

UNIVERSITETET I OSLO

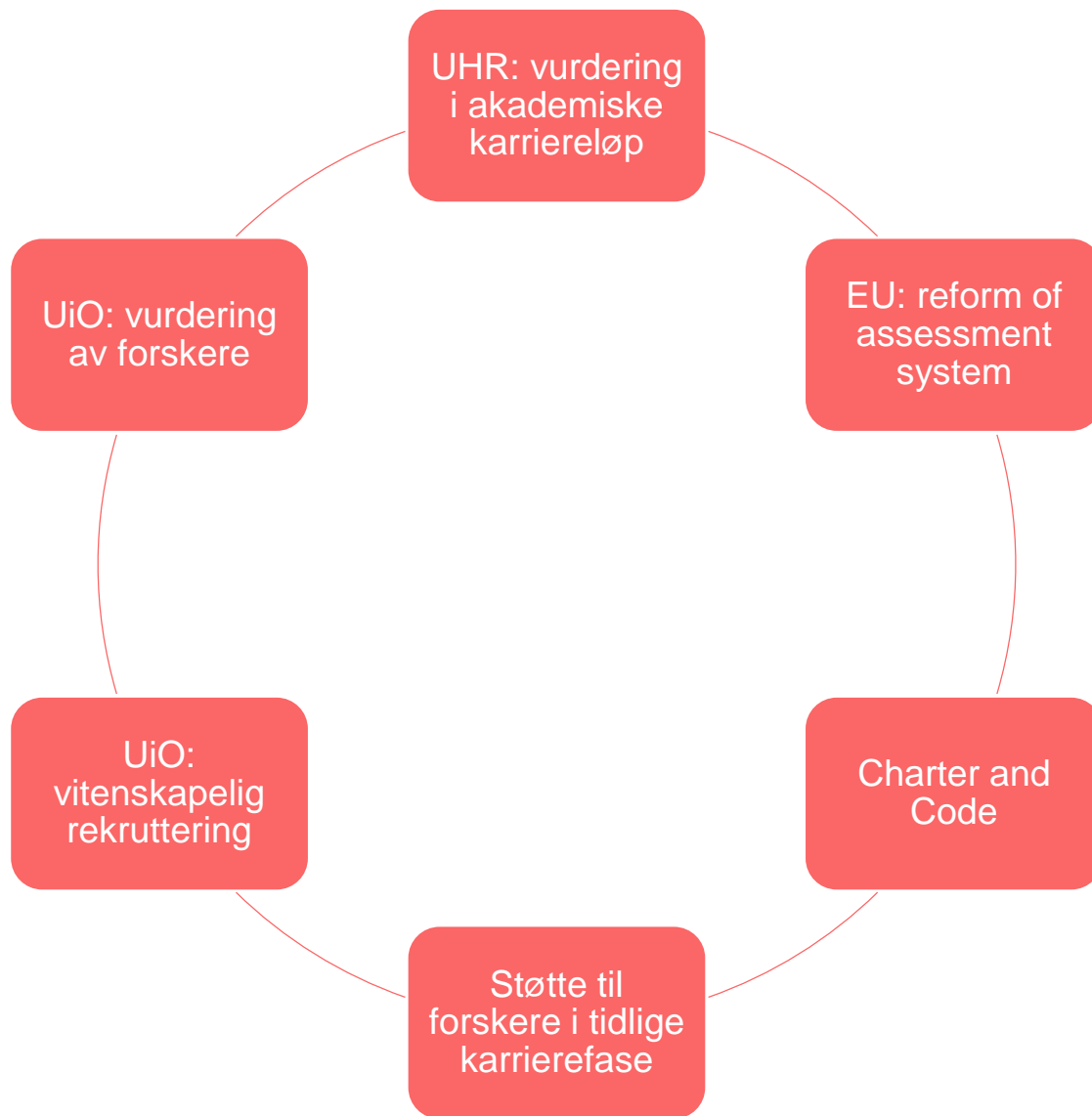
UiOs oppfølging av NOR- CAM – reviderte regler for ansettelse og opprykk i professor – og førsteamanuensisstilling

Mari Theodorsen
Seniorrådgiver
Universitetet i Oslo

05.06.2023



Vurdering av forskere og karriereløp – mange prosesser



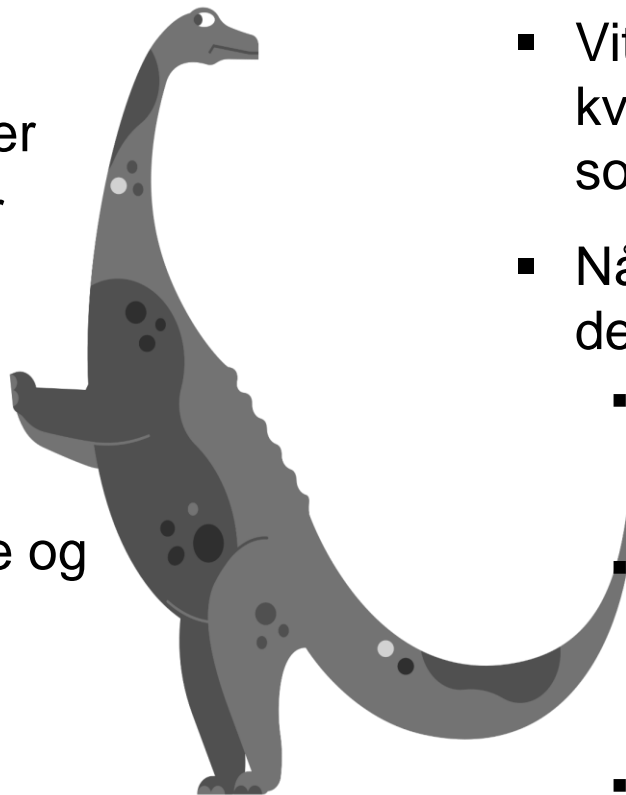
I tillegg:

- Forskrift for ansettelse og opprykk i forsknings- og undervisningsstillinger
- Forskrift om ansettelsesvilkår stipendiat/postdoktor/vit.ass
- FRONT: Kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser

Et tilbakeblikk – UiOs utgangspunkt anno 2005

Kompetanseprofil

- Hovedområde I:
 - Vitenskapelige kvalifikasjoner
 - Andre faglige kvalifikasjoner
- Hovedområde II (øvrige):
 - Pedagogiske kvalifikasjoner
 - Formidlingskvalifikasjoner
 - Kvalifikasjoner innen ledelse og administrasjon
- Personlige kvalifikasjoner



Rammer for vurdering

- Vitenskapelige og andre faglige kvalifikasjoner vurderes på samme måte som tidligere.
- Når det gjelder "Øvrige kvalifikasjoner" skal det legges vekt på
 - om den virksomhet og de *resultater* som påberopes (...) er tilfredsstillende *beskrevet* og at de er *dokumentert* gjennom konkrete *eksempler*.
 - om søkeren gjennom sin presentasjon av og *refleksjon* (...) forholder seg *utprøvende* og vurderende til egen praksis i lys av kunnskap på området
 - om materialet viser *kvalitet, utvikling og bredde*

UiO – vurdering av forskere (UiO-KVM)

Arbeidsgruppe bestående av

Professor Finn
Eirik Johansen

Professor Taran
Mari Thue

Professor Helge
Jordheim

Førsteamanuensis
Sofie Høgestøl

Seniorrådgiver
Margaret Louise
Fotland (sekretær)

Matrise med fem kompetanseområder

- Forskningsresultater
- Forskningsprosess
- Undervisning, veiledning og mentorering
- Samfunnsbidrag
- Faglig ledelse

Vurdering av forskere (UiO-KVM)

Sentrale anbefalinger

- UiO-KVM brukes som rammeverk for *utlysning - vurdering - ansettelse*
- UiO-KVM brukes for utarbeide kompetansekrav ved professoropprykk
- Utarbeide fagområde-spesifikke retningslinjer
- Nye retningslinjer for rekruttering, inkl. rollebeskrivelser
- Beskrive mulig dokumentasjon

Fordeler med vurderingsmetodikken

- Kan brukes gjennomgående i karriereløpet, men fleksibelt
- Større tydelighet om hvem som vurderer hva
- Mer enhetlige retningslinjer og praksis
- Synliggjøring av ulike karriereveier ved UiO
- Legger til rette for mangfold som styrker universitetet

Eksempel fra UiO-KVM – synliggjøring av karriereveier og utviklingsmuligheter

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

Forsker (SKO1109)	Lektor
++	
+	
(+)	(+)
(+)	(+)
	++

UiO – rekruttering til vitenskapelige stillinger

Arbeidsgruppe bestående av

Personaldirektør Irene Sandlie

Dekan Rita Hvistendal

Dekan Ivar Prydz Gladhaug

Fakultetsdirektør Jo Døhl

HR-leder Helga Reiss

Seniorrådgiver Aminah Iqbal (sekretær)

Sentrale anbefalinger

- Justert kompetanseprofil, herunder etablering av matrise
- Tydeliggjøre hvordan forskning skal vurderes
- Tydeliggjøre roller og mandater i ansettelsesprosess
- Forenklet regelverksstruktur
- Flere malverk og standard-dokumenter
- Gjennomgående likestillings- og mangfoldshensyn

Kompetanseprofil

- Vitenskapelige kvalifikasjoner
 - Forskning, andre faglige kvalifikasjoner
- Utdanningsfaglige kvalifikasjoner
 - Utdanningsfaglige kvalifikasjoner, forankret i de fire kriterieområdene utledet fra Scholarships of Teaching and Learning (SoTL)
- Kunnskap i bruk
 - Formidling, digital kompetanse, innovasjon og samspill med samfunnet
- Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon
 - Forskningsledelse, utdanning for ledelse/administrasjon, deltakelse i råd, styre, verv m.v
- Personlige kvalifikasjoner

Hovedtrekk av endringer

- Vurdering av vitenskapelige kvalifikasjoner skal baseres på kvalitet og originalitet – bibliometriske indikatorer bare som tilleggsmoment
- Etablering av vurderingsmatrise basert på kompetanseprofilen, med eksempler på resultat – dokumentasjon – refleksjon
- Språklig forenkling og mer konsekvent begrepsbruk
- Bedre struktur og sammenheng
- Tydeliggjøring av roller – hvem har ansvar for hva
- Styrket prøveundervisning, intervju og referanseintervju
- Ansettelsesvedtak skal bygge på en helhetlig vurdering
- Mer målrettet informasjon – veileder for søkere og sakkyndig komite deles i to



Veien videre

- Videreutvikle felles malverk og standardtekster som understøtter de interne retningslinjer
- Reforhandling av tilpasningsavtale (særlig relevant på likestillingsområdet)
- Se på opplæringstilbud
- Videreutvikle nettsidene ([norsk](#) og [engelsk](#))
- Målrettet informasjon til flere grupper?
 - f.eks. letekomite

