# FRONT prosjektet- WP1 Kjønnsnøytrale ansettelsesprosesserIntervjuguide for individuelle intervjuer/en-til-en samtale

## Om prosjektet

Tiltakspakke 1- Kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser er en av tiltakspakkene i FRONT-prosjektet ved MN. FRONT-prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN), Det teologiske-fakultet (TF) og Naturhistorisk-museum (NHM).

Målet er å utarbeide effektive og transparente prosedyrer for ansettelse og opprykk i faste vitenskapelige stillinger, samt et opplæringsprogram for vitenskapelige ansettelser med sikte på kjønnsbevisste tilsettingsprosesser og opprykksordninger. Vi skal kartlegge ansettelsesprosesser ved de ulike enhetene. Vi skal undersøke formulering av behov, fastsetting av fagområde, beslutning om utlysning, bredde i annonsering, bruk av letekomiteer, utvelgelse av sakkyndige komiteer, sakkyndig vurdering, intervjuer og tilsetting. Tilsvarende skal vi undersøke grunnlaget for opprykksprosessene. I utforming av prosedyrene vil vi ta utgangspunkt i best practice.

## Om intervjuet

Under intervjuet vil det innledningsvis informeres om:

* Hvem skal intervjues (institutt, stilling). Instituttledere ved MN (IBV, GEO, MI), sentrale personer ved TF og NHM (forskningsleder)
* Hvem skal stå for intervjuet
* Intervjuet tas opp på bånd via zoom (kun for effektivisering og til intern bruk)
* Hvordan materialet skal brukes (se infoskriv). Til intern bruk og utarbeidelse av prosedyrer og opplæringsprogram
* Sitat. Hvis vi vurdere å bruke sitater, tar vi kontakt først
* Skal opprettholde anonymitet
* Tidsramme for intervjuet (antatt 35 min)

## Spørsmål knyttet til ansettelse av 1. amanuensis

## Formulering av behov og beslutning om ny stilling

* Hvordan utarbeides eventuelle langsiktige stillingsplaner? (Lyses det ut en eller flere stillinger av gangen?)
* Hvilke faktorer er viktig når det argumenteres for behovet for en stilling?
* På hvilke måter blir og kan kjønnsaspekter tas inn i behovsanalysene?

## Fastsetting av fagområde

* Hvor stor innvirkning har fagfelt og forskergrupper på beslutninger om fagområdet?
* Hvordan påvirker eventuelt økonomiske faktorer (for eksempel innhenting av eksterne midler) beslutningen om fagområde?
* Er det ofte kontroverser rundt prioriteringer?
* Hvem tar de endelige beslutningene ved valg av fagområde og utlysningen?

## Utlysningstekst

* Hvem får i praksis hovedansvaret for å utforme utlysningsteksten?
* Hva slags maler brukes for utlysningsteksten?
* Er utlysningene smalt eller bredt formulert? Er dette eksplisitt vurdert i prosessen?

## Bruk av letekomiteer

* Brukes alltid letekomiteer? Er de formelt oppnevnt?
* På hvilken måte fungerer letekomiteene?
* Tar letekomiteer hensyn til kjønnsaspektet? I så tilfelle hvordan?
* Kan leting i utlandet påvirke kjønnsbalanse?

## Sakkyndig komite

* Er det tiltak mot skjevbedømming («gender bias»), og er de tilfredsstillende?
* Er det ditt inntrykk at kandidatene vurderes etter samme kriterier.

## Prøveundervisning og intervjuer

* Hvordan evalueres prøveundervisningen?
* Hvordan gjennomføres evaluering av personlig egnethet?
* Har de som evaluerer egnethet kjennskap til muligheten for kjønnsskjev bedømming?
* Leverer intervjukomiteen bare evaluering av den enkeltes egnethet, eller kan den også komme inn på mer strategiske vurderinger, eventuelt kommentere ekspertkomiteens bedømmelse?
* Hvordan knyttes evalueringen opp mot de spesifikke kravene i utlysningen?
* Hvilke rutiner er det for referansesjekk?

## Opprykksordningen

* Har enheten tiltak for å gi kvinner og menn like muligheter til å kvalifisere seg for opprykk, og eventuelt mentorordninger for dette?
* Hva slags opplæring får medlemmer i komiteene (faste fagspesifikke, nasjonale, eller spesielt oppnevnte komiteer)?
* Hvordan er sammensetningen av komiteene?
* Tas det eksplisitt hensyn til fravær på grunn av foreldrepermisjon?
* Tas studenters evalueringer av kandidatens undervisning inn i totalvurderingen?

## Utlysing av professorat

* Hva skal til for at stillinger lyses ut som professorat? Hvem tar eventuelt initiativ og hvem beslutter dette ved instituttet?
* Er det bevissthet rundt ansettelse av 1. amanuensis som et likestillingspolitisk verktøy?

## Avslutningsvis

* Sikrer regler, maler og rutinebeskrivelser (forretningsorden) at ansettelsesprosessen foregår på en kjønnsnøytral og kvalitetsmessig forsvarlig måte? Har du forslag til endringer av rutiner?
* Har dere egne rutiner og maler for tilsettingsprosessen ved instituttet?
* Har du noe du ønsker å tilføre som vi ikke allerede har snakket om?