

Til: Instituttstyret

Fra: Instituttleder

---

Sakstype: D-sak

Møtesaksnr.: D-2

Møtenr. 6/2015

Møtedato: 07.12.15

Notatdato: 30.11.15

Arkivsaksnr.: 2015/145

Saksbehandler: JANUN

---

## Instituttets praksis med bruk av sorteringskomiteer ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger

### Saksopplysninger/sakssammendrag

På instituttstyremøtet 07.09.15 fremmet representanten for midlertidig vitenskapelige ansatte forslag om at instituttets praksis med bruk av sorteringskomiteer tas opp som diskusjonssak på et senere styremøte.

Dekanen har vedtatt følgende «[Veiledning for bruk av sorteringskomité ved tilsetting i stilling som førsteamanuensis og professor ved HF](#)» som er en utdyping av UiOs regler for bruk av sorteringskomité, nedfelt i «[UiOs regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger § 7](#)».

«Bruk av sorteringskomiteer skal styre ressursbruken inn mot vurdering av de best kvalifiserte søkerne. Målet er å få en raskere og bedre tilsetningsprosess.

Sorteringskomiteen er den første av tre saksforberedende komiteer i en tilsettingssak. Sorteringskomiteen skal foreta en grovsortering av søkerne for å finne frem til de best kvalifiserte søkerne. Sorteringskomiteens arbeid etterfølges av den sakkyndige komité, som leverer en sakkyndig vurdering på grunnlag av søkerens søknad, cv, publikasjonsliste og vitenskapelige arbeider. Til slutt vil intervjukomiteen på grunnlag av sorteringskomiteens uttalelse, sakkyndig vurdering, referat fra intervju/referanseintervju og omtale av prøveforelesning, levere forslag til innstilling til innstillende myndighet (instituttstyret eller dets tilsetningsutvalg). Vedtak om tilsetting fattes av fakultetsstyrets tilsetningsutvalg».

Sorteringskomiteen har en rådgivende rolle i forhold til sakkyndig komité som på selvstendig grunnlag må vurdere om den ønsker å hente opp andre søkere enn de sorteringskomiteen har foreslått.



## Instituttets praksis ved bruk av sorteringskomiteer

Ettersom søkermengden og nivået på søkerne varierer fra utlysning til utlysning, samtidig som det er en føring på å ende opp med de fem til ti best kvalifiserte søkerne, er det vanskelig å tegne et helt enhetlig bilde av praksis bruk av sorteringskomiteer ved instituttet. Fra fakultetsadministrasjonen har instituttet fått et forslag til mal for sorteringskomiteens rapport, som legger opp til å gruppere søkerne i tre hovedkategorier:

Category A, applicants that:

have relevant qualifications at doctoral level, broad academic competence and relevant experience, and have qualifications relevant to the position and the overall academic profile at the department.

Category B, applicants that:

have relevant qualifications at doctoral level, but lack broad academic competence, or have academic specialization with a main focus on other areas than required in the announcement.

Category C, applicants that:

lack relevant qualifications for this position.

Noen sorteringskomiteer har opplevd denne klassifiseringen som lite egnet for å klassifisere søkerne og har kommet med utdypninger som gjør det mulig å opprettholde en grovinndeling i tre kategorier, samtidig som den siler ut de fem til ti beste søkerne. Et eksempel er denne klassifiseringen sakset fra en sorteringskomiterapport i forbindelse med en av instituttets siste utlysninger:

The general criteria for evaluating the applicants are listed in the announcement. In accordance with the guidelines of the faculty, the selection panel divided the 81 applicants into three categories: A, B and C. The applicants are not ranked internally within the three groups. It must be noted that the grouping is relative to the whole group of applicants, which is impressively strong. The list of applicants in category B features many accomplished linguists who would in another setting have figured in an A category. This is how the selection panel will describe the three categories:

- Category A: Applicants that have very good qualifications which are highly relevant with regard to the criteria given in the announcement for the position. Academic competence and experience as well as potential seem most promising, and there are very good premises for strengthening the research environment at the department.
- Category B: Applicants that have good qualifications, often very good, and can document solid academic competence and experience. Many of the applicants in category B could have been seen in the announced position, but as emphasised above, the categorising had to be done relative to the actual group of applicants. Some of them have specialisations and research foci that match the requirements in the announcement to a lesser degree.

- Category C: Applicants that the selection panel will not recommend placing in the two categories above, due to the criteria in the announcement. Often, these applicants are simply too early in their academic career; they have a Ph.D., but have not yet published much. Some lack a Ph.D., and a few have specialisations and research foci that do not match the announcement.

Of the 12 applicants in category A, 8 are women, and 11 of the 12 are international applicants. The selection panel concludes that the applicants in category A are to be recommended for the submission of academic papers for evaluation by the evaluation committee. (The names of the applicants are given in the order listed by the EasyCruit programme. In a couple of instances, the listing may seem to be alphabetically incorrect, but is left unaltered to avoid any misunderstandings.)

Siden instituttstyret ikke er tilsettingsorgan for faste vitenskapelige stillinger, er det ikke anledning til å vedta særskilte retningslinjer på instituttnivå.

Mulige spørsmål for diskusjon:

- 1) Er det ønskelig at instituttstyret gir sterkere føringer for arbeidet i sorteringskomiteene?
- 2) Er det mulig å etablere en mer enhetlig praksis gitt forskjellig søkergrunnlag til de ulike stillingene?