

Anvisningar till sakkunniga

(utdrag ur Kompletterande riktlinjer – Anställningsordning)

Inledning

Anställningsprofilen innehåller anställningens arbetsuppgifter, ämnesområde, behörighetskrav och bedömningsgrunder som är meriterande för anställningen, samt hur dessa ska viktas. Tillsammans med Linnéuniversitetets anställningsordning är den det viktigaste dokumentet för bedömningen.

Vid bedömningen av ärenden gällande befordran finns ingen anställningsprofil. I dessa fall skall prövningen normalt ske utifrån den grundanställning som den sökande har samt de krav som finns i anställningsordningen. Rektor kan besluta att prövning sker inom annat ämnesområde.

Vid prövning av en docentansökan kan yttrandet disponeras enligt nedan. Den sökandes kompetens prövas utifrån de kriterier som finns angivna i Kompletterande riktlinjer avsnitt 3.

Med tanke på den väsentliga roll du som sakkunnig har vid tillsättningar är det av största vikt att inget jävsförhållande råder. Om du som sakkunnig inte fått frågan om jäv ställd till dig ber vi dig att omedelbart kontakta aktuell personalkonsult.

Handläggningsgång

Personalkonsult förser dig med handlingar och är den som, vid behov sammankallar ordföranden i aktuellt beredande organ och dig som sakkunnig, för en genomgång och noggrannare planering av ärendet. Personalkonsulten är också den som du håller kontakt med under rekryteringsprocessens gång.

När du skrivit ditt preliminära yttrande, där en tydlig tätgrupp framkommer utan inbördes rangordning, skickar du detta till personalkonsulten.

Beredande organ kallar utifrån tätgruppen till provföreläsning och intervju. Provföreläsning är öppen och studenter, ämnesföreträdare vid institutionen samt andra åhörare har möjlighet att närvara.

Vid intervjun som är för ledamöter i beredande organ samt ev adjungerade personer och, i förekommande fall du som sakkunnig, ges den sökande möjligheten att presentera sig själv och sin hittillsvarande verksamhet.

När du skrivit ditt slutgiltiga utlåtande med en rangordning av de sökande i tätgruppen skickar du detta till Linnéuniversitetets registrator.

När beredande organ gjort sin bedömning lämnas förslag på vem som bör anställas. Dekan fattar (rektor vid anställning av professor) beslut om anställning. Beslutet anslås på Linnéuniversitetets officiella anslagstavla. Övriga sökande kan överklaga beslutet inom tre veckor. Det är först efter det att överklagandetiden har löpt ut som ditt uppdrag formellt är avslutas.

Underlag för bedömning

Inför bedömning ska du få tillgång till följande underlag:

- Linnéuniversitetets anställningsordning.
- Anvisningar till sakkunniga.
- Anställningsprofil (gäller ej befordringsärenden).
- Förteckning över sökande.
- Ansökningshandlingar, inklusive åberopade arbeten

- Tidplan för uppdraget
- Information om betalningsrutiner och arvode för sakkunniguppdraget.

Utlåtande

Sakkunnigutlåtandet ska vara disponerat med rubriker enligt nedanstående anvisningar. Det ska framgå att bedömningen har utgått från de behörighetskrav och bedömningsgrunder som angivits i anställningsprofilen. Varje sökande ska behandlas separat och det ska framgå om den sökande är behörig för anställningen eller inte. Efter att du beaktat viktningen i anställningsprofilen ger du ett samlat omdöme av de sökande och dess meriter i en sammanfattning. Utlåtandet avslutas med en rangordning inom en identifierad tätgrupp. Observera att rangordningen gäller endast det slutliga utlåtandet som färdigställs efter intervjuer och provföreläsningar. I ett preliminärt utlåtande som avges innan intervjuer mm. skall endast en tydlig tätgrupp utan inbördes rangordning anges.

I din slutliga sammanvägning ska du ej beakta jämställdhetsaspekten eller sökandes personliga egenskaper.

Om du anser att sökandens merithandlingar är otillräckliga för en fullständig bedömning skall kompletteringar begäras in via personalkonsult, om så inte sker bör detta tydligt framgå i yttrandet. I yttrandet kan du också ange i vilka områden det behövs kompletterande åtgärder, exempelvis att den sökande skall redogöra ytterligare för något område vid intervjutillfället.

Behörighetskrav och bedömningsgrunder

Följande grunder utgör en ram för bedömning av den som söker anställning eller befordran:

Uppgifter om den sökande

CV

Personuppgifter

Examina

Övriga utbildningar

Kommentera den sökandes utbildningar i förhållande till tjänsten. För behörighetsgivande utbildningar som t ex forskarhandledarutbildning ange om något är oklart och bör kontrolleras.

Docentkompetens

Kommentera den sökandes kompetens i förhållande till de krav som gäller för att utnämnas till docent.

Anställningar

Bedömning av den sökandes yrkeserfarenhet och dess relevans i förhållande till anställningsprofilen (i förekommande fall).

Avsikts/programförklaring

Kommentera om något av särskilt intresse föreligger i förhållande till anställningsprofil (i förekommande fall) och utlysning.

Vetenskapliga meriter

(tillämpas om meriterna anges som krav i anställningsprofilen)

Bedöms utifrån de sökandes åberopade vetenskapliga arbeten. En kvantitativ bedömning av den vetenskapliga produktionen, ofta mätt i antal vetenskapliga arbeten och totalt nerlagd forskningstid

efter doktorsexamen. En kvalitativ bedömning av den vetenskapliga produktionen med hänsyn till progression, bredd och djup.

Övriga vetenskapliga meriter som kan bedömas är:

- Externa forskningsmedel, större anslag som erhållits som huvudman eller medsökande
- Utmärkelser, priser, ledamotskap i akademier med mera.
- Övriga vetenskapliga meriter såsom; uppdrag som opponent eller ledamot av betygsnämnd, uppdrag som sakkunnig, internationella erfarenheter, eventuella postdoc-perioder, nationella och internationella samarbetsprojekt.
- Deltagande i nationella och internationella konferenser relaterade till forskningsområdet
- Deltagande i editorial/advisory board i internationella tidskrifter, samt referee-uppdrag för tidskrifter.

Vetenskaplig skicklighet

Bedöms efter forskningsprojektens vetenskapliga och samhällliga värde och den sökandes roll i dennes verksamhet. Bedömningen skall även omfatta den vetenskapliga originaliteten, antalet referee-granskade publikationer i välrenommerade tidskrifter. Sökandes nationella och internationella aktiviteter och status samt förmåga att självständigt eller i samverkan erhålla interna och externa forskningsmedel. Hänsyn skall också tas till det enskilda ämnets eller områdets förutsättningar.

Avslutningsvis görs en sammanlagd bedömning av sökandes skicklighet i förhållande till anställningsprofilen (för befordringsärenden skall bedömningen göras i förhållande till de krav för anställning som anges i anställningsordningen).

Konstnärliga meriter

(tillämpas om meriterna anges som krav i anställningsprofilen)

Bedöms utifrån de sökandes återopade arbeten. En kvantitativ och kvalitativ bedömning av den konstnärliga produktionen, ofta mätt i antal arbeten och dess kvalitet. Bedömning görs även av övriga konstnärliga och eventuella vetenskapliga meriter.

Konstnärlig skicklighet

Redogörelsen skall vara i uppsatsform. Den ska ge en sammanhängande och allsidig bild av den sökandes för anställningen relevanta verksamhet fram till ansökningsdatum. Den egna rollen ska framgå, samt utvecklingen i den egna konstnärliga verksamheten. En bedömning av självständighet och produktivitet bör ingå i beskrivningen.

Avslutningsvis görs en sammanlagd bedömning av sökandes skicklighet i förhållande till anställningsprofilens innehåll (för befordringsärenden skall bedömningen göras i förhållande till de krav för anställning som anges i anställningsordningen).

Pedagogiska meriter

Bedöms utifrån nedanstående områden

- Undervisningserfarenhet inom grundutbildning, forskarutbildning, fort- och vidareutbildning.
 - Handledarerfarenhet
 - inom utbildning på grund- respektive avancerad nivå, ange antalet handledda examensarbeten.
 - inom utbildning på forskarnivå, ange den forskarstuderandes namn, antagnings- och examensår och i förekommande fall övriga handledare.
 - pågående handledning av doktorander, ange om huvud- eller biträdande handledare och doktorandens antagningsår.
- Pedagogisk utbildning
- Högskolepedagogiska utbildningar

- Lärarutbildning
- Pedagogiska konferenser, seminarier och projekt.
- Övergripande pedagogisk utveckling och utbildningsadministration
 - Ansvar och aktivt utvecklingsarbete med namngivna kurser
 - Uppdrag som exempelvis studierektor och studievägledare
- Pedagogiska arbeten och läromedel
 - Böcker, artiklar med mera
 - Kompendier/kursmaterial. Form, nivå, omfattning, samt betydelse i undervisningen.
- Utmärkelser, priser
- Övriga pedagogiska meriter

Pedagogisk skicklighet

Bedömningen grundas på den sökandes redogörelse av den pedagogiska verksamheten. Hänsyn skall tas till de pedagogiska meriterna i enlighet med hur de i anställningsprofilen (i förekommande fall) har viktats.

Avslutningsvis görs en sammanlagd bedömning av sökandes pedagogiska skicklighet i förhållande till anställningsprofilen (för befordringsärenden skall bedömningen göras i förhållande till de krav för anställning som anges i anställningsordningen).

Bedömningsgrunder enligt anställningsprofilen

Bedöm meriter som inte är ett krav men meriterande för den aktuella anställningen, vilka står angivna under bedömningsgrunder i anställningsprofilen.

Administrativa meriter och ledningsuppdrag

(tillämpas om meriterna anges som bedömningsgrund i anställningsprofilen)

Ange uppdrag och erfarenhet av exempelvis:

Verksamhetsutveckling och verksamhetsledning, inklusive personalledning inom och utanför akademien.

Personal- och ekonomiadministration.

Forskningsadministration

Andra professionella och ideella uppdrag.

Medverkan vid planering och genomförande av konferenser,

Exempelvis som arrangör eller temaansvarig.

Ledarskapsutbildning

Forsknings- och utbildningspolitiska uppdrag

Ledamot i statliga forskningsråd eller kommittéer, samt i andra anslagsgivande styrelser eller kommittéer. Uppdrag gällande bedömningar av svenska eller utländska forskningsansökningar och liknande relevanta uppdrag. Ange även utvärderingsuppdrag av projekt, utbildningar eller liknande.

Erfarenhet av samverkan med det omgivande samhället

(tillämpas om meriterna anges som bedömningsgrund i anställningsprofilen)

Redogör för samverkan med det omgivande samhället med utgångspunkt i den egna vetenskapliga och pedagogiska verksamheten, exempelvis med näringslivet och industrin, inklusive egna patent,

myndigheter, kulturliv och organisationer, nationellt och internationellt kontakt- och nätverksbyggande.

Ange även medverkan gällande information om forskning och utvecklingsarbete, exempelvis föreläsningar utanför högskoleutbildningen, deltagande i sociala medier, föredrag vid konferenser, recensioner med mera.

Behörig enligt anställningsprofilen

Skall besvaras enkelt: Ja/Nej

Prioritet

För att komma i fråga för en prioritetsbedömning måste en sökande anses vara behörig med avseende på samtliga behörighetsgivande skickligheter. När en prioritetsbedömning görs så är denna en sammanvägning av flera bedömningar av hur väl en sökandes meriter motsvarar anställningsprofilens krav.

En sammanlagd bedömning av sökandes meriter i förhållande till anställningsprofilen ska därefter resultera i alternativ som:

- 1: godtagbar
- 2: medelhög prioritet
- 3: hög prioritet

För befordringsärenden skall bedömningen göras i förhållande till de krav för anställning som anges i anställningsordningen.

