

2018

Syddansk Universitet – Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

VEJLEDNING FOR BEDØMMELSESUDBVALG

Indholdsfortegnelse:

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse:	1
I. Indledning	2
1. Grundlaget for bedømmelsesudvalgets arbejde	2
2. Aflevering af bedømmelsesudvalgets bedømmelse og materiale	2
3. Inhabiliteret	2
II. Bedømmelsesudvalgets funktion/præmisser for udvalgets arbejde	4
1. Bedømmelsesudvalget	4
2. Formandens særlige opgaver	4
III. Bedømmelsens form	5
1. Bedømmelse af hver enkelt ansøger	5
IV. Sagens afslutning	7
1. Når bedømmelsen er afgivet til dekanen	7
2. Vederlag til medlemmer af bedømmelsesudvalg	8
V. Fakta om grundlaget for udvalgets arbejde	8

I. Indledning

1. Grundlaget for bedømmelsesudvalgets arbejde

- Bekendtgørelse nr. 242 af 13. marts 2012 om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter herunder også den tidligere version af 25. april 2008 med nr. 284.
- Stillingsstrukturen 2007 (revideret med virkning fra 1. september 2013) for videnskabeligt personale ved universiteter, jf. notat af d. 28. juni 2013 fra Styrelsen for Universiteter og Internationalisering.
- Det pågældende stillingsopslag.
- Fagområdets meriteringsretningslinjer.

2. Aflevering af bedømmelsesudvalgets bedømmelse og materiale

Afgivelse af bedømmelser for videnskabelige stillinger foregår i en særlig elektronisk bedømmelsesportal.

De enkelte medlemmer af bedømmelsesudvalget skal afgive en vurdering af hver enkelt ansøger med udgangspunkt i instituttets meriteringsretningslinjer. Vurderingen skal munde ud i en bedømmelse af om vedkommende er "kvalificeret" eller "ikke kvalificeret", og det er denne vurdering, der efterfølgende vil danne baggrund for, om den endelige bedømmelse af ansøgeren beror på enstemmighed eller en flertalsindstilling.

Ansøgnings- og bilagsmaterialet er uploadet af ansøgeren selv i forbindelse med ansøgning via SDUs hjemmeside. Såfremt det for ansøgeren ikke har været muligt at uploade materialet, fx fordi materialet ikke forefindes i en digital udgave, eller fordi materialets beskaffenhed gør, at det ikke er muligt at digitalisere, kan ansøgeren efter forudgående aftale med Personaleafdelingen indsende materialet på anden vis.

Personaleafdelingen sørger herefter for distribution af materialet til bedømmelsesudvalgets medlemmer.

3. Inhabilitet

Bedømmelsesudvalgets medlemmer skal selv tage stilling til spørgsmålet om eventuel inhabilitet. Det påhviler formanden at sikre, at udvalgets medlemmer er orienteret herom, og at hvert medlem tager stilling til, om han/hun er inhabil i forhold til én eller flere ansøgere.

Bestemmelserne om inhabilitet fremgår af Forvaltningslovens kapitel 2, §§ 3-6. Forhold, der typisk vil kunne medføre inhabilitet, er følgende:

- Personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald
- Familie- og/eller samlivsforhold
- Tilknytning til private virksomheder, foreninger mv., der har en særlig interesse i sagens udfald
- Øvrige relationer, der kan vække tvivl om vedkommendes upartiskhed, fx i forbindelse med:
 - a. Medforfatterskab
 - b. Andet tæt fagligt samarbejde eller
 - c. Venskab/uvenskab.

Hertil bemærkes:

- a. Medforfatterskab mellem ansøger og et medlem af bedømmelsesudvalget medfører ikke automatiske inhabilitet. Det afgørende for vurderingen er:
 - Omfanget af medforfatterskabet
 - Tidspunktet
 - Den vægt det/de pågældende arbejder tillægges i bedømmelsen
 Den medsendte medforfattererklæring benyttes til at vurdere medforfatterskabets betydning i forhold til habilitetsspørgsmålet.
- b. Andet fagligt samarbejde: Det medfører heller ikke i sig selv inhabilitet, at et medlem af bedømmelsesudvalget skal vurdere en person, som han/hun har eller har haft et kollegialt samarbejde med (fx vejledning).
- c. Venskab/uvenskab: For at bevirke inhabilitet skal der være tale om et nært venskab eller konstaterbart uvenskab. Almindelig kollegial sympati eller almindelig faglig uenighed medfører ikke i sig selv inhabilitet. Der er heller ikke grundlag for inhabilitet, hvis en ansøger ikke kan lide en bedømmer eller omvendt. Det er dog en betingelse, at bedømmeren i så fald kan forholde sig professionelt og upartisk til ansøgeren.

Der skal således foretages en konkret vurdering af, om der med rimelighed kan sættes spørgsmålstejn ved vedkommendes upartiskhed i afgørelsen af, hvorvidt der foreligger inhabilitet.

Såfremt det viser sig, at en person, der er udpeget til medlem af bedømmelsesudvalget, er inhabil i forhold til en eller flere ansøgere til stillingen, må denne ikke deltage i bedømmelsesudvalgets arbejde og skal derfor udtræde af udvalget. Meddelelse herom skal hurtigst muligt ske til dekanen (fakultetets personaleafdeling), og der vil derefter blive udpeget et nyt medlem.

II. Bedømmelsesudvalgets funktion/præmisser for udvalgets arbejde

1. Bedømmelsesudvalget

Bedømmelsesudvalgets opgave er ifølge ansættelsesbekendtgørelsens § 4 stk. 2 at tage stilling til, om ansøgerne besidder de faglige kvalifikationer inden for forskning, undervisning, vidensudveksling m.v., som er forudsat i stillingsstrukturen og herudover opfylder de faglige kvalifikationer, der er angivet i opslaget, samt om kandidaten opfylder meriteringsretningslinjerne. Der skal således ved udarbejdelsen af bedømmelserne tages udgangspunkt i meriteringsretningslinjerne for det enkelte institut.

Bedømmelsen skal udformes således, at den udgør et både sagligt og fyldestgørende beslutningsgrundlag for ansættelsesudvalget. Bedømmelsen forventes at være tilstrækkelig til, at ansættelsesudvalget ikke behøver yderligere materiale, for at få et fyldestgørende indblik i kandidatens kvalifikationer.

Bedømmelsesudvalget skal ikke foretage en prioritering blandt de kvalificerede ansøgere ift. hvem, der bør ansættes i stillingen.

Medlemmer af udvalget (inkl. formanden) må ikke kommunikere direkte med ansøgerne. Ønsker udvalget yderligere oplysninger, f.eks. medforfattererklæringer, skal formanden anmode fakultetets personaleafdeling om, at oplysningerne indhentes.

Samtlige ansøgere skal bedømmes af alle udvalgsmedlemmer. Det påhviler således alle medlemmer at gøre sig bekendt med det påberåbte materiale. Bedømmelsen af de enkelte ansøgere skal udarbejdes af medlemmerne i fællesskab, dog kan udkast udarbejdes af de enkelte medlemmer efter en aftalt arbejdsdeling og med udgangspunkt i en foreløbig drøftelse i udvalget.

Såfremt der er uenighed om bedømmelsen af den enkelte ansøger, skal dette klart fremgå af bedømmelsen. Bedømmelsen skal dog under alle omstændigheder munde ud i én klar vurdering af ansøgerens kvalifikationer; herunder en endelig vurdering af vedkommende som enten "kvalificeret" eller "ikke-kvalificeret".

Bedømmelsen skal affattes i en sober og velafbalanceret sproglig form, som ikke giver grundlag for tvivl om, at bedømmerne anlægger en objektiv vurdering, jf. ombudsmandsudtalelse af 16. april 1973.

Det er kun bedømmelsesudvalgets medlemmer, der kan deltage i bedømmelsesudvalgets arbejde. Bedømmelsesudvalgets medlemmer har tavshedspligt.

2. Formandens særlige opgaver

Formanden har instruktionspligt over for udvalgets øvrige medlemmer, og har dermed ansvaret for at arbejdet tilrettelægges således, at man sikrer, at den fastsatte frist for aflevering af indstillingen overholdes.

Såfremt det viser sig, at fristen ikke kan overholdes, skal formanden straks tage kontakt til fakultetets personaleafdeling med henblik på fristforlængelse.

Det er formandens ansvar at anmode dekanen (fakultetets personaleafdeling) om at foranledige, at ansøgeren fremskaffer en medforfattererklæring, såfremt der er en eller flere medforfattere til et påberåbt materiale, og ansøgeren ikke allerede har vedlagt en erklæring fra medforfatterne om omfanget og karakteren af ansøgers andel i arbejdet.

Det er formanden for bedømmelsesudvalgets opgave at sammenskrive de enkelte bedømmelser samt at afgive udvalgets endelige bedømmelse af ansøgeren som "kvalificeret" eller "ikke kvalificeret" i bedømmelsesformularen i bedømmelsesportalen.

Formanden skal desuden sørge for, at evt. tvivlsspørgsmål vedrørende udvalgets arbejde afklares hurtigst muligt.

III. Bedømmelsens form

Bedømmelsen skal bestå af en bedømmelse af hver enkelt ansøger.

For hver enkelt ansøger skal alle medlemmer af bedømmelsesudvalget angive vurderingen "kvalificeret" eller "ikke kvalificeret" i bedømmelsesportalen.

1. Bedømmelse af hver enkelt ansøger

Bedømmelsen af hver enkelt ansøger skal udfærdiges i bedømmelsesportalen og skal, i overensstemmelse med instituttets meriteringsretningslinjerne, omfatte

- a. Præsentation af ansøgeren
- b. Bedømmelse af videnskabelige kvalifikationer
- c. Bedømmelse af undervisningsmæssige kvalifikationer
- d. Bedømmelse af øvrige kvalifikationskrav (angivet i det konkrete stillingsopslag)
- e. Hvorledes kandidaten opfylder instituttets meriteringsretningslinjer
- f. Konkluderende vurdering af ansøgeren

Hertil bemærkes:

- a. Præsentation af ansøgeren skal indeholde:
 - Relevante ansættelser *efter* erhvervelse af kandidatgraden med angivelse af art, sted og periode.
 - Ansættelse m.v. *før* erhvervelse af kandidatgraden, såfremt dette er relevant i forbindelse med den søgte stilling.
 - Andre former for relevant videreuddannelse, studieophold og lignende faglig

aktivitet

b. Bedømmelse af videnskabelige kvalifikationer

- De inddragne arbejder identificeres, karakteriseres og vurderes:

1. Identificeres: Bedømmelsen skal indeholde en fuldstændig liste over de indsendte arbejder med angivelse af titel, evt. tidsskriftsnavn, trykkested og udgivelsesår. Hvis arbejdet ikke er udgivet, angives formen, hvori det foreligger. Er der en eller flere medforfattere, skal medforfattererklæringer inddrages. Der skal redegøres for, hvem medforfatteren/medforfatterne er, og hvor stor en del ansøgeren har bidraget med. Arbejdet indgår i bedømmelsen med den vægt, som ansøgerens andel og arbejdets beskaffenhed tilsiger. Denne vægtning – gerne i prosaform – skal fremgå af bedømmelsen.
2. Karakteriseres: Eksempelvis ph.d.-afhandling, doktorafhandling, populær fremstilling, paper, anmeldelse etc.
3. Vurderes: Vurdering af arbejderne er udvalgets eksklusive ansvar. Det skal fremhæves, hvilke relevante kvalifikationer ansøgeren på grundlag af arbejderne har demonstreret med henblik på netop den søgte stilling, således at der reelt foretages en vurdering af værdien/kvaliteten og ikke blot en beskrivelse af arbejderne. I vurderingen kan under hensyntagen til stillingskategorien, stillingsopslaget og meriteringsretningslinjerne indgå graden af originalitet i den videnskabelige produktion, international orientering, faglig bredde og dybde, produktivitet (vurderet ud fra den vedlagte publikationsliste) mv. Faglig relevans i forhold til stillingsopslaget skal dog altid indgå.

- Det påberåbte materiale: Bedømmelsen af videnskabelige kvalifikationer skal foretages på grundlag af det materiale, ansøgeren har påberåbt sig. Bedømmelsesudvalget kan ikke af egen drift inddrage *ikke-påberåbt* materiale i bedømmelsen, men udvalget kan via fakultetets personaleafdeling indstille til dekanen, at alle ansøgere skal have lejlighed til at få inddraget yderligere videnskabelige materiale i bedømmelsen. Der fastsættes i så fald en frist herfor, som alle ansøgere underrettes om. Finder udvalget på grundlag af det påberåbte materiale ikke at kunne foretage en tilstrækkelig fyldestgørende bedømmelse af én eller flere ansøgere, kan udvalget indstille til dekanen (via fakultetets personaleafdeling), at der fra denne/disse indhentes yderligere materiale.

c. Bedømmelse af undervisningsmæssige kvalifikationer:

- Bedømmelsen af undervisningsmæssige kvalifikationer foretages på grundlag af ansøgerens indsendte undervisningsdokumentation.
Ved Det Samfundsvidenskabelige Fakultet lægges vægt på, at især ansøgere til lektorer og professorater har gode, veldokumenterede undervisningskvalifikationer samt har taget del i eller har planer for udvikling af undervisningen inden for fagområdet. Ved vurderingen bedømmes kvaliteten af undervisningen (teoretisk og praktisk) på grundlag af den fremsendte undervisningsportefølje, evalueringsskemaer og lignende dokumentation, og kvalifikationerne sættes i relation til den søgte stilling.

Udvalget bedes anføres, hvilken betydning de enkelte elementer har for den samlede vurdering af ansøgers undervisningsmæssige kvalifikationer

- d. Bedømmelse af øvrige kvalifikationskrav. Kvalifikationskrav, som specifikt er angivet i det konkrete stillingsopslag og/eller instituttets meriteringsretningslinjer skal behandles af bedømmelsesudvalget
- Øvrige kvalifikationer kan eksempelvis være forskningsledelse, evnen til at tiltrække eksterne midler, internationale forsknings samarbejder, vejledning af forskerstuderende, bestyrelsesarbejder, internationale poster, redaktionsposter og administrative kvalifikationer samt ledelseserfaring.
- e. Konkluderende vurdering
- Den konkluderende vurdering af ansøgeren som helhed skal indeholde en opsummering af de foretagne vurderinger af ansøgerens kvalifikationer i relation til den aktuelle stilling og meriteringsretningslinjerne. I forbindelse med vurderingen skal udvalget motivere og begrunde sin udtalelse om, hvorvidt ansøgeren findes kvalificeret eller ikke-kvalificeret til stillingen.

Det er et krav, at der tages stilling til, om kandidaten opfylder kravene:

- i instituttets meriteringsretningslinjer
- anført i opslaget, samt
- stillingsstrukturcirkulærets bestemmelser om kvalifikationskravene til de enkelte stillingskategorier, herunder vægtningen af undervisningsmæssige kvalifikationer i forhold til de videnskabelige kvalifikationer.

Vurderingen må ikke munde ud i en vurdering af ansøgerens generelle kompetencer i forhold til en bestemt stillingskategori, men skal derimod forholde sig specifikt til kompetencen i relation til de krav, den konkrete stilling indebærer.

Generelt gælder det, at udvalgets udtalelse om, hvorvidt en ansøger er kvalificeret eller ej, skal være entydig og ubetinget. Der må ikke foretages en graduering af kvalifikationsbedømmelsen så som "velkvalificeret" eller "særdeles kvalificeret", dog kan udtrykkene "endnu ikke kvalificeret" og "ikke på det foreliggende grundlag" anvendes.

Er der ikke enighed blandt udvalgets medlemmer, skal det klart fremgå, hvem der anser ansøgeren for kvalificeret, hhv. ikke-kvalificeret, og de enkeltes standpunkter skal da begrundes særskilt. Under alle omstændigheder påhviler det dog udvalget at udarbejde én klar vurdering af ansøgerens kvalifikationer (kvalificeret/ikke kvalificeret).

Hvis der i bedømmelsesudvalget er enighed om, at en ansøger ikke er kvalificeret til stillingen, kan udvalget dog for denne indskrænke sig til kort at angive, hvilke kvalifikationskrav der ikke er opfyldt.

IV. Sagens afslutning

1. Når bedømmelsen er afgivet til dekanen

Bedømmelsesudvalget afgiver sin bedømmelse til dekanen, og denne påser herefter, at de formelle krav er opfyldt. Hvis bedømmelsen ikke udgør et tilfredsstillende beslutningsgrundlag og/eller ikke opfylder de formelle krav, returneres bedømmelsen til udvalget til supplerings eller omarbejdelse.

Efter bedømmelsesarbejdet er afsluttet, vil bedømmelsen af den enkelte ansøger blive sendt i høring hos den pågældende. En ansøgers eventuelle bemærkninger til den konkrete bedømmelse sendes til udvalget for kommentarer. Den pågældende underrettes om disse kommentarer, og der gives evt. mulighed for at ansøger kan stille spørgsmål hertil.

2. Vederlag til medlemmer af bedømmelsesudvalg

Der ydes vederlag til eksterne medlemmer af bedømmelsesudvalg; altså medlemmer, der *ikke* er ansat ved samme institution som den, der har nedsat bedømmelsesudvalget.

Vederlaget ydes i forhold til, hvilken stillingskategori bedømmelsen vedrører og antallet af ansøgere.¹

Når bedømmelsen er afsluttet, modtager de eksterne medlemmer af bedømmelsesudvalget et elektronisk honorarskema fra Personaleafdelingen.

Skemaet skal udfyldes og returneres til HR-Service, Lønkontoret via mail til: loen@sdu.dk, hvorefter der vil blive udbetalt honorar.

V. Fakta om grundlaget for udvalgets arbejde

Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser har i 2012 bekendtgjort bekendtgørelse nr. 242 af 13. marts 2012 om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter (*den nye ansættelsesbekendtgørelse af 2012*).

Dette regelsæt reviderer Bekendtgørelse nr. 284 af 25. april 2008 om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter, Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (*ansættelsesbekendtgørelsen af 2008*) og er som udgangspunkt gældende med virkning for alle videnskabelige stillinger på universitært niveau, der opslås og besættes efter d. 1. april 2012, jf. BKG nr. 242 § 10, stk. 1.

Syddansk Universitet arbejder imidlertid primært med afsæt i Bekendtgørelse nr. 284 af 25. april 2008 om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter. Dette skyldes, at Direktionen på Syddansk Universitet har besluttet på et møde d. 8. juni 2012 at arbejde ud fra de krav den tidligere bekendtgørelse fastsatte, dog med mulighed for at anmode rektor om dispensation fra disse regler.

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet har i forbindelse med revisionen af ansættelsesbekendtgørelsen

¹ Jf. aftale mellem finansministeriet og akademikernes centralorganisation (tjenestemandsudvalget) om vederlag til medlemmer af bedømmelsesudvalg ved højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet

vedtaget følgende:

- Der stilles ikke krav om nedsættelse af eksternt baseret bedømmelsesudvalg for stillinger på post.doc/adjunkt-niveau, men der skal fortsat ske skriftlig faglig bedømmelse af ansøgere til disse stillinger i overensstemmelse med kravet i stillingsstrukturen og ansættelsesbekendtgørelsen af 2008.
- Nuværende praksis for nedsættelse af eksternt baserede bedømmelsesudvalg for videnskabelige medarbejdere på lektor/professor-niveau fortsættes i øvrigt i overensstemmelse med ansættelsesbekendtgørelsernes krav herom.