

## 4 a) Instruktioner till sakkunniga för bedömning av ansökningar till anställning som universitetslektor

### Allmänt

Som stöd för de sakkunniga i deras arbete hänvisas till kungörelsen för den aktuella anställningen, universitetets anställningsordning och fakultetens kompletterande riktlinjer.

Kungörelsen anger normalt att vid tillsättningen av anställningen ska lika vikt fästas vid vetenskaplig och pedagogisk skicklighet och lika stor omsorg ägnas prövningen av dessa två bedömningsgrunder. 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

Med hänvisning till anställningsordningen 20 § bör vid prövningen av de sökandes **vetenskapliga meriter** följande kriterier beröras:

- vetenskaplig kvalitet
- omfattning, främst med avseende på bredd och djup

- förmåga att planera, initiera, leda och utveckla forskning och utbildning på forskarnivå
- förmåga att i konkurrens erhålla medel för forskning
- förmåga till interaktion både inomvetenskapligt och med det omgivande samhället.

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.

Med hänvisning till anställningsordningen 22 § bör vid prövningen av de sökandes **pedagogiska meriter** följande kriterier beröras:

- pedagogisk skicklighet (se särskilt fakultetsnämndens riktlinjer under avsnitt 2 d) ovan)
- omfattning, såväl bredd som djup
- förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning och undervisning
- förmåga att forskningsanknyta undervisningen sett utifrån forskning i det aktuella ämnet, ämnesdidaktik och högskolepedagogik
- förmåga till interaktion om högskolepedagogiska frågor med aktörer inom och utom universitetet.

Vid bedömningen av de sökandes pedagogiska meriter bör hänsyn tas till undervisningserfarenhet (inklusive handledning och examination) vad gäller t ex olika nivåer, undervisningsformer, kursansvar, pedagogiskt ledarskap etc. Vidare bör beaktas den sökandes pedagogiska utbildning, erfarenhet av pedagogiskt utvecklingsarbete och forskning om utbildning, läromedelsframställning, utbildningsplanering och utbildningsadministration. Den sökandes egenreflektion bör också kommenteras.

Sakkunniga ska, med hänvisning till anställningsordningens 35 § avseende krav på pedagogisk utbildning, uttryckligen ta ställning till om sökande har:

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

Vad gäller **administrativa** meriter och **ledningsmeriter** hänvisas till anställningsordningen 28 § resp 30 §. Faktorer som kan vara underlag för bedömningen av dessa meriter är de sökandes förmåga till och erfarenhet av personal-, ekonomi- respektive utbildningsadministration, beslutsfattande och ledning, erfarenheter från verksamhet utanför högskolan, samverkan med det omgivande samhället, engagemang avseende högskolans tredje uppgift, populärvetenskaplig verksamhet, forskningsinformation m m.