



ADMINISTRASJONEN  
I. 2/2020

**INNKALLING STYREMØTE**

Instituttstyrets møte nr 2/2020 – 05.03.2020, kl. 12:00, rom 1238

- V-SAK 05/2020      GODKJENNING AV INNKALLING  
**Forslag til vedtak:** Innkallingen godkjennes
- V-SAK 06/2020      GODKJENNING AV REFERAT IS1/2020  
**Forslag til vedtak:** Referatet godkjennes
- V-SAK 07/2020      **LUKKET SAK**  
INNSTILLING TIL FAST STILLING SOM FØRSTEAMANUENSIS INNEN PROTEIN  
BIOKJEMI
- O-SAK 08/2020      IBV'S PROSEDYRE FOR TILSETTING I FASTE VITENSKAPELIGE STILLINGER
- Sakspapirer:**  
Fremlegg frå instituttleder  
E-post fra Mads Bentsen

Rein Aasland  
Instituttleder

**Til: Instituttstyret ved Institutt for biovitenskap**

Sakstype: O-SAK  
Saksnummer: 08/2020  
Møtedato: 5. mars 2020  
Notatdato: 20.februar 2020  
Saksbehandler: Åshild Maria Eftevåg/Rein Aasland

**Sakstittel:** IBV'S PROSEDYRER FOR INNSTILLING TIL FASTE VITENSKAPELIGE STILLINGER

**Tidligere vedtak i saken/Plandokumenter/Henvising til lovverk etc.:**

<https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html#toc39>

**De viktigste problemstillingene:**

Den 6.2.2020 sendte Mads Bengtsen, styremedlem fra gruppen av midlertidig vitenskapelig ansatte, en epost (**vedlegg 1**) til styret om informerte at en ansatt har kontaktet ham og hevdet at instituttet ikke har fulgt UiO sine regler for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger.

Helt spesifikt går anklagen på at de sakkyndige komiteer i flere tilfeller skal ha blitt instruert om ikke å rangere de beste søkere, og at dette er i strid med UiO sitt reglement, jfr. §9 «Sakkyndig vurdering» punkt f) og g) hvor det heter:

§9 f) *Fremgangsmåten ved vurderingen:*

«Komiteen skal rangere de søkerne som etter en samlet vurdering og i henhold til stillingsbeskrivelsen anses best kvalifiserte for stillingen. Vanligvis skal minst tre søkere rangeres i den rekkefølge de bør komme i betraktning når det er flere kvalifiserte søkere til en stilling.»

§9 g) *Praktisering av kvoteringsreglene:*

«Dersom flere søkere ved utvelgelsen under anses å ha tilnærmet like kvalifikasjoner etter at både de vitenskapelige/faglige, utdanningsfaglige og de øvrige kvalifikasjoner er vurdert, skal en kvinnelig søker stilles foran en mannlig».

Bengtsen skriver videre at han, ut fra de tilsetninger han har vært med på å behandle i styret, forstår hvorfor anklagen er blitt reist, både med tanke på punkt f) og g) men er usikker på hvilke implikasjoner dette har for tilsetninger som er blitt gjort og fremtidige. Han peker for eksempel på saken om tilsetning av førsteamanuensis i komparativ fysiologi (V-Sak 25/2019), hvor han ikke lese ut fra rapporten fra sakkyndig komite at punkt f) eller g) har vært i bruk.

Bengtsen ber om at instituttleder orienterer styret om hvilke instruksjoner de sakkyndige komiteer har fått og får og hvis instruksjonene motstrider UiO sine regler, spør han hvorfor instituttet har valgt å se bort fra UiO sitt reglement.

Bengtsen ber også om en juridisk vurdering fra UiO sentralt (ikke fakultetet) om anklagen er korrekt og hvilke implikasjoner dette har for stillinger hvor personer er blitt ansatt med denne praksis, ansettelsesprosesser som er i gang og fremtidige ansettelser.

**Instituttleder orientering:****Ad §9 f: Fremgangsmåten for vurderingen**

I UiOs regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger §9 f) heter det at «*Vanligvis skal minst tre søkere rangeres ...*». Denne formuleringen ligger til grunn for at Fakultet lenge har åpnet opp for at sakkyndig komite kan rangere søkerne individuelt eller i urangerte grupper. Dersom sakkyndig komite rangerer flere søkere i en urangert gruppe, ligger det til intervjukomiteen å vurdere kandidatene og komme frem til den endelige og individuelle rangeringen. Fakultetet har ansett dette som å være en god måte å gjøre det på fordi intervjukomiteen, med søknadene, den sakkyndige komiteens rapport, prøveforelesning og intervju, har et bedre grunnlag til å vurdere kandidater som har lignende kvalifikasjoner enn den sakkyndige komiteen, som kun har søknadene som vurderingsgrunnlag. Dette gjelder spesielt kandidatens forskningsplaner og deres egenskaper og holdninger til undervisning, hvor intervjukomiteen har en langt bedre mulighet til å vurdere kandidatene.

Før tilsettingssakene som ble gjennomført våren 2019, ble hele prosedyren fra mottak av søknader, sakkyndig vurdering og gjennomføring av intervjuer grundig diskutert i instituttets ledergruppe og, på bakgrunn av disse diskusjonene, utformet instituttleder retningslinjer (guidelines; **vedlegg 2**) for hvordan de sakkyndige komiteenes rapport kan utarbeides. Dette ble også gjort for at de sakkyndige komiteenes arbeid og rapport skulle bli mer konsistente fra sak til sak.

Instituttleder har drøftet denne saken grundig med dekanen, som mener at IBVs retningslinjer for utforming av sakkyndige rapporter er meget bra.

I disse retningslinjene står det uttrykkelig at

*«... this document complements, but does not replace the superior rules and regulations for UiO and the Faculty of Mathematics and Natural Sciences (see references at the bottom of the document).»*

og i retningslinjenes pkt 7 står det: (med referanse til tolkningen av §9 f) at

*“It is not necessary to rank each of the Category 1 candidates individually; they can be placed in ranked groups.”*

De sakkyndige komiteene har altså *aldri blitt instruert* til å se bort fra UiOs regler. De har full mulighet til å rangere søkerne individuelt, men altså også rangere i urangerte grupper, slik §9 f) åpner for.

**Ad §9 g: Praktisering av kvoteringsreglene**

Når det gjelder anvendelsen av § 9g, blir dette alltid vurdert av intervjukomiteen dersom det foreligger en situasjon slik det er beskrevet i § 9g:


*«Dersom flere søkere ... anses å ha tilnærmet like kvalifikasjoner etter at både de vitenskapelige/faglige, utdanningsfaglige og de øvrige kvalifikasjoner er vurdert ...»*

For at dette skal bli enda tydeligere, har instituttstyret bedt om at intervjukomiteenes rapporter skal påpeke dette punktet i alle saker hvor kandidater av begge kjønn rangeres, også dersom søkerne *ikke* anses å ha tilnærmet like kvalifikasjoner.

**Ad juridisk vurdering**, så er dette gjort på fakultetsnivå, dvs. i samråd med dekanen.

**Vedlegg:**

- 1. Epost fra Mads Bengtson
- 2. Guidelines for preparation of Assessment Committee Reports for evaluation of candidates for positions as Associate Professor. Department of Biosciences, University of Oslo; 30. mai 2019.

**From:** Mads Bengtsen mads.bengtsen@ibv.uio.no   
**Subject:** [ibv-styret] Anklage om ulovlig ansettelse ved instituttet  
**Date:** 6 February 2020 at 10:13  
**To:** ibv-styret@ibv.uio.no

MB

Til styret ved IBV,

Jeg har mottatt en anklage fra en ansatt om at instituttet ikke har fulgt UiO sine regler for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger og at dette tas opp som en sak av styret ved instituttet.

Helt spesifikt går anklagen på at de sakkyndige komiteer i flere tilfelle er blitt instruert om ikke å rangere de beste søkere og at dette er i strid med UiO sitt reglement i §9 «Sakkyndig vurdering» punkt f) og g)

§9 f) Fremgangsmåten ved vurderingen

«Komiteen skal rangere de søkerne som etter en samlet vurdering og i henhold til stillingsbeskrivelsen anses best kvalifiserte for stillingen. Vanligvis skal minst tre søkere rangeres i den rekkefølge de bør komme i betraktning når det er flere kvalifiserte søkere til en stilling.»

§9 g) Praktisering av kvoteringsreglene

«Dersom flere søkere ved utvelgelsen under anses å ha tilnærmet like kvalifikasjoner etter at både de vitenskapelige/faglige, utdanningsfaglige og de øvrige kvalifikasjoner er vurdert, skal en kvinnelig søker stilles foran en mannlig».

Link: <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-ansettelse-professor-forsteamanuensis.html#toc39>

Ut fra de tilsetninger jeg har vært med til å behandle i styret, forstår jeg hvorfor anklagen er blitt reist, både med tanke på punkt f) og g) men er usikker på hvilke implikasjoner dette har for tilsetninger som er blitt gjort og fremtidige.

For eksempel i tilsetning av ny førsteamanuensis i komparativ fysiologi (Sak 25/2019), kan jeg ikke lese ut fra rapporten fra sakkyndig komite at punkt f) eller g) har vært i bruk.

Jeg finner det ønskelig med en orientering av styret fra instituttets leder på neste styremøte om hvilke instruksjoner de sakkyndige komiteer har fått og får. Hvis instruksjonene motstrider UiO sine regler, hvorfor instituttet har valgt å se bort fra UiO sitt reglement.

I tillegg er det ønskelig med en juridisk vurdering fra UiO sentralt (ikke fakultetet) om anklagen er korrekt og hvilke implikasjoner dette har for stillinger hvor personer er blitt ansatt med denne praksis, ansettelsesprosesser som er i gang og fremtidige ansættelser.

Med vennlig hilsen,

**Mads Bengtsen**  
Postdoktor  
Representant for midlertidige vitenskaplige ansatte

# Guidelines for preparation of Assessment Committee Reports for evaluation of candidates for positions as Associate Professor.

## Department of Biosciences, University of Oslo

*IBV Leadergroup, May 27<sup>th</sup> 2019; revised by RAa My 30<sup>th</sup> 2019.*

*The intention of this document is to serve as "guide to authors" of reports from Assessment Committees. Hence, this document complements, but does not replace the superior rules and regulations for UiO and the Faculty of Mathematics and Natural Sciences (see references at the bottom of the document).*

1. The assessment of the candidates and the report by the Assessment Committee must be based on the *advertisement text* and the requirements and preferences for qualifications and experience outlined therein while adhering to the UiO rules and regulations for appointments cited below .

2. The leader of the Assessment Committee may perform a screening to identify candidates who do not fulfill the formal criteria. Such formal criteria may concern requirements for formal qualifications. Applicants who have submitted incomplete applications (i.e. lacking compulsory items specified in the advertisement) may also be identified in this screen. This screening should not include any form of further evaluation. All applications shall still be available for the Assessment Committee. Candidates identified in this screen as formally not qualified or candidates who have submitted incomplete applications may be identified as such, and do not need to be considered further in the report. (These candidates should be named under **Category 4**).

3. The remaining candidates, who are all formally qualified may then be separated in three categories as follows:

Category 1: Highly qualified applicants who are identified as the top candidates for the position.

Category 2: Well qualified applicants who are found to be at a lower level than the ones in category 1, based on an overall assessment of key criteria, such as scientific production (quality, recent productivity), scientific independence, fit of scientific topic, and teaching experience.

Category 3: Applicants formally qualified for the position, but not considered to be at the same level as Category 2 and 1, again based on the criteria described above.

4. For candidates in **Category 3**, only brief statements are needed stating the major reasons why they are not considered further. Example statements could be:

- NN has produced relevant high quality science, but recent scientific production (as first or last author of research articles) has been very modest.
- NN has produced relevant high quality science, but has relatively low scientific production, and has not yet proven the ability to perform independent research.
- NN has very limited research experience within *<the field specified for the position>*.
- NN is an independent scientist who has demonstrated the ability to perform research of high quality. Scientific production is, however, rather small, considering the length of the career.

The latter example is a way to consider the typical requirement of being on an *upward trajectory*.

5. For each candidate in **Category 2**, a longer text is needed (8-10 lines), describing the candidate's education (PhD; year; institution, field), and briefly on research experience and production as well as experience from supervision, teaching, external funding etc. Each text must end with a clear statement of the reason(s) why the candidate is not placed in Category 1, preferably referring to one or more specific requirements or preferences for qualifications or experiences.
6. For each candidate in **Category 1**, a more extensive text is required (approx. half a page is usually sufficient), with elements as described above for Category 2. For Category 1 candidates, it is also necessary to provide comments on the quality of the research plan and teaching philosophy. Each text must end with a clear statement on the basis and strength of the candidate used for placement in Category 1.  
Assuming that a sufficient number of Category 1-level candidates exist, this Category should have at least 4 candidates, preferably 6-8, but not more than 10.
7. In the **last section of the assessment report**, further evaluation of the candidates and their ranking should be described and justified, resulting in a ranked grouping of the Category 1 candidates. It is not necessary to rank each of the Category 1 candidates individually; they can be placed in ranked groups. Groups can typically have one to four candidates. It will be the task for the Interview committee to perform the final and individual ranking.

In this section of the text, it is important that all candidates are subjected to comparison for the same requirements or preferences for qualifications or experiences (as specified in the advertisement). It is important that all Category 1 candidates are evaluated for track records in research as well as experience and qualifications for teaching and fit of scientific topic specified for the position. Experience from supervision and leadership should be considered as well as track record for external funding (as specified in the advertisement). The candidate's proven ability to perform independent research should be emphasized.

8.

**General points to consider:**

In the assessment of the candidates, emphasis should be given to research qualifications more than to teaching qualifications.

Recall that aspects *not* specified as requirements or as preferred in the advertisement *cannot* be used as basis for categorization or ranking.

While bibliometric indicators such as H-index can be used as part of the description of the candidates, the report should avoid using such bibliometric indicators as basis for ranking the candidates.

A note on the use of the criterion "being on an upwards trajectory": This is most relevant for applicants in early stages of their career. This criterion can only be used when there is a clear upwards trajectory based on the five last years of postdoctoral merits. Special emphasis should also be placed on the three papers that the applicants have been asked to identify. For applicants who have declared periods of parental leave, actual months of leave should be added for these considerations (per Science Faculty policy).

The procedures and rules for assessment, ranking and selection of candidates for positions as Associate Professor at UiO are described in:

- [Rules for Appointments to Professorships and Associate Professorships at UiO](#) (12.1.2017 – also available in Norwegian).
- These rules are based on relevant Norwegian Law and regulations (no: forskrifter)

A further elaboration and explanation of these rules is given in:

- [Guidance for applicants and members of selection committees concerning documentation, evaluation and weighting of qualifications for appointment to/promotion in permanent academic posts at the University of Oslo](#) (13.2.2017 also available in Norwegian)

UiO has also prepared a brief summary of the recruitment and selection process in:

- [Appointments to academic posts at the University of Oslo Information for applicants and assessment committees](#) (2014; also available in Norwegian).