



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 ansattssider 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 finansierer, 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 høgskolelovens § 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, tilgjengeliggjøring av analyseverktøy, gensekvenser, labteknikker/utstyr mm. Her vil balansen mellom IPR og tilgjengeliggjøring, 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 vektes. 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