

Sjekkliste intervju vitenskapelige stillinger

I intervjuet ønsker vi blant annet å:

- gi informasjon om virksomheten og stillingen
- få informasjon om søker utover skriftlig søknad, for å sikre best mulig vurderingsgrunnlag
- søke å belyse egnethet utfra kravene som ligger til stillingen
- skape et godt inntrykk av virksomheten uavhengig av utfallet
- gi informasjon om krav til norskferdigheter og utdanningsfaglig kompetanse
- kontrollere informasjon fra søker
- få eventuell kontaktinformasjon for referanser
- informere om prosessen og fremdriften

Intervjugruppen bør på forhånd ha utarbeidet spørsmål og avklart rollefordelingen. Spørsmålene må formuleres slik at det i størst mulig grad blir avdekket om kandidaten har tilstrekkelig og riktig kompetanse tilpasset stillingens krav og innhold. Be om eksempler der det er mulig, for å underbygge utsagnene.

Velg relevante spørsmål for ditt intervju

Innledning
<ul style="list-style-type: none">• Presenter komiteen• Gi en kort introduksjon om UiB/enheten og beskrivelse av rammene for og innholdet i stillingen
Motivasjon
<ul style="list-style-type: none">• Finn ut hvorfor kandidaten søker stillingen. Hva er det vedkommende finner spesielt interessant.• Finn ut hva som er kandidatens fremste akademiske mål• Hvis aktuelt: informer om krav til norskferdigheter og om UiBs tilbud om norskopplæring.
Kort gjennomgang CV
Be kandidaten i korte trekk fortelle som sin karriere så langt, og eventuelle oppdateringer dersom det har være noe videre utvikling siden de søkte på stillingen.
Undervisning
<ul style="list-style-type: none">• Hvis aktuelt: følg opp prøveforelesningen• Motivasjon for undervisning• Undervisningserfaring og tilnærming• Få kandidaten til å reflektere omkring sin rolle, kompetanse og erfaring som underviser og veileder• Hvis aktuelt: Veiledning av bachelor/masterstudenter/doktorgradskandidater• Hvis aktuelt: krav om pedagogisk basisutdanning eller andre kurs i undervisning/veiledning innen 2 år.
Forskning og samarbeid
<ul style="list-style-type: none">• Motivasjon for forskning• Redegjør for hovedtrekkene i egen forskningsproduksjon, samt den overordnede strategien som har styrt denne aktiviteten• Forskningsledelse: Hvordan har du selv erfart å lede forskningsarbeid eller prosjekter, og hvordan ønsker du selv å bli ledet?

- Erfaring med søknader om eksternfinansiering. Konkrete planer om å søke?
- Hvordan kan man på best mulig måte sette sammen en forskningsgruppe? Hva er nødvendige sentrale egenskaper hos medarbeiderne?
- Hvordan reflekterer kandidaten rundt samarbeid, konflikter og bidrag i arbeidsmiljøet. Be om eksempler.

Personlige sider

- Tilpass spørsmålene utfra hvilke egenskaper som etterspørres i utlysningsteksten.
- Få kandidaten til å dele/reflektere ut fra eget synspunkt og hvordan vedkommende tror hen blir oppfattet – få eksempler
- La kandidaten fortelle om sine sterke sider og forbedringsområder. Få eksempler
- Forventninger til stillingen og arbeidsgiver
- Få kandidaten til å reflektere over potensielle utfordringer i rollen og oppgavene

Hva vi kan tilby

Eksempler:

- Faglig samarbeid
- Kompetanseutvikling
- Arbeidsmiljø
- Velferdsgoder
- Informere om arbeidsvilkår (arbeidstid, pensjon o.l.)
- Ev. lokale forhold

Åpne opp for kandidatens spørsmål til intervjugruppen og instituttleder.

Informere kandidaten om den videre prosessen

- Referansesjekk på de aktuelle kandidatene
- Innstilling basert på sakkyndig rapport, rapporter fra evt. prøveforelesning og intervju, samt referanser
- Endelig vedtak gjøres av fakultetsstyre/ansettelsesutvalg eller annen tilsettingsmyndighet. Neste møte er ... dato (evt. sendes saker på sirkulasjon)
- Informere om at kandidaten bli orientert om prosessen underveis og om utfallet av rekrutteringsprosessen uavhengig av utfall