

## 5 Instruktioner till sakkunniga för bedömning av ansökningar till anställning som biträdande universitetslektor

### Allmänt

Som stöd för de sakkunniga i deras arbete hänvisas till kungörelsen för den aktuella anställningen, universitetets anställningsordning och fakultetens kompletterande riktlinjer. Under kungörelsens avsnitt **Behörighetskrav** respektive **Bedömningsgrunder** anges vilka faktorer som avses vara av särskild vikt vid meritbedömningen.

Sakkunnigutlåtandena ställs till rekryteringsgruppen och sänds till handläggaren, via e-rekryterings-systemet eller med e-post, [samfak@samfak.uu.se](mailto:samfak@samfak.uu.se). Utlåtandena bör normalt utgöras av tre delar:

**Den första delen** redovisar vilka som är behöriga efter en relativt kortfattad genomgång av de sökandes meriter. Denna redovisning leder fram till att en tätgrupp identifieras, dvs. de som främst bör komma ifråga för anställningen. Skälen till att sökande inte placeras i tätgruppen bör tydligt framgå.

**Den andra delen** beskriver de sökande i tätgruppen närmare. Såväl vetenskaplig som pedagogisk och övrig skicklighet ska bedömas. Om de sakkunniga så önskar kan utlåtandenas första två delar utformas gemensamt av dem.

**Den tredje delen**, däremot, ska utgöras av en individuellt skriven och undertecknad konklusion där de sökande i tätgruppen rangordnas. Rangordningen ska avse dels vetenskaplig, pedagogisk respektive övrig meritering var för sig, dels en sammanvägning av dessa bedömningsgrunder. Ordningen mellan de sökande och motiveringen till den angivna ordningen ska klart framgå, liksom vilka kriterier som använts vid mätningen av de sökandes skicklighet.

I sakkunnigutlåtandet ska det således tydligt framgå:

- Vilka av de sökande som är behöriga för tjänsten.
- Vilka som tillhör tätgruppen av sökande som främst bör komma ifråga för anställning.
- Rangordningen mellan sökande i tätgruppen med en tydlig motivering av denna rangordning i termer av de i utlysningen identifierade kriterierna.
- Skälen till att en sökande inte placeras i tätgruppen.

Sakkunnigutlåtandena blir offentliga handlingar när de inkommit till universitetet. De sakkunniga förväntas delta (via videolänk/telefon) i rekryteringsgruppens sammanträde för behandling av ärendet, dock inte i gruppens beslut.

Eventuella jävsförhållanden mellan sökande och sakkunniga, såsom handledar- eller medförfattarskap, bör uppmärksammas tidigt under rekryteringsprocessen.

Om rekryteringsgruppen finner att utlåtandena inte uppfyller gruppens krav, t ex vad gäller bedömning av de sökandes pedagogiska meriter, kan utlåtandena komma att återsändas för komplettering.

### Kriterier för meritvärderingen

Enligt anställningsordningen 38 § bör vid anställning som biträdande universitetslektor eller forskarassistent särskild vikt fästas vid den sökandes förutsättningar att bidra till framtida utveckling av såväl forskning som utbildning.

Ytterligare kriterier för meritvärderingen återfinns i anställningsordningen och i fakultetens kompletterande riktlinjer enligt nedanstående hänvisningar:

**Vetenskapliga** meriter: AO 20 § (se avsnitt 2 a) ovan).

Vid bedömningen av den **vetenskapliga skickligheten** ska sakkunniga göra en innehållslig kvalitetsbedömning av de åberopade publikationerna. Sakkunnigbedömningen ska inte stanna vid en ren kvantitativ utvärdering, såsom t.ex. antal internationella publikationer, citationsindex m.m.

**Pedagogiska** meriter: AO 22 och 39 §§ (se avsnitt 2 a) och e) ovan) samt riktlinjerna under avsnitt 2 e) ovan.

Sakkunniga ska, med hänvisning till anställningsordningens 39 § avseende krav på pedagogisk utbildning, uttryckligen ta ställning till om sökande har:

- **tillräckliga pedagogiska meriter** relativt fakultetens riktlinjer.
- **fem veckors högskolepedagogisk utbildning**. Om detta krav ej är uppfyllt, ska sakkunniga ta ställning till om det av sökande redovisar andra meriter som kan ekvivaleras med kravet på högskolepedagogisk utbildning.

**Administrativa** meriter och **ledningsmeriter**: AO 28 resp 30 §§.