

Veileder for bedømming av søkere til førsteamanuensisstillinger ved Det humanistiske fakultet, Universitetet i Bergen

Vedtatt i fakultetsstyret 17.06.2025

1. Den sakkyndige komiteens rolle i ansettelsesprosessen.

Ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger skal skje etter en sakkyndig vurdering, jf. universitets- og høyskoleloven § 7-2, 2. ledd.

Formålet med den sakkyndige vurderingen er å danne grunnlag for den videre behandlingen av ansettelsessaken i universitetets organer. Den sakkyndige vurderingen blir en del av det samlede grunnlaget innstillende myndighet bygger på i sin anbefaling til ansettelsesorganet. Ved fakultetet er innstillende myndighet enhetsleder (institutt- eller senterleder), mens fakultetsstyret treffer avgjørelse.

Fakultetets [rutine for ansettelse i vitenskapelige stillinger](#) beskriver stegvis den sakkyndige vurderingens rolle i ansettelsesprosessen.

2. Den sakkyndige komiteens mandat

Komiteen skal vurdere vitenskapelige, utdanningsfaglige og kunstneriske kvalifikasjoner ved en sakkyndig bedømmelse etter krav angitt i utlysningen jf. universitets- og høyskoleforskriften §3-12.

På bakgrunn av innsendt materiale og dokumenterte forhold skal komiteen foreta en bedømming av:

- Søkernes vitenskapelige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige og/eller kunstneriske kvalifikasjonskrav for den ledige stillingen slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.
- Utdanningsfaglig kompetanse i henhold til de krav som er fastsatt i forskrift og de kriterier som er fastsatt av UiB for den ledige stillingen, slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.
- Andre dokumenterte faglige kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.

For ordinære førsteamanuensisstillinger vil, med mindre annet er angitt, vitenskapelige kvalifikasjoner tillegges vekt foran andre kvalifikasjoner. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner

vil, med mindre annet er angitt i utlysningsteksten, tillegges høyere vekt enn kvalifikasjoner innenfor områdene formidling, administrasjon og ledelse.

Komiteen skal ikke uttale seg om spørsmål om likestilling, fortrinnsrett, personlig egnethet eller andre forhold som ikke gjelder søkerens samlede dokumenterte kvalifikasjoner.

Komiteens leder/administrator har ansvar for at komiteens uttalelse utformes i samsvar med disse retningslinjene. Komiteens vurdering i tilsettingssaker skal normalt foreligge innen to måneder etter oppnevning. Ved stort antall søkere skal vurderingen foreligge innen tre måneder etter oppnevning. Komiteens frist for innlevering blir angitt i oppnevningsbrevet.

Følgende regler og retningslinjer skal legges til grunn for den sakkyndige komiteens arbeid:

- [Lov om universiteter og høyskoler](#)
- [Universitets- og høyskoleforskriften](#)
- [Reglement for ansettelse i undervisnings -og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og lederstillinger på åremål](#), Regelsamlingen, UiB
- Utlysningstekst og stillingsomtale

3. Om vurderingen

3.1 Arbeidsfordeling

Den sakkyndige komiteen skal gi en felles vurdering. Ved dissens skal mindretallet gi en egen skriftlig begrunnelse. Komiteen kan fordele hovedansvar for søknader mellom medlemmene, men komitéleder har ansvar for å sikre likebehandling av søkerne og at vurderingen er i samsvar med regler og veileder.

3.2 Sortering av søkere

Vurderingen bør innledningsvis skille mellom søkere som er kvalifiserte og søkere som ikke er kvalifiserte. For søkere som ikke er kvalifiserte er det ikke normalt behov for nærmere omtale, men rapporten må begrunne hvorfor den enkelte søker ikke er kvalifisert.

Videre bør vurderingen skille mellom kvalifiserte søkere og et begrenset antall best kvalifiserte søkere. For førstnevnte gruppe søkere er det normalt tilstrekkelig med en kortfattet omtale, men det skal fremgå hvorfor den enkelte søker ikke er blant de best kvalifiserte.

3.3 Omtale av et begrenset utvalg søkere

Vurderingen skal inneholde en mer omfattende og helhetlig omtale av kvalifikasjonene til hver av de best kvalifiserte søkerne. Omtalen skal vurdere søkerens vitenskapelige kvalifikasjoner, utdanningsfaglige kvalifikasjoner, og andre relevante kvalifikasjoner, samt gi en helhetlig vurdering av søkeren.

3.4 Samlet vurdering og rangering

I rangeringen av best kvalifiserte søkere trekkes hele bredden av kvalifikasjoner inn og vurderes eksplisitt. Det skal gjøres en avsluttende vurdering av de samlede kvalifikasjonene.

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 rekkefølgen de bør komme i betraktning når det er flere kvalifiserte søkere til en stilling.

Som grunnlag for den videre behandling av innstillende og tilsettende organer må komiteen så klart som mulig gjøre rede for de kvalifiserte søkeres samlede kompetanse i forhold til hverandre. For at innstillende myndighet skal kunne ta stilling til i hvilken grad intervju, prøveforelesning og reglene for moderat kjønnskvalifisering skal få påvirke innstillingen, må det alltid framgå klart av vurderingen om den faglige avstanden mellom de rangerte søkerne er stor eller liten. Søkere med tilnærmet likeverdig kompetanse stilles likt ved rangeringen. Ved dissens må både flertall og mindretall begrunne sine standpunkter.

4. Kompetanseprofil

For å sikre et fleksibelt og helhetlig rammeverk for vurdering av søkerne, bør komiteen ta utgangspunkt i kompetanseprofilen utarbeidet i UHRs *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp* (NOR-CAM). Et eksempel på en matrise for vurdering av kvalifikasjoner (UiO-CAM) følger veilederen som et vedlegg.

Kompetanseprofilen inneholder følgende komponenter:

1. Vitenskapelige kvalifikasjoner Vitenskapelige arbeider og bidrag i ulike deler av forskningsprosessen, eventuelt kunstneriske kvalifikasjoner.
2. Utdanningsfaglige kvalifikasjoner Utdanningsfaglige kvalifikasjoner forankret i kravene til universitetspedagogisk basiskompetanse.
3. Kunnskap i bruk Formidling, innovasjon og samspill med samfunnet.
4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon Forsknings- og utdanningsledelse, relevant erfaring/utdanning for ledelse/administrasjon, deltakelse i råd, styre, verv m.v.

5. Personlige kvalifikasjoner

Personlige egenskaper relevante for stillingen, for eksempel gode samarbeidsevner, kommunikasjonsevner, positive bidrag til arbeidsmiljøet. (Personlig egnethet skal ikke vurderes sakkyndig komité, men vurderes av innstillende myndighet senere i ansettelsesprosessen.)

4.1 Vitenskapelige kvalifikasjoner

4.1.1 *Forskning*

For å bli tilkjent basiskompetanse som førsteamanuensis må søkeren ha doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk arbeid av samme omfang og kvalitet.¹

Søkernes vitenskapelige kvalifikasjoner skal vurderes basert på de vitenskapelige arbeidenes kvalitet og originalitet. Bedømmelse av søkere skal ta hensyn til det tidsspenn resultatene er oppnådd innenfor, hvorvidt resultatet er fagfellevurdert, og det skal legges mest vekt på nylig oppnådde resultater. I tillegg skal søkernes deltakelse i ulike deler av forskningsprosessen vurderes, blant annet med forskningsledelse og -nettverk, prosjektarbeid og erfaring med eksternfinansiering.

4.1.2 *Krav til dokumentasjon*

Søkeren har selv ansvar for å dokumentere alle sider ved sin kompetanse gjennom søknaden. Matrise for vurdering av kvalifikasjoner gir eksempler på dokumentasjon som er forventet i søknaden.

En fullstendig liste over søkerens vitenskapelige arbeider skal følge søknaden. Søkeren skal selv velge ut inntil 5 vitenskapelige arbeider som anses som de viktigste i produksjonen, og som derfor sendes inn som grunnlag for vurderingen. Komiteen skal først og fremst basere sin vurdering på de innsendte arbeidene. Den øvrige produksjonen kan også vurderes med utgangspunkt i publikasjonslisten. Komiteen kan eventuelt be om innsending av flere arbeider.

Hovedtyngden av de innsendte arbeidene skal normalt være publisert og fagfellevurdert. Komiteen må i sin vurdering av den enkelte søker spesielt omtale og begrunne den vekten de tillegger upubliserte arbeider.

Arbeider som sendes inn til vurdering hvor søkeren er én av flere forfattere, skal inneholde en redegjørelse for søkerens bidrag til arbeidet.

¹ Jf. [Forskrift til universitets- og høyskoleloven §3-6](#).

4.2 Utdanningsfaglige kvalifikasjoner

Den sakkyndige komiteen skal vurdere søkerens utdanningsfaglige kvalifikasjoner på bakgrunn av søkerens dokumenterte erfaring med undervisning, læringsdesign, utdanningsledelse og formell pedagogisk utdanning, samt annen relevant erfaring. Se matrisen for eksempler på kvalifiserende aktiviteter og dokumentasjon.

Søkere skal bedømmes, men ikke rangeres, på om de oppfyller følgende krav²:

Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevante kurs og egen praktisk undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå).

Ferdighetene skal av søker dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling bestående av oversikt over søkerens praktiske erfaring og kompetanse, dokumentasjon og et kortfattet refleksjonsnotat. Refleksjonsnotatet skal ta utgangspunkt i egen undervisningserfaring og omhandle oppnådde resultater, utviklingsarbeid og kontinuerlig arbeid med kvalitetsutvikling. Selvrefleksjon skal fortrinnsvis være knyttet til kunnskap om studenters læring i høyere utdanning. Vurderingen av om kravene i ovenfornevnte punkt er oppfylt, kan bygge på dokumentasjon av følgende:

- Gjennomførte kurs i universitetspedagogisk basiskompetanse eller tilsvarende
- Planlegging og gjennomføring av undervisning med utgangspunkt i emnets læringsutbyttebeskrivelser
- Forskningsveiledning på ulike nivåer
- Utprøving av ulike former for vurdering, læring og undervisning, herunder digitale, for å øke studentenes læringsutbytte
- Evne til å begrunne eget lærings- og kunnskapssyn og forholde seg reflekterende til egen lærerrolle
- Innhenting og bruk av tilbakemeldinger fra studenter, kolleger og samfunnet til å utvikle undervisnings- og læringsprosesser
- Evne til å analysere, utarbeide og videreutvikle emnebeskrivelse og studieprogram

Der søkere ikke kan dokumentere tilstrekkelig utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse, skal bedømmelseskomiteen beskrive hva som gjenstår. Søkeren vil da bli pålagt å oppfylle kravene innen to år fra ansettelsen.

² [Regler for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiB — Regelsamlingen documentation](#)

4.3 Kunnskap i bruk

Dokumentert og god populærvitenskap skal være positivt meritterende. Populærvitenskapelig erfaring kan dokumenteres ved f.eks. foredrag, medieinnslag eller populærvitenskapelige publikasjoner.

4.4. Kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon

Søkeren skal dokumentere ev. faglig-administrativ erfaring som f.eks. prosjektledelse, fagligadministrative verv etc.

4.5 Personlige kvalifikasjoner

Personlig egnethet skal ikke vurderes av sakkyndig komité, men vurderes av innstillende myndighet senere i ansettelsesprosessen.