

The University of Oslo is Norway's largest institution of research and education with 28 000 students and 7000 employees. Its broad range of academic disciplines and internationally esteemed research communities make UiO an important contributor to society.

The Department of Sociology and Human Geography is Norway's leading department for both Sociology and Human Geography. Research, teaching and dissemination activities within both fields are of the highest level. The Department is renowned both for the breadth of topics and methodologies employed and for its highly qualified researchers. Gender balance among the academic staff is an important distinguishing feature. The Department has 30 permanent academic staff, more than 30 research fellows and post docs. and 15 administrative staff members. There are approximately 80 PhD. candidates and 1500 students enrolled in the Department.

Faculty of Social Sciences, Department of Sociology and Human Geography

Associate Professor of Sociology

Description

1-2 permanent position(s) as Associate Professor (SKO 1011) of Sociology is currently available in the [Department of Sociology and Human Geography](#).

Qualifications

The main areas of sociological research at the Department are: Global challenges, Migration and integration, Cultural and political participation, The Nordic model, Family and the life course, Social inequality, Working life, and Marginalisation. Candidates for the position should have research experience and teaching qualifications that are compatible with this research profile. Questions regarding the scope of the thematic areas may be addressed to the Vice Head of the Department (see below).

The position requires a PhD in Sociology or equivalent. In the evaluation of candidates for the position, emphasis will be placed on research and international publication in recent years as well as the candidate's future research potential. The successful candidate must be able to contribute to further strengthening of one or more of the research areas mentioned and of the research community in the department. The Department's overall needs will be part of the considerations made in the

hiring process. At present, qualifications for teaching of general sociological theory and/or (qualitative or quantitative) methods at both undergraduate and graduate levels are particularly welcome.

Pursuant to applicable regulations, the applicants will be evaluated based on their documented academic qualifications as well as qualifications in teaching, management and administration. The successful candidate must be able to teach within one or more of the Department's specialization courses, and must also be able to teach sociological theory and/or method at all levels.

The successful candidate will be required to do research and to teach, advise and contribute to examinations at all levels of the programmes of study. The position also involves administrative and other duties in accordance with applicable rules. Applicants who do not have basic pedagogical competencies must acquire such within the first two years of employment. The working language and primary language of instruction is Norwegian, while some courses are given in English. If the candidate who is selected for the position does not speak Norwegian or another Scandinavian language, it will be required that he or she learns the language within two years.

The hiring process will include an interview, and applicants may be required to give trial lectures.

We offer

- An academically stimulating working environment
- Salary according to pay grade 60-77 (NOK 509 100 - 710 400 a year), depending on level of competence
- Good pension benefits under the [Norwegian Public Service Pension Fund](#) scheme
- [Good welfare benefits](#)

The electronic application must contain

- Application letter
- CV with full information on educational background, teaching activities and administrative experience, and any other qualifying activities.
- A complete list of publications

The letter of application and all supporting documents must be in either English, Norwegian or another Scandinavian language.

A sorting committee will be appointed if there are many applicants for the position.

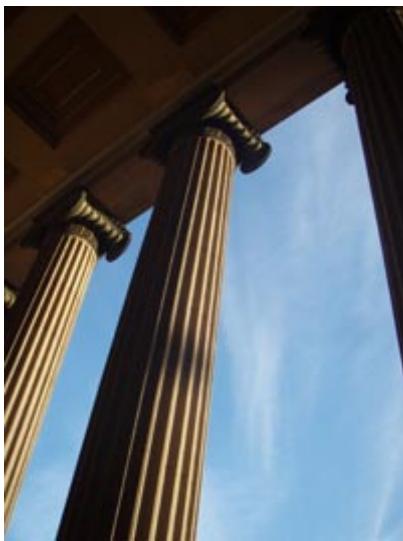
Actual academic works should not be included at this time. After the sorting committee has completed the first stage of the review process, an expert committee will invite the most appropriate candidates to submit up to seven academic works published the last ten years that the applicant wishes to have considered in the assessment process (a doctoral dissertation or a monograph will count as three publications). Copies of educational certificates and letters of recommendation may be required from the shortlisted candidates, but should not be included in the application.

[Rules for appointing Professors and Associate Professors at the University of Oslo](#)

The University of Oslo has an Acquisition of Rights Agreement for all employees for the purpose of securing [intellectual property rights to research results](#) etc.

The University of Oslo aims to achieve a balanced gender composition in the workforce and to recruit people with ethnic minority backgrounds.

Pursuant to section 25, subsection 2, of the Freedom of Information Act, information concerning the applicant may be disclosed to the public, even if the applicant has requested not to appear on the list of applicants.



The University of Oslo is Norway's largest institution of research and education with 28 000 students and 7000 employees. Its broad range of academic disciplines and internationally esteemed research communities make UiO an important contributor to society.

The Department of Sociology and Human Geography is Norway's leading department for both Sociology and Human Geography. Research, teaching and dissemination activities within both fields are of the highest level. The Department is renowned both for the breadth of topics and methodologies employed and for its highly qualified researchers. Gender balance among the academic staff is an important distinguishing feature. The Department has 30 permanent academic staff, more than 30 doctoral and post doctoral research fellows and 12 administrative staff members. There are approximately 80 PhD. candidates and 1500 students enrolled in the Department.

Faculty of Social Sciences, Department of Sociology and Human Geography

Associate Professor of Human Geography

Description

One permanent position as Associate Professor (SKO 1011) of Human Geography is currently available in the [Department of Sociology and Human Geography](#). Applicants who are qualified for full professorship can be promoted after a formal review process once they have taken up their position.

Qualifications

The core areas of research and teaching in Human Geography, at the Department are:

1. Development, politics and the environment
2. Urban and regional development

Candidates for the position should have research experience and teaching qualifications that are compatible with this research profile. Questions regarding the scope of the thematic areas may be addressed to the Head of the Department Professor Per Gunnar Roe (see below).

The position requires a PhD in Human Geography or equivalent. In the evaluation of candidates for the position, emphasis will be placed on research and international publication in recent years as well as the candidates' future research potential. The successful candidate must be able to contribute to further strengthening of one or more of the research areas mentioned, and of the research community in the department. The Department's overall needs will be part of the considerations made in the hiring process. At present, qualifications for teaching of general theory and/or (qualitative or quantitative) methods in Human Geography at both undergraduate and graduate levels are particularly welcome.

Pursuant to applicable regulations, the applicants will be evaluated based on their documented academic qualifications as well as qualifications in teaching, management and administration. The successful candidate must be able to teach within one or more of the Department's specialization courses, and must also be able to teach theory and methods within Human Geography at all levels.

The successful candidate will be required to do research and to teach, advise and contribute to examinations at all levels of the programmes of study. The position also involves administrative and other duties in accordance with applicable rules. Applicants who do not have basic pedagogical competencies must acquire such within the first two years of employment. The working language and primary language of instruction is Norwegian, while an increasing number of courses are given in English. If the candidate who is selected for the position does not speak Norwegian or another Scandinavian language, it will be required that he or she learns the language within two years.

The hiring process will include an interview, and applicants will be required to give trial lectures.

We offer

- An academically stimulating working environment
- Salary according to pay grade 60-77 (NOK 510.100 - 711 800 per annum) - (pay grade 69-82 (NOK 602 800 - 826 000) for Professors)
- Good pension benefits under the [Norwegian Public Service Pension Fund](#) scheme
- [Good welfare benefits](#)

The electronic application must contain

- Application letter
- CV with full information on educational background, teaching activities and administrative experience, and any other qualifying activities.
- A complete list of publications

The letter of application and all supporting documents and academic works must be in either English, Norwegian or another Scandinavian language.

A sorting committee will be appointed if there are many applicants for the position.

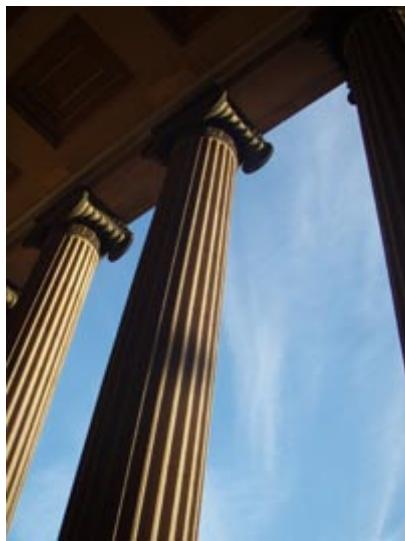
Actual academic works should not be included at this time. After the sorting committee has completed the first stage of the review process, an expert committee will invite the most appropriate candidates to submit up to seven academic works published the last ten years that the applicant wishes to have considered in the assessment process (a doctoral dissertation or a monograph will count as three publications). Copies of educational certificates may be required from the shortlisted candidates, but should not be included in the application.

[Rules for appointing Professors and Associate Professors at the University of Oslo](#)

The University of Oslo has an Acquisition of Rights Agreement for all employees for the purpose of securing [intellectual property rights to research results](#) etc.

The University of Oslo aims to achieve a balanced gender composition in the workforce and to recruit people with ethnic minority backgrounds.

Pursuant to section 25, subsection 2, of the Freedom of Information Act, information concerning the applicant may be disclosed to the public, even if the applicant has requested not to appear on the list of applicants.



The University of Oslo is Norway's largest institution of research and education with 28 000 students and 7000 employees. Its broad range of academic disciplines and internationally esteemed research communities make UiO an important contributor to society.

The Department of Sociology and Human Geography is Norway's leading department for both Sociology and Human Geography. Research, teaching and dissemination activities within both fields are of the highest level. The Department is renowned both for the breadth of topics and methodologies employed and for its highly qualified researchers. Gender balance among the academic staff is an important distinguishing feature. The Department has 30 permanent academic staff, more than 30 research fellows and post docs. and 15 administrative staff members. There are approximately 80 PhD. candidates and 1500 students enrolled in the Department.

Faculty of Social Sciences, Department of Sociology and Human Geography

Postdoctoral Fellow in Human Geography

Job Description

There is a vacant position at the [Department of Sociology and Human Geography](#) for a Postdoctoral Fellow (SKO1352) in Human Geography. The position is for a period of up to 4 years with 25 % compulsory work (primarily teaching at the department). Applicants, who at the time of appointment cannot provide documentary evidence of basic formal teaching competence, must acquire such competence within two years by completing a mandatory pedagogical course provided by UiO.

Desired qualifications and Personal skills

Applicants must hold a Ph. D. in Human Geography or equivalent, and the suggested project must be related to one or more of the Department's two core areas of Human Geography:

- Development, politics and environment
- Urban and regional development

When evaluating the application, emphasis will be placed on the applicant's academic and personal competence to carry out the suggested research project. Applicants must have the capacity for independent academic work at a high level, preferably documented through publications in international journals. In addition the applicants are expected to teach at different levels.

Applicants must have native or near-native competence in a Scandinavian language or English.

We offer

- Pay grade 57 - 64 (NOK 482 800 - 549 400), depending on level of competence/length of service
- An academically stimulating working environment
- Focus on working conditions for academic staff and researchers
- Good pension benefits under the [Norwegian Public Service Pension Fund scheme](#)
- [Good welfare benefits](#)

The electronic application should include

- Application letter
- Project description
- CV (summarizing education, positions, pedagogical experience, administrative experience and other qualifying activity)
- A complete list of publications

The letter of application and all supporting documents must be in either English, Norwegian or another Scandinavian language.

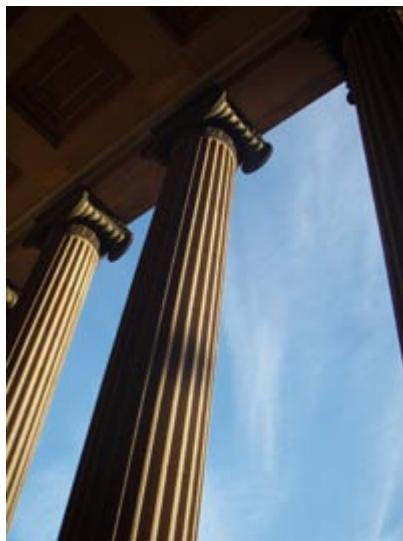
Actual academic works should not be included at this time. After the first stage of the review process, an expert committee will invite the most appropriate candidates to submit up to five academic works that the applicant wishes to have considered in the assessment process (a doctoral dissertation or a monograph will count as three publications). Copies of educational certificates and letters of recommendation may be required from the shortlisted candidates, but should not be included in the application.

Please also refer to the [Guidelines concerning appointment to post doctoral and research posts at UiO](#).

According to Section 25 of the Norwegian Freedom of Information Act, information about the applicant can be published even when the applicant has requested not to be included in the public list of applicants.

The University of Oslo has an Acquisition of Rights Agreement for all employees for the purpose of securing [intellectual property rights to research results etc.](#)

The University of Oslo aims to achieve a balanced gender composition in the workforce and to recruit people with ethnic minority backgrounds.



The University of Oslo is Norway's largest institution of research and education with 28 000 students and 7000 employees. Its broad range of academic disciplines and internationally esteemed research communities make UiO an important contributor to society.

The Department of Sociology and Human Geography is Norway's leading department for both Sociology and Human Geography. Research, teaching and dissemination activities within both fields are of the highest level. The Department is renowned both for the breadth of topics and methodologies employed and for its highly qualified researchers. Gender balance among the academic staff is an important distinguishing feature. The Department has 30 permanent academic staff, more than 30 research fellows and post docs. and 15 administrative staff members. There are approximately 80 PhD. candidates and 1500 students enrolled in the Department.

Faculty of Social Sciences, Department of Sociology and Human Geography

PhD Research Fellow in Sociology

There is a vacant position at the Department of Sociology and Human Geography for a PhD research fellow (SKO 1017) in Sociology. The position is for a period of up to 4 years with 25 % compulsory work (primarily teaching at the Department).

Job description

The position forms part of Prof. Gunn Elisabeth Birkelund's research project "Ethnic segregation in schools and neighborhoods: Consequences and Dynamics" funded by the Norwegian Research Council. The PhD fellow will be part of a research group comprising of at least six researchers at ISS working on ethnic school and neighborhood segregation. The project's empirical content will be drawn from register data, and simulation techniques will be developed and applied. More information on the project, including project description, can be obtained here:
<http://www.sv.uio.no/iss/english/research/projects/segregation/index.html>.

Requirements

Applicants must have a master's degree/second-level degree in Sociology or other disciplines that might be relevant for the project, as well as skills in quantitative data analysis. The master's thesis must have been submitted before the application deadline.

The position requires that the person who is hired participates in the Faculty of Social Sciences' organised research education programme (PhD programme) and that the work results in a doctorate in Sociology. The person who is hired will automatically be admitted to the PhD programme. If the person who is hired has a disciplinary background in a field other than Sociology, additional courses in Sociology might be required.

The hiring process will include an interview. In addition to an overall evaluation of the applicant's grades, particular emphasis will be placed on the quality of the project proposal and the master's thesis. Reference is also made to the applicable [guidelines for appointing research fellows at the University of Oslo](#).

We offer:

- salary in pay grade 50-57 (NOK 429 400 – 482 200 per annum), depending on competence
- a stimulating working environment
- a good pension scheme through the Norwegian Public Service Pension Fund
- good welfare benefits

The electronic application should include:

- A letter of application
- Project proposal (appr. 5 pages) which should include the topic, relevant theory and methods, and a work plan
- CV with full summary of education, practice and academic employment. The period of enrolment (admission-completion) in the master's study programme must be specified
- Academic transcripts (university degrees only)
- Copy of Master's degree diploma
- Master's thesis. Please note that there is no separate prompt for uploading your thesis in the electronic application. Your thesis must therefore be registered as an "Attachment"
- Complete list of publications and any academic work.

According to the Norwegian Law "Offentlighetsloven §25.2 ledd", information about the applicant can be published even though the applicant has requested not to be included in the public list of applicants.

The University of Oslo has an Acquisition of Rights Agreement for all employees for the purpose of securing [intellectual property rights to research results](#) etc.

The University of Oslo aims to achieve a balanced gender composition in the workforce and to recruit people with ethnic minority backgrounds.

Til:	Instituttstyret
Fra:	Instituttleder
Sakstype:	Diskusjonssak
Saksnr:	7/2015
ePhorte:	
Møtedato:	07.01.2015
Notatdato:	22.12.2014
Saksbehandler:	Brita Langeid

Ledergruppen ved ISS ønsker å redegjøre for bakgrunn for og praksis ved bruk av sorteringskomité på ISS.

Per Gunnar Røe
instituttleder

Brita Langeid
fung.kontorsjef

Bruk av sorteringskomite for søknader til førsteamanuensisstillinger i sosiologi

1. Bakgrunn

Det er generelt stor sökning til førsteamanuensisstillinger i sosiologi ved ISS; ved de to siste utlysningene hhv. 34 og 29. Behandling av så mange søker i sakkyndig komite er ressurskrevende og det er også vanskelig å få sakkyndige til å ta på seg slike oppgaver medmindre timeuttellingen er svært god. For tiden honoreres arbeid i sakkyndig komite med 60 timer til hvert medlem hvis det er 8-15 søker og med 80 timer hvis det er 16 eller flere søker.

Komitemedlemmene får altså samme kompensasjon ved f. eks. 34 søker som ved 16. Satsene kan selvsagt endres slik at det blir en bedre kompensasjon ved mange søker. Spørsmålet er da om dette er en fornuftig ressursbruk for instituttet i forhold til alternativ anvendelse på primæroppgavene undervisning, forskning og formidling. Fra UiOs side er den generelle anbefalingen å forsøke å holde ressursbruken ved ansettelses nede (<http://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/veilbedommelseskomite.html>).



I likhet med trolig de fleste andre institutter har ISS derfor innført en ordning med sorteringskomite som gjør en første gjennomgang av søknadene og velger ut et mindre antall som går videre til den sakkyndige komiteen. Reglene for bruk av sorteringskomite er gitt i §7 i UiOs «Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger» (se nedenfor). Som det framgår skal det velges ut fem til ti og det er bare disse som sender inn fullstendige søknader med vedlagte publikasjoner.

2. Nåværende praksis

Gitt at sorteringskomiteen ikke skal foreta noen innholdsmessig vurdering av publikasjoner (og heller ikke har tilgang til disse), må sorteringen i all hovedsak foretas på grunnlag av søknadsbrev og cv (inkludert publikasjonslister). For vurderingen av søker til førsteamanuensisstillinger i sosiologi ved ISS har man valgt å foreta sorteringen på en mest mulig standardisert og transparent måte.

Mer detaljert var prosedyren slik ved siste ansettelse som førsteamanuensis i sosiologi (gjengitt fra innstillingen fra den sakkyndige komiteen, som også inneholder redegjørelse for sorteringskomiteens arbeid):

The task of an Application Committee is to perform an initial screening of the applicants and select five to ten applicants that will subsequently be evaluated in more depth and detail by the Assessment Committee appointed by the Faculty of Social Sciences. It is the impression of the Application Committee that the overall level of the applicants is very good. We have therefore decided to select the maximum number possible (i.e., ten) to be evaluated in detail by the Assessment Committee.

In the announcement of the position, particular emphasis is ‘placed on research and international publications in recent years as well as the candidate’s future research potential’. In addition, the potential in relation to the Department’s core areas, as well as qualifications in teaching, management and administration are considered’. The material available to the Application Committee consists of the application letters, the submitted CV’s and the lists of publications. The task of an Application Committee is not to evaluate the full range of qualifications of the applicants. The available material is richest with regard to publication, which is relatively easy to assess in quantitative terms, but refereeing and selection processes by journals and publishers also provide relevant, although limited, information on quality to be taken into consideration. The strategy of the Application Committee has therefore been to start with the publication activity, and to select an initial set of applicants that stand out in this respect. In a second round we have

then checked whether these applicants also satisfy minimum requirements with regard to the relation to the Department's core areas and to experience in teaching, management and administration. In considering these latter criteria, we have followed the Rules mentioned above and included applicants even in the presence of some doubt, thereby leaving it to the Assessment Committee to provide a more thorough assessment.

When evaluating the applicants' publication records, it is important to take into account not only the number of publications, but also their types (for instance, books should count more heavily than articles) as well as variations in the overall quality of the journal/publisher (with particular emphasis given to leading international journals and publishers), and the number of co-authors. We have therefore followed the system of weighting developed by The Norwegian Association of Higher Education Institutions (UHR), which has been implemented by the University of Oslo, and is explained here: <http://www.uio.no/english/for-employees/support/research/cristin/guidelines/>

Basically, this system translates the various sorts of scientific publications into equivalents of sole-authored articles in 'ordinary scientific' journals, distinguishing between these (Level 1) journals and leading international journals (Level 2). We have added an additional requirement that the applicant should have at least one publication at Level 2.

3. Alternativer til nåværende praksis

Ett åpenbart alternativ er å gå tilbake til en ordning der den sakkynlige komiteen vurderer alle søknader. Det er mulig, men har altså store omkostninger i form av tid og penger og potensielt kvaliteten på vurderingene (siden færre vil være villige til å sitte i svært tidkrevende komiteer).

Dersom man skal ha en ordning med sorteringskomite, er det videre spørsmålet om utvelgelseskriteriene skal endres på noen grunnleggende måte. Et spørsmål er da om forskning og publisering gis stor vekt. Vi mener at hovedvekt på forskning er i tråd med stillingsutlysningene. Større vekt på undervisning er også vanskelig å få til siden søkeradsdokumentene generelt gir et svært svakt grunnlag for å vurdere de relevante kvalifikasjonene (noe som også er et problem for vurderingene i sakkynlige komiteer).

Når det gjelder forskningen, må den i hovedsak vurderes ut fra omfanget av publiseringen og hvilke kanaler det er publisert i (siden det ikke foreligger mer direkte informasjon om kvalitet). Et hovedalternativ her er å gjøre vurderingen mer skjønnsmessig og mindre standardisert. Dette vil utvilsomt gå på bekostning av hensynet til likebehandling av søkerne. Innstillingskomiteens vurderinger vil f. eks. i større grad bli farget av mer tilfeldig foreliggende informasjon fra andre kilder enn søkeradsdokumentene, trolig ofte av mer ryktereget karakter.

Dersom man holder fast ved en mer standardisert vurderingsprosedyre, er spørsmålet om de spesifikke kriteriene skal være annerledes. Vi har valgt å benytte UHRs system for måling av publikasjonsaktiviteten. Dette systemet er ikke perfekt, men det vil heller ikke alternative systemer være og det virker uansett ikke rimelig å innføre en helt ny lokal metode for måling av publiseringaktivitet på sosiologi ved UiO. Det må også understreges at systemet bare brukes til å sortere ut (vanligvis) ti søkerne for nærmere vurdering; det ville selvsagt være helt urimelig å benytte et slikt system til å rangere de beste søkerne. For å unngå en slik påvirkning får heller ikke den sakkyndige komiteen noen informasjon om de enkelte søkernes opptelte publiseringspoeng, bare hvem som er blant de ti høyeste. Nummer 1 og nummer 10 stiller dermed likt før den endelige vurderingen i denne komiteen.

Ikke noe system for sortering vil være perfekt. Når man plukker ut ti søkerne, kan det nesten alltid anføres gode grunner for at enkelte av de ikke utvalgte er bedre kvalifisert enn noen av dem som er utvalgt. Kanskje den som ble rangert som nummer 11 egentlig burde ha vært rangert som nummer 7 og dermed kommet videre til den sakkyndige komiteen. Dette er imidlertid ikke i seg selv noe problem. Det avgjørende spørsmålet må være om man ved den praksis vi nå har, mister en person som ellers ville blitt innstilt, dvs. ha vært blant de (vanligvis) tre beste. Vi ser dette som svært usannsynlig.

Vedlegg: UiOs regler for bruk av sorteringskomite:

§ 7 Bruk av sorteringskomite

Sorteringskomiteens oppgaver

Før behandling av oppnevnte sakkyndige (se § 8) kan søknadene som en alternativ ordning gjennomgås av en sorteringskomité, som inviterer fra fem til ti av de mest interessante søkerne til å sende inn fullstendig søknad vedlagt utvalgte publikasjoner.

Sorteringskomiteen har to valg:

1. Konkludere med at det er for få/ingen kvalifiserte søkerne.

Sorteringskomiteen kan beslutte at stillingen bør kunngjøres på nytt eller at den ikke bør kunngjøres på nytt på nåværende tidspunkt, jf. § 4 nr. 8.

2. Gi et kort, begrunnet forslag til de sakkyndige om hvilke søkerne som er aktuelle og bør gå videre i prosessen, uten å foreta noen form for rangering. Det skal gis en summarisk begrunnelse for hvorfor uaktuelle søkerne ikke går videre i prosessen.

Dersom sorteringskomiteen er i tvil om at en søker er aktuell, bør søknaden alltid inkluderes. Alle søknader oversendes imidlertid til de sakkyndige, som står fritt til å vurdere flere søkerer enn de sorteringskomiteen finner aktuelle.

Sorteringskomiteen skal i sitt arbeid være oppmerksom på UiOs målsetning om å rekruttere flere kvinner til vitenskapelige stillinger.

Forslag til supplerende retningslinjer for bruk av sorteringskomite ved ISS

Etter UiOs regler skal en sorteringskomite (dersom man velger å benytte en slik) foreta en innledende gjennomgang av søkerne og velge ut fem til ti søkerer for en grundigere vurdering av en bedømmelseskomite. Siden man ved sorteringen vil ha relativt lite informasjon om søkerne, ønsker ISS at man som hovedregel legger seg opp mot det maksimale antallet (ti søkerer). Grensen på ti søkerer kan heller ikke oppfattes som absolutt; i unntakstilfeller kan man derfor godta et mindre antall søkerer.

Det forutsettes i det følgende at stillingsutlysningen i hovedsak vektlegger forskjellige kvalifikasjoner slik praksis har vært ved utlysninger ved ISS de siste årene. Det innebærer at det legges vesentlig vekt på forskningmessige kvalifikasjoner og vitenskapelig publisering, eventuelt også internasjonal publisering. Det spesifiseres også at det skal legges vekt på andre kvalifikasjoner, spesielt med hensyn til undervisning, men også (forskning)ledelse og administrasjon.

Det materialet som er tilgjengelig for en sorteringskomite, er i hovedsak søknadsbrev, CV-er og publikasjonslister. Materialet er rikest med hensyn til omfanget av publiseringen. Muligheten til å vurdere kvaliteten på publikasjonene er derimot svært begrenset, selv om type publikasjon og valg av publiseringsskanal kan gi noen indikasjoner. En CV kan også gi en viss oversikt over omfanget av erfaring innen undervisning, ledelse og administrasjon, men informasjonen vil være mye mindre presis enn det som gjelder for publisering. Det vil vanligvis ikke foreligge informasjon om kvaliteten på undervisning, ledelse og administrasjon. Informasjon om eventuelle studentevalueringer etc. vil være svært selektiv og vanligvis umulig å vurdere på tvers av søkerer.

Siden det legges vesentlig vekt på publisering og det også er på dette området man har best mulighet for å vurdere søkerne, bør sorteringskomiteen starte med å vurdere publiseringen. Ut fra en slik vurdering bør inntil ti søkerer velges ut. For disse søkerne bør man så undersøke så godt som mulig om de oppfyller de minstekrav som er satt når det gjelder undervisning, ledelse og administrasjon. Det må også undersøkes om den enkelte søker tilfredsstiller de krav som er satt med hensyn til tematisk innretning (vanligvis at søkeren har tilstrekkelig erfaring innenfor ett eller flere av instituttets forskningsområder).

For vurderingen av publiseringen bør det systemet som er utviklet av UHR (publiseringssindikatoren), benyttes. Det vil si at den enkelte publikasjon tildeles poeng avhengig av om det er en bok, en artikkel i en bok eller en artikkel i et tidsskrift, og av om boken eller tidsskriftet er på nivå 1 eller 2. Verken skilte mellom nivå 1 og 2 eller vurderingen av om en publikasjon skal telles i det hele tatt (det vil si minst plasseres på nivå 1) er uproblematisk. Med et stort og stadig økende antall tidsskrifter og bøker av meget varierende kvalitet er imidlertid en eller annen form for differensiering nødvendig. Den enkelte sorteringskomite vil verken ha kompetanse eller ressurser til å vurdere et stort antall publiseringsskanaler (noe som også vil være tilfelle om den faglige bedømmelseskomiteen selv skulle foreta sorteringen). Instituttet vurderer det derfor slik at bruk av UHRs system er den beste løsningen. Sorteringskomiteen bør imidlertid vurdere det resultatet en opptelling fører fram til, og

eventuelt supplere utvalget av søkerer som går videre til bedømmelseskomiteen. Dette kan for eksempel være aktuelt dersom det er søkerer med svært sentrale faglige bidrag, men som likevel ikke kvalifiserer til å gå videre til bedømmelseskomiteen ut fra det totale omfang av vedkommendes publisering.

Det må understrekkes at sorteringskomiteens oppgave er å sørge for at de søkerne som er aller best kvalifisert (og som dermed ville ha blitt innstilt dersom man hadde foretatt en grundig kvalitativ vurdering av hver enkelt) går videre til bedømmelseskomiteen. Når så mange som ca. ti personer går videre til bedømmelseskomiteen, er det svært sannsynlig at en slik sortering som her er skissert, vil gi dette resultatet. Ut fra sorteringskomiteens oppgave er det ikke problematisk om enkelte meget godt kvalifiserte søkerer ikke kommer med blant de utvalgte (selv om det selvsagt er ønskelig at de gjør det), dersom de ikke er blant de aller fremste som ellers kunne ha blitt innstilt til stillingen(e).

Bedømmelseskomiteens oppgave er å foreta en grundig kvalitativ vurdering av den enkelte søker som kommer videre fra sorteringen. Det er viktig at denne vurderingen foretas på fritt grunnlag og ikke påvirkes i urimelig grad av en ren oppstelling av publiseringen. Det er derfor ikke ønskelig at bedømmelseskomiteen selv foretar sorteringen. Bedømmelseskomiteen bør av samme grunn heller ikke ha tilgang til en detaljert rangering av søkerne basert på fra sorteringskomiteens arbeid. Dersom bedømmelseskomiteen finner at sorteringskomiteens arbeid har gitt uheldige resultater, bør den i stedet benytte muligheten til selv å beslutte å ta med i sin vurdering søkerer utover dem sorteringskomiteen har valgt ut.

Brevet til søkerne vil på bakgrunn av disse retningslinjene kunne se slik ut:

The task of an Application Committee is to perform an initial screening of the applicants and select five to ten applicants that will subsequently be evaluated in more depth and detail by the Assessment Committee appointed by the Faculty of Social Sciences. It is the impression of the Application Committee that the overall level of the applicants is very good. We have therefore decided to select the maximum number possible (i.e., ten) to be evaluated in detail by the Assessment Committee.

In the announcement of the position, particular emphasis is ‘placed on research and international publications in recent years as well as the candidate’s future research potential’. In addition, the potential in relation to the Department’s research areas, as well as qualifications in teaching, management and administration are considered’. The material available to the Application Committee consists of the application letters, the submitted CV’s and the lists of publications. The task of an Application Committee is not to evaluate the full range of qualifications of the applicants. The available material is richest with regard to publication, which is relatively easy to assess in quantitative terms, but refereeing and selection processes by journals and publishers also provide relevant, although limited, information on quality to be taken into consideration. The strategy of the Application Committee has therefore been to start with the publication activity, and to select an initial set of applicants that stand out in this respect. In a second round we have then checked whether these applicants also satisfy minimum requirements with regard to the relation to the

Department's research areas and to experience in teaching, management and administration. In considering these latter criteria, we have followed the Rules mentioned above and included applicants even in the presence of some doubt, thereby leaving it to the Assessment Committee to provide a more thorough assessment.

When evaluating the applicants' publication records, it is important to take into account not only the number of publications, but also their types (for instance, books should count more heavily than articles) as well as variations in the overall quality of the journal/publisher (with particular emphasis given to leading international journals and publishers), and the number of co-authors. We have therefore followed the system of weighting developed by The Norwegian Association of Higher Education Institutions (UHR), which has been implemented by the University of Oslo, and is explained here: <http://www.uio.no/english/for-employees/support/research/cristin/guidelines/>

Basically, this system translates the various sorts of scientific publications into equivalents of sole-authored articles in 'ordinary scientific' journals, distinguishing between these (Level 1) journals and leading international journals (Level 2).

Fra Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO:

§ 7 Bruk av sorteringskomite

Sorteringskomiteens oppgaver

Før behandling av oppnevnte sakkyndige (se § 8) kan søkerne som en alternativ ordning gjennomgås av en sorteringskomité, som inviterer fra fem til ti av de mest interessante søkerne til å sende inn fullstendig søknad vedlagt utvalgte publikasjoner.

Sorteringskomiteen har to valg:

1. Konkludere med at det er for få/ingen kvalifiserte søker.

Sorteringskomiteen kan beslutte at stillingen bør kunngjøres på nytt eller at den ikke bør kunngjøres på nytt på nåværende tidspunkt, jf. § 4 nr. 8.

2. Gi et kort, begrunnet forslag til de sakkyndige om hvilke søker som er aktuelle og bør gå videre i prosessen, uten å foreta noen form for rangering. Det skal gis en summarisk begrunnelse for hvorfor uaktuelle søker ikke går videre i prosessen.

Dersom sorteringskomiteen er i tvil om at en søker er aktuell, bør søknaden alltid inkluderes. Alle søkerne oversendes imidlertid til de sakkyndige, som står fritt til å vurdere flere søker enn de sorteringskomiteen finner aktuelle.

Sorteringskomiteen skal i sitt arbeid være oppmerksom på UiOs målsetning om å rekruttere flere kvinner til vitenskapelige stillinger.

Oppnevning

Sorteringskomiteen oppnevnes av innstillingsorganet eller den som bemyndiges, og er et forberedende organ for innstillingsmyndigheten.

Krav til oppnevnelsen

- Sammensatt i forhold til stillingskravene i kunngjøringen
- Minst tre medlemmer
- Minst to bør ha kompetanse på det aktuelle stillingsnivå
- Begge kjønn skal være representert

To the members of the selection board

Date:

Your ref.:

Our ref.:

Nomination of selection board – Associate Professor in X

Assessment of applicants for the post as Associate Professor in X at the Department of Sociology and Human Geography (ISS).

We have experienced a strong interest in the position – there were X applicants in total. ISS appointed the following sorting committee who performed an initial screening of applicants:

- X, ISS, University of Oslo
- X, ISS, University of Oslo
- X, ISS, University of Oslo

They have produced a shortlist of X number of applicants, who will be subjected to a more thorough evaluation:

X....

You will find the screening of applicants enclosed. These applicants are invited to send in academic works. Please note that the selection board is free to consider applicants not included in the shortlist.

In pursuance of section 6-3(3) of the Universities and Colleges Act applicants for academic posts shall be assessed by nominated specialists before a report is submitted by the body with the power of recommendation. The selection board's assessment shall constitute the basis for the further appointment proceedings in the governing bodies of the University.

The Department of Sociology and Human Geography decided to nominate the following persons as members of the selection board:

- X, ISS, University of Oslo
- Y
- Z

X has been chosen to be the administrative leader of the selection board. The leader is responsible for contacting the other members to initiate the process of assessment.

The University of Oslo are using an electronic recruitment system, EasyCruit. You will find all the applications with attachments on this Website: www.easycruit.com



Faculty Administration
Postal addr.: PO Box 1084 Blindern, 0317
Oslo
Visiting addr.: Eilert Sundts hus 3. et.,
Moltke Moes vei 31, 0851 Oslo

Phone: (+47) 22 85 62 64
Telefax: (+47) 22 85 48 25
postmottak@sv.uio.no
www.sv.uio.no
Org. no.: 971 035 854

Please find enclosed:

- Manual for EasyCruit + username and password
- The text of the advertisement and a description of the post
- Expanded list of applicants
- Screening of applicants
- Information for applicants and assessment committees on appointment to academic posts

For further information see:

- [Rules for Appointments to Professorships and Associate Professorships at UiO](#)
- [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](#)
- Appointments to academic posts at the University of Oslo: <http://www.uio.no/english/for-employees/support/human-resources/recruitment/orientation-appointment-academic-position.pdf>

The board's assessment shall normally be submitted within 3 months after its nomination.
We should like to take this opportunity of thanking you for having expressed your willingness to serve on the selection board for these appointment proceedings.

A fee will be paid to members of the committee after the evaluation has been completed, cf. the enclosed contracts. Please return one copy of the contract together with the 'Payments Abroad form' to the faculty duly completed and signed.

Good luck with your work, and please contact us in case you have any questions.

Sincerely yours

Katrine Fangen
Head of Department

Aud-Jorunn Sandal
Adviser - HR

This document is approved electronically by UiO and is therefore not signed.

Officer in charge:
Aud-Jorunn Sandal
+4722858224, *a.j.sandal@sv.uio.no*

Til bedømmelseskomiteen

Dato:

Deres ref.:

Vår ref.:

Oppnevning av bedømmelseskomité for postdoktorstilling innen X

Vi viser til kontakt om saken, og takker for at du har sagt deg villig til å være med på bedømmelse i denne tilsettingssaken.

Ved søknadsfristens utløp hadde det kommet inn X søknader. I kunngjøringsteksten står det at det vil bli nedsatt en sorteringskomité og at de mest aktuelle kandidatene vil bli invitert til å sende inn vitenskapelige arbeider. Instituttet har bestemt at bedømmelseskomiteen også skal fungere som sorteringskomité.

I henhold til universitetslovens § 6-3(3) skjer tilsetting i vitenskapelige stillinger på grunnlag av bedømmelse fra oppnevnte sakkynndige før innstilling avgis av innstillingsorganet. Komiteens vurdering skal danne grunnlag for den videre behandling av tilsettingssaken i universitetets organer.

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi (ISS) har vedtatt å oppnevne følgende som medlemmer til den bedømmelseskomiteen:

- X, ISS, UiO
- Y
- Z

X er utpekt som administrativ leder. Lederen er ansvarlig for å kontakte de øvrige medlemmene for å starte arbeidet med bedømmelsen.

Vurderingen fra komiteen skal normalt foreligge innen tre måneder etter oppnevning.

Det er i kunngjøringsteksten oppgitt at det vil bli benyttet sorteringskomité. Instituttet har bestemt at bedømmelseskomiteen også skal fungere som sorteringskomité. Administrativ leder får ansvar for å sende en sorteringsliste til saksbehandler Aud-Jorunn Sandal, slik at hun kan sende den til søkerne og kontakte dem som skal inviteres til å sende inn vitenskapelige arbeider. Ved bruk av sorteringskomité er det normalt å sortere ut 5 – 10 interessante søker, men ikke overstige 15.



Fakultetsadministrasjonen

Postadr.: Postboks 1084 Blindern, 0317 Oslo
Kontoradr.: Eilert Sundts hus 3. et., Moltke Moes vei 31, 0851 Oslo

Telefon: 22 85 62 64

Telefaks: 22 85 48 25

postmottak@sv.uio.no

www.sv.uio.no

Org.nr.: 971 035 854

Universitetet i Oslo benytter seg av et elektronisk rekrutteringssystem, EasyCruit. Du vil finne alle søknadene med vedlegg ved å logge deg inn på denne nettsiden: www.easycruit.no

Vedlagt følger:

- Manual for EasyCruit + brukernavn og passord
- Kunngjøringstekst
- Utvidet søkerliste

Nyttige nettsider:

- [Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiatur, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat](#)
- [Retningslinjer for ansettelse i postdoktor- og stipendiaturstillinger ved UiO](#)

Honorering og kontrakt

Eksterne medlemmer av den sakkyndige komiteen får utbetalt honorar for sitt arbeid. I den forbindelse ber vi om at ett eksemplar av vedlagte kontraktsformular blir returnert i utfylt og undertegnet stand. Honoraret beregnes ut fra antall søker som skal vurderes med utgangspunkt i fastsatte satser. Beløpet vil bli utbetalt så snart vi har mottatt bedømmelsen.

Med hilsen

Per Gunnar Røe
instituttleder

Aud-Jorunn Sandal
rådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:
Aud-Jorunn Sandal
+4722858224, a.j.sandal@sv.uio.no

Til bedømmelseskomiteen

Dato:

Deres ref.:

Vår ref.:

Oppnevning av bedømmelseskomité for stipendiatstilling i X

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi viser til kontakt om saken, og takker for at du har sagt deg villig til å være med på bedømmelse i denne tilsettingssaken.

Ved søknadsfristens utløp har X søker meldt sin interesse (se vedlagt søkerliste).

I henhold til universitetslovens § 6-3(3) skjer tilsetting i vitenskapelige stillinger på grunnlag av bedømmelse fra oppnevnte sakkynndige før innstilling avgis av innstillingsorganet. Komiteens vurdering skal danne grunnlag for den videre behandling av tilsettingssaken i universitetets organer.

ISS har vedtatt å oppnevne følgende som medlemmer til den sakkynndige komiteen:

- X, ISS, UiO
- Y
- Z

X er utpekt som administrativ leder. Lederen er ansvarlig for å kontakte de øvrige medlemmene for å starte arbeidet med bedømmelsen.

Vurderingen fra komiteen skal normalt foreligge innen tre måneder etter oppnevning.

Ved vurdering av søker til stipendiatstillinger ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, skal komiteen støtte seg på, og vise til, følgende dokumenter i sin innstilling til styret:

1. *Kunngjøringsteksten* – det som vektlegges i kunngjøringsteksten skal også vektlegges i vurderingen av søkerne.
2. [Retningslinjer for ansettelse i postdoktor- og stipendiatstillinger ved UiO](#)
3. I innstillingen fra bedømmelseskomitéen til instituttstyret som tilsetter stipendiater, skal det i rangeringen av søkerne legges vekt på følgende tre kriterier:



Fakultetsadministrasjonen

Postadr.: Postboks 1084 Blindern, 0317 Oslo
Kontoradr.: Eilert Sundts hus 3. et., Moltke Moes vei 31, 0851 Oslo

Telefon: 22 85 62 64
Telefaks: 22 85 48 25
postmottak@sv.uio.no
www.sv.uio.no
Org.nr.: 971 035 854

- a. Søkernes grunnkvalifikasjoner, det vil si type utdannelse, karakterer, og kvaliteten på masteroppgaven
- b. Doktorgradsprosjektets kvalitet
- c. Relevans i forhold til prosjektet

Da stipendiastillinger er rekrutteringsstillinger, skal ikke arbeidserfaring, eller andre publikasjoner enn masteroppgaven, vektes tungt.

Innstillingen bør presentere og beskrive kandidatenes kvalifikasjoner på en måte som gjør dem mest mulig sammenlignbare, slik at de samme punktene vurderes og omtales for samtlige kandidater og gjerne i samme rekkefølge.

Universitetet i Oslo benytter seg av et elektronisk rekrutteringssystem, EasyCruit. Du vil finne alle søknadene med vedlegg ved å logge deg inn på denne nettsiden: www.easycruit.no

Vedlagt følger:

- Manual for EasyCruit + brukernavn og passord
- Kunngjøringstekst
- Utvidet søkerliste

Honorering og kontrakt

Eksterne medlemmer av den sakkyndige komiteen får utbetalt honorar for sitt arbeid. I den forbindelse ber vi om at ett eksemplar av vedlagte kontraktsformular blir returnert i utfylt og undertegnet stand. Honoraret beregnes ut fra antall søker med utgangspunkt i fastsatte satser. Beløpet vil bli utbetalt så snart vi har mottatt bedømmelsen.

Med hilsen

Katrine Fangen
instituttleder

Aud-Jorunn Sandal
rådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:

Aud-Jorunn Sandal
+4722858224, a.j.sandal@sv.uio.no

Stillingsoversikt ISS

Stipendiater og postdoktorer per 1.10.2016 (budsjetterte stillinger)

	SOS	hvorav, EFP*	SGO	hvorav, EFP
kvinner	5		5	
menn	6		3	
Ikke avklart	3		3	
	14	2	11	4

Postdoktorer per 1.10.2016 (budsjetterte stillinger)

	SOS	hvorav, EFP*	SGO,	hvorav, EFP
kvinner	1		3	
menn	6		1	
Ikke avklart			1	
	7	5	5	4

*EFP: finansieres over prosjektmidler, som regel med noe tilskudd fra basis

Faste stillinger per 1.02.2017 (budsjetterte stillinger)

	SOS, prof	SOS, 1. aman.	SGO, prof.	SGO, 1. aman.	OLA, prof.	OLA 1. aman.	lektorprogr., 1. aman.
kvinner	10	3	2	2			
menn	7	2	6	1	1	2	1
	17	5	8	3	1	2	1

	Prof. totalt	1. aman. totalt
kvinner	12	5
menn	14	6
	26	11

Stillingsoversikt ISS

Stipendiater og postdoktorer per 1.10.2016 (budsjetterte stillinger)

	SOS	hvorav, EFP*	SGO	hvorav, EFP
kvinner	5		5	
menn	6		3	
Ikke avklart	3		3	
	14	2	11	4

Postdoktorer per 1.10.2016 (budsjetterte stillinger)

	SOS	hvorav, EFP*	SGO,	hvorav, EFP
kvinner	1		3	
menn	6		1	
Ikke avklart			1	
	7	5	5	4

*EFP: finansieres over prosjektmidler, som regel med noe tilskudd fra basis

Faste stillinger per 1.02.2017 (budsjetterte stillinger)

	SOS, prof	SOS, 1. aman.	SGO, prof.	SGO, 1. aman.	OLA, prof.	OLA 1. aman.	lektorprogr., 1. aman.
kvinner	10	3	2	2			
menn	7	2	6	1	1	2	1
	17	5	8	3	1	2	1

	Prof. totalt	1. aman. totalt
kvinner	12	5
menn	14	6
	26	11