



Instruks til sakkyndig utvalg for bedømmelse av kandidater til stipendiat og postdoktor

Utgangspunktet for bedømmelsen følger av [Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat](#).

UiO har videre laget [Retningslinjer for ansettelse i postdoktor- og stipendiatstillinger ved UiO](#).

Habilitet. Det enkelte medlem i komiteen må vurdere sin egen habilitet i forhold til den enkelte søker. Habilitet kan f.eks. håndteres ved at et medlem i utvalget ikke leser og vurderer en enkelt søker uten at hen må trekke seg helt fra utvalget. Men det kan også bety at et medlem må trekke seg fra utvalget. Dette må skjønsmessig vurderes. For mer om dette kan man f.eks se på HF's skriv om [hvordan forholde seg til habilitet](#).

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

Tidsfrist. De sakkyndiges vurdering skal normalt foreligge innen tre måneder etter oppnevning. Kortere frist kan avtales. Hvis vurderingen ikke kan leveres innen fristen, skal dette begrunnes. Utvalget skal bruke et forhåndslagret oppsett for sin uttalelse.

Rangering. Sakkyndig utvalg skal i sin uttalelse normalt rangere de 3 til 5 beste kandidatene. Ved tvil kan kandidater settes med lik rangering. Dette vil gjelde spesielt der hvor innsendt materiale ikke tilstrekkelig kan avklare ulikheter mellom kandidatene (personlig egnethet eller når noe er uklart i prosjektskissen f.eks.).

Forhåndssortering. Ved bruk av sorteringskomite vil utvalget få en grovt sortert bunke av søkere, men alle søknader vil være tilgjengelige for vurdering av utvalget uavhengig av denne sorteringen. Utvalget kan velge å ta grovsorteringen til etterretning og konsentrere seg om å vurdere de resterende søknadene, eller de kan ta inn noen flere eller alle søknader hvis de ønsker det.

Arbeidsmetode. Utvalget bestemmer selv arbeidsmetode og fordeling. Alle søknadene leses i søknadsportalen [Jobbnorge](#). Utvalgets medlemmer får tilgang til den aktuelle stillingen med innsendt materiale. Det er bare materiale innsendt sammen med søknaden som skal vurderes, og i utgangspunktet kan det ikke ettersendes noe etter søknadsfrist.

Meroffentlighet. UiO praktiserer at alle søkere får tilsendt vurderingen fra sakkyndig komite, med mulighet til å komme med merknader. Dette innebærer ingen rett til formell klage, men representerer en utvidet adgang til partsinnsyn og mulighet for korrigerende av eventuelle misforståelser. Sakkyndig utvalg kan bli spurt om å kommentere merknader fra søkere, men er ikke pålagt å svare.

Ved uklarheter i gjennomføring av vurderingen kan utvalget også konferere med de mer detaljerte veileder for [vurdering av førsteamanuensis og professor](#) for å se om det kan være mer avklarende.

NB! Vi har laget en hjelpetekst (se neste side) til medlemmer i sakkyndig utvalg for å si noe om STK og hvilke forhold som gjelder der, og hva det kan ha å si for vurdering av kandidater. Dette er generelle betraktninger som vi håper er til hjelp for å sette vurderingen inn i en større kontekst, men det må understrekes at vurderingen av kandidaten skal være på bakgrunn av utlysningsteksten.



Forhold ved STK som har betydning for vurdering av kandidater

Bakgrunn: STK er et utpreget tverrfaglig sted med ansatte som har ulike fagbakgrunn, hovedsakelig fra samfunnsfag og humaniora, men også fra juss og teologi. Vi har ingen faste ansatte fra naturvitenskapelige disipliner, men har hatt forskningssamarbeid med disse fagmiljøene. Senterets mandat er å stimulere til kjønnsforskning ved alle UiOs enheter, og derfor kan det også være grunn til å favne bredere enn det vi gjør i dag. Det har tradisjonelt vært forsøkt opprettholdt en balanse mellom humaniora og samfunnsfag, men det skal ikke ekskludere kandidater fra andre felt.

Tema for prosjekter: Prosjektbeskrivelsene til aktuelle kandidater må ha et tydelig kjønnsperspektiv innlemmet i problemstillingen, men de kan ha svært ulike disiplinære bakgrunn. Kandidater som kan knytte sin forskning til eksisterende forskning/undervisning ved STK kan bli foretrukket, men vi vurderer også kandidater med nye tilnærminger og tema.

Tydelig kjønnsperspektiv: Kjønn- og likestillingsforskning ved STK kjennetegnes av tverrfaglighet, metodisk og teoretisk mangfold. STK har ikke som mål å entydig definere hva kjønnsforskning er, men bidra til at ulike syn møtes i konstruktiv og lyttende debatt og hvor det skal være åpenhet for ulike perspektiver. STK vil bidra til å forvalte og videreutvikle kjønnsforskning som et bredt og sammensatt forskningsfelt som undersøker den historiske bakgrunnen for dagens forståelser av kjønn og likestilling; utfordrer etablerte tenkemåter, og gir økt innsikt i kjønnsnormer og kjønnsrelasjoner i ulike kontekster.

Metode og teori: Forskningen ved senteret skal være metodisk og teoretisk mangfoldig. Det er hovedvekt av kvalitativ metode og kompetansen er sterkest på det ved senteret per i dag. Men det skal ikke telle negativt å ha andre tilnærminger i vurderingen av kandidater. Heller ikke for gjennomføring av prosjektet på STK. Det kan telle positivt at kandidaten er med på å utvide de metodiske og teoretiske tilnærmingene ved STK, dersom det er en særlig egnet søker til dette.

Pliktarbeidstid: Stipendiat og postdoktor kan få tildelt pliktarbeidstid på senteret (ett år fordelt til 25% hvert år). Det vanlige er at bevilgninger som ikke er på eksterntfinansiert prosjekt har pliktarbeid, men det kan gjøres unntak. F.eks. om det er ønske fra kandidaten, eller manglende språkferdigheter. Pliktarbeid vil brukes hovedsakelig til undervisning, men andre oppgaver kan også legges til. Vanligvis bidrar stipendiater og postdoktor til undervisning på våre innledende kurs ([KFL1010](#) og [KFL1020](#)). Dette er kurs som krever at kandidaten behersker norsk. Ved fullstendig fravær av norskkunnskaper vil det ta tid før undervisning kan gjennomføres og pliktarbeidet må reduseres eller avstås fra fullstendig. Dette må det tas en individuell vurdering av. Det kan være andre oppgaver som kan tilbys. Norskkunnskaper er derfor et viktig element i ansettelsesvurderinger, men er ikke avgjørende for rangering, bare tildeling av pliktarbeid.

Undervisning: Det er en fordel om en kandidat har forkunnskaper som er relevant for våre emner. Spesielt de innledende emnene, men også [våre andre emner](#). Men ved å bidra på våre innførende emner vil de også lære mye om relevant litteratur på feltet. På generelt grunnlag ønsker vi at de fleste av våre stipendiater og postdoktorer har noe undervisning.

Kjønnsbalanse: Senteret har en ujevn kjønnsbalanse. Dette gjelder på de fleste nivå fra student til professor, men i mindre grad for postdoktor. Menn oppfordres til å søke og det kan bli aktuelt at vi ved ellers like forutsetninger velger en mannlig søker. Men kvalifikasjonsprinsippet står sterkt, og det er ikke rom for radikale grep. Det samme vil gjelde for minoriteter i prosessen (funksjonshemming, minoritetsbakgrunn, o.l.).

Formidling: Senterets ønsker om å være utadvendt gjelder definitivt også for stipendiater og postdoktorer. Erfaring med formidling bør telle positivt i vurderingen, men ferske MA-studenter har naturligvis mindre mulighet for erfaring. Det må tas høyde for et uavdekket potensiale hos kandidaten.