som tidligere. Det er likevel verdt å merke seg at siden langt flere sider ved faglig virke skal vektlegges, og sammenhengen mellom dem, betyr det at fageksperter må gis et videre oppdrag enn dagens praksis hvor de primært vurderer innsendte vitenskapelige bidrag. Grunnen til dette er at ulike sider ved forskningsprosessen og produksjon av andre typer av forskningsresultater enn publikasjoner, bør ha betydning for den overordnede vurderingen av kandidaters vitenskapelige bidrag. I konkrete vurderingssituasjoner bør man ikke vurdere de nye kompetanseområdene adskilt fra vitenskapelige resultater, og unnta disse fra fagfellevurderingen. En mulig konsekvens av dette er at sakkyndigkomiteer bør utvides med tanke på medlemmer og hva slags kompetanse medlemmer av sakkyndig komiteer skal besitte.

Tabell 3: UIO FVM – forskjeller og likheter med etablert vurderingspraksis

	Forskjell fra etablert vurderingspraksis	Relevante evalueringsformer	Dokumentasjon av kompetanse
FORSKNINGSRESULTATER			
Vitenskapelige publikasjoner	I noen grad Åpen forskning og helhetlig vurderingsformer	Fageksperter	Tilpasses vanlige krav (CV, innsendt dokumentasjon og faglige bidrag)
Datasett	Ja	Fageksperter	CV Innsending av andre typer resultater til vurdering
Verktøy og metoder	Ja	Fageksperter	CV Innsending av andre typer resultater til vurdering
Ekstern finansiering av forskning	I noen grad Vanligvis ikke et formelt krav, men vektlegges i utlysningstekster	Intervjukomite	Utvidet CV (dossier)
Faglige presentasjoner	Varianter av dette er trolig vanlig i mange fag	Fageksperter	CV
Kunstneriske bidrag			
FORSKNINGSPROSESS			
Forskningssamarbeid	Ja	Fageksperter og intervjukomite	Utvidet CV (dossier)
Tverrfaglighet og tverrfaglig samarbeid	Ja	Fageksperter og intervjukomite	Utvidet CV (dossier)
Forskningintegritet	Ja	Fageksperter og intervjukomite	Utvidet CV (dossier)
Bruker-involvering	Ja	Fageksperter/ intervjukomite	Utvidet CV (dossier)
Folkeforskning	Ja		Utvidet CV/dossier - eksempler
FAGLIG LEDELSE			

Formelle lederoppgaver	Nei	Intervjukomite	CV
Uformelle lederoppgaver	Ja	Fageksperter og intervjukomite	Utvidet CV (dossier)
SAMFUNNSBIDRAG			
Formidling	Ja Etterspørres sjelden i utlysninger, oftere i opprykk (men varierer trolig)	Fageksperter og intervjukomite	Utvidet CV (dossier)
Samfunnsbetydning /impact	Ja	Fageksperter og intervjukomite	Utvidet CV (dossier) og eksempler
Innovasjon	Ja (primært relevant i STEM)	Fageksperter og intervjukomite	Utvidet CV (dossier) og eksempler
Andre profesjonelle roller	Ja Etterspørres sjelden i utlysninger, oftere i opprykksaker	Intervjukomite	Utvidet CV (dossier)
UNDERVISNING, MENTORERING OG VEILEDNING			
Veiledning	Nei	Intervjukomite	Utvidet CV, del av teaching dossier
Mentorering	Ja	Intervjukomite	Trolig vanskelig å dokumentere, men kan beskrives.

Bruk av matrisen i ulike faser i rekrutteringsprosessen

Rekruttering av ny medarbeider forgår i tre trinn; utlysning av stilling, vurdering av søkere og tilsetning. Hvert av trinnene har sin egen dynamikk og kan deles inn i flere etapper. For at ansettelsen skal bli god og rettferdig er det viktig å sikre kvalitet og åpenhet i hvert trinn av prosessen.

Utllysning

Det er viktig at UiO-KVM tas i bruk når utlysningen skal lages slik at fagmiljøet allerede på dette tidspunktet er tydelige på hvilke kvalifikasjoner som etterspørres og vil bli vurdert. På denne måte kan potensielle søkere vurdere hvordan egen kompetanse passer med utlysningen. Den faglige avgrensingen av stillingen må også være tydelig og beholdes uendret gjennom hele rekrutteringsprosessen.

Sorteringskomite

Som beskrevet over åpner UiOs reglement for bruk av sorteringskomite, og dette kan være hensiktsmessig der det er forventet et stort antall søkere. Både bruken av sorteringskomite og hvilke kriterier sorteringskomiteen skal sile etter, bør komme frem av utlysningsteksten. F.eks. dersom sorteringskomite kun skal vurdere forskningsresultater og undervisning bør dette gjøres klart i

utlysningsteksten. Dersom sorteringskomiteen vurderer faglig tilpassing bør definisjonen her være vid. Det er naturlig at en sorteringskomitee benytter metrikk i sitt arbeid, men bibliometri bør ikke benyttes alene uten parallelle kvalitative vurderinger.

Sakkyndig komite

Arbeidet til sakkyndig komite er det som vil påvirkes mest dersom UiO implementerer en vurderingsmatrise slik arbeidsgruppa anbefaler. Det må derfor lages en tydelig instruks til sakkyndig komite der det går frem hvilke kvalifikasjoner komiteen skal vurdere og hvor tungt de ulike kompetansene skal vektas. Komiteen bør kunne vurdere samtlige hovedelementer i matrisen på en helhetlig måte, samt faglig tilpasning til stillingen. Det er allikevel naturlig at sakkyndig komite legger størst vekt på forskningsresultater og -prosess samt utdanningsfaglig kompetanse, i tillegg til dokumentert aktivitet på de andre områdene. Ved en utvidelse av kvalifikasjoner som komiteen skal vurdere, kan det være naturlig å bruke flere eksperter i slike komiteer og også sikre at deres kompetanse dekker flere kompetanseområder. Sakkyndig komites rapport rangerer de beste kandidatene (3-5 eller flere) og danner grunnlag for å avgjøre hvilke kandidater som kalles inn til intervju.

Intervjukomite

Intervjuekomiteen bør fokusere på elementer i matrisen der det kan være behov for oppfølgingsspørsmål og en mer narrativ redegjørelse for å vurdere kandidatene på en skikkelig måte. Dette kan f.eks. være forskningsprosess, samfunnsbidrag og undervisning/veiledning/mentorering. I forbindelse med intervju, benytter de fleste enheter ved UiO prøveforelesning, ofte med tilstedeværelse av studenter, som får anledning til å komme med tilbakemelding på kandidatens pedagogiske evner. Dette er en god praksis og rådet fra studentene bør inkorporeres i intervjukomiteens rapport. Det er også viktig at intervjukomiteen, samt referanseintervju, benyttes til å vurdere personlig egnethet. Intervjukomiteen skriver en rapport, som sammen med sakkyndig komites rapport oversendes innstillingsorganet. Samlet sett bør disse to rapportene utfylle hverandre og dekke alle kompetanseområder i UiO-KVM. De områdene som er grundig behandlet av sakkyndig komite bør derfor ikke være sentrale i intervjukomiteens arbeid.

Innstillingsorgan

Enten innstillingsorgan er instituttstyre eller et annet kollegialt organ bør prosessen for innstilling følge samme rutine. I dag er det ofte slik at intervjukomiteen skriver et forslag til innstilling der sakkyndig komites vurdering inngår som en del av grunnlaget til intervjukomiteen (se figur 1). Vi foreslår at flere kompetanser skal vurderes av sakkyndig komite og at innstillingsorganet skal eksplisitt vurdere både rapporten fra den sakkyndige komiteen og fra intervjukomiteen, slik at alle kompetanseområder i UiO-KVM er dekket. Dermed vil både sakkyndig komites rapport og intervjukomiteens rapport danne selvstendige bidrag til en helhetsvurdering i innstillingsorganet. Der innstillingsorganet er instituttstyret er dette organet også ansvarlig for instituttets strategi og overordnede planer. Tilsetting av fast vitenskapelig ansatte er en avgjørelse av stor strategisk betydning for instituttene og instituttstyret bør gjøre en helhetsvurdering av kandidatene basert på sakkyndig komite og intervjukomiteen rapport, som er i tråd med instituttets strategi.

Ansettelsesutvalg (AU)

Det er arbeidsgruppens oppfatning at ansettelsesutvalgets primære oppgave er å kvalitetssikre hele ansettelsesprosessen fra utlysning til innstilling. Dersom AU er av den oppfatning at prosessen ikke tilfredsstiller forskriftsmessige krav bør saken sende tilbake til det organ eller komite som har begått en feil slik at den kan behandles på nytt fra dette punktet.

Vedlegg

1. Bakgrunn

Som en del av UiOs arbeid med åpen forskning, vedtok universitetsledelsen høsten 2019 å sette ned ei arbeidsgruppe for å utarbeide forslag til hvordan forskning og forskerkvalifikasjoner kan vurderes ved UiO i forbindelse med søknader, ansettelse og opprykk.

Det er en internasjonal trend at forskningen åpnes slik at samfunnet for øvrig får tilgang til forskningsresultater og et større innsyn i prosessene som ligger bak. Ikke minst er det en forventning om at offentlig finansiert forskning skal være offentlig tilgjengelig. Åpen forskning handler blant annet om demokratisering av kunnskap og å sikre forskningens integritet

Til tross for variasjoner mellom fagområder, har en dominerende modell vært at forskningsresultater publiseres i vitenskapelige tidsskrifter med relativt begrenset leserkrets. Innen de fleste forskningsområder finnes det et hierarki blant disse tidsskriftene og forskere har til dels blitt evaluert på bakgrunn av hvor de publiserer sine forskningsfunn. *San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)*, utviklet i desember 2012, utfordrer forskningsinstitusjoner til å finne bedre metoder for evaluering av forskere og forskning med fokus på kvaliteten i artikkelen heller enn hvor den er publisert. DORA-deklarasjonen er imidlertid mer orientert mot hva man ikke skal gjøre og hvilke indikatorer man ikke skal bruke, enn mot hva man skal/bør gjøre og hvordan kvantitative mål kan brukes på en hensiktsmessig måte. Dette er noe av bakgrunnen for at UiO ikke har signert erklæringen og at denne arbeidsgruppa ble etablert.

1.1 Mandat og arbeidsgruppe

Følgende arbeidsgruppe ble oppnevnt:

- Professor Finn-Eirik Johansen, leder (Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet)
- Professor Taran Mari Thune (Det samfunnsvitenskapelige fakultet)
- Professor Helge Jordheim (Det humanistiske fakultet)
- Førsteamanuensis Sofie A.E. Høgestøl (Det juridiske fakultet og Akademiet for yngre forskere)
- Seniorrådgiver Margaret Louise Fotland (Avdeling for forsknings og innovasjonsadministrasjon) sekretærer.

Arbeidsgruppa ble gitt følgende mandat:

Arbeidsgruppen skal utvikle et grunnlag for hvordan forskning og forskerkvalifikasjoner kan vurderes ved UiO i forbindelse med søknader, ansettelse og opprykk. Arbeidet skal ses i sammenheng med det arbeidet som gjøres nasjonalt (UHR), men tilpasses UiO og ivareta UiOs autonomi. UHRs arbeidsgruppe for åpen evaluering av forskning skal levere veiledere i slutten av 2020.

Arbeidsgruppen skal kartlegge hva som gjøres ved UiO på området og også se på hva som gjøres nasjonalt og internasjonalt. Arbeidsgruppen skal levere en rapport som kan danne grunnlag for politikk og retningslinjer for evaluering av forskning og forskerkvalifikasjoner ved UiO. Et sentralt punkt vil være å finne praktiske løsninger

med mer bevissthet rundt bruk av kvantitative mål. Arbeidsgruppen skal komme med forslag til hvordan UiO kan inkludere flere typer forskningsresultater, som f.eks. datasett og programvare, samt grad av åpenhet i forskningsprosessen som kriterier i evalueringen. Rapporten skal ivareta hele UiOs bredde, skal kunne fungere som et verktøy for enhetene og bidra til å øke UiOs kompetanse på området.

Forum for forskningsdekaner brukes som referansegruppe underveis. Rapporten sendes på bred høring internt ved UiO.

1.2 Gruppas arbeid

Arbeidsgruppa har hatt <antall> møter.

Arbeidsgruppa har kartlagt eksisterende retningslinjer og praksis for evaluering av forskere ved tilsetninger og opprykk, og sett på nasjonalt og internasjonalt arbeid på området. Medlemmer av arbeidsgruppa deltok på EUAs webinarserie om *Academic Career Assessment in the Transition to Open Science*.

I tillegg til arbeidsgruppas medlemmer har forsker Ingvild Reymert (NIFU, UiO) deltatt på ett møte for å presentere funn fra sin forskning på ansettelsesprosesser ved universitetet.

Følgende temaer har vært oppe til diskusjon i arbeidsgruppas møter:

- Mandat
- Arbeidsform og tidsplan
- Nasjonalt og internasjonalt arbeid på området
- Rutiner for ansettelser ved UiO
- Tilpasning av Open Science Career Assessment Matrix (OS-CAM) til UiO

2. Kartlegging

2.1 Relevant nasjonalt regelverk

Lov om universiteter og høyskoler

(<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15>)

Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger

(<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>)

2.2 Retningslinjer og praksis ved UiO

UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger:

<https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/rekruttering/rekrutteringspolitikk/rekruttering-vitenskapelige.html>

Retningslinjer for ansettelser og opprykk:

<https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/>

2.3 Andre retningslinjer og praksis

- Dora-erklæringen (<https://sfdora.org/>)
- Leiden-manifestet (<http://www.leidenmanifesto.org/>)
- Evaluation of Research Careers fully acknowledging Open Science Practices, inkl. OSCAM (https://ec.europa.eu/research/openscience/pdf/os_rewards_wgreport_final.pdf#view=fit&pagemode=none)
- Cultivating Pathways of Intellectual Leadership (CPIL)-rammeverk, Michigan State University (<https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2020/04/23/staying-with-the-trouble-designing-a-values-enacted-academy/>)
- Nederlandsk "UHR" – Room for everyone's talent (<http://vsnu.nl/recognitionandrewards/wp-content/uploads/2019/11/Position-paper-Room-for-everyone's-talent.pdf>)
- INORMS Research Evaluation Working Group (<https://inorms.net/activities/research-evaluation-working-group/>), inkl. SCOPE – en femstegs prosess for ansvarlig evaluering
- UHR

2.4. Annet arbeid ved UiO

- Merittering av undervisning (<https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/sta/undervisning/merittering.html>)
- Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser (<https://www.uio.no/om/organisasjon/styret/moter/2020/03-10/v-sak-5-oppfolging-av-karrieropolitisk-tiltaksplan---standarder-for-karrierestottende-tiltak.pdf>)
- Andre arbeidsgrupper innenfor åpen forskning: Åpen publisering, åpne data