

2024

Syddansk Universitet

VEJLEDNING TIL BEDØMMELSESUDBALGET

Indholdsfortegnelse

I. Introduktion	2
1. Grundlag for bedømmelsesudvalgets arbejde	2
2. Forelæggelse af bedømmelsesudvalgets bedømmelse og materiale	2
3. Interessekonflikt.....	2
II. Bedømmelsesudvalgets funktion/præmisser for udvalgets arbejde.....	4
1. Bedømmelsesudvalget	4
2. Formandens særlige opgaver	4
III. Bedømmelsesskema	5
1. Bedømmelse af hver ansøger	5
IV. Afslutning af sag	7
1. Når bedømmelsen er afleveret til dekanen	8
2. Vederlag til bedømmelsesudvalgets medlemmer.....	8
V. Fakta vedrørende grundlaget for udvalgets arbejde.....	9

I. Introduktion

1. Grundlag for bedømmelsesudvalgets arbejde

- Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter.
- Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter
- De kvalifikationskrav, der er angivet i stillingsopslaget
- Den pågældende stilling
- Retningslinjer for faglige kvalifikationer

2. Forelæggelse af bedømmelsesudvalgets bedømmelse og materiale

Bedømmelsesudvalget har adgang til de enkelte ansøgninger med bilag via SDU's elektroniske system, HCM. Du kan finde oplysninger om, hvordan du får adgang til ansøgningerne i systemet, [her](#). Til SDU-ansatte: Log på med "Company Single Sign-On". Til eksterne brugere: Dit brugernavn er din mailadresse. For at oprette en adgangskode skal du vælge "Glemmt adgangskode".

Formanden for udvalget koordinerer beretningen og er kontaktperson under udvalgsarbejdet. Formanden bedes sende fakultets rekrutteringsmedarbejder den endelige bedømmelse vedhæftet som Word-fil via mail. Af meddelelsen skal det fremgå, om udvalgets bedømmelse er enstemmig, eller om bedømmelsen er baseret på en flertalsindstilling.

Ansøgningen og bilag uploades af ansøger i forbindelse med ansøgningen via SDU's elektroniske system, HCM.

3. Interessekonflikt

Bedømmelsesudvalgets medlemmer skal selv tage stilling til spørgsmålet om eventuel interessekonflikt (inhabilitet). Det er formandens ansvar at sikre, at udvalgets medlemmer informeres herom, og at hvert medlem afgør, om han/hun er inhabil i forhold til en eller flere ansøgere.

Bestemmelserne om inhabilitet findes i Forvaltningslovens kapitel 2, §§ 3-6. Relationer, der typisk kan føre til interessekonflikter, er som følger:

- Personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald
- Familie og/eller samliv
- Tilknytning til private virksomheder, foreninger m.v., der har en særlig interesse i sagens udfald
- Andre forhold, der kan rejse tvivl om upartiskhed, f.eks. i forbindelse med:
 - a. Medforfatterskab

- b. Andet tæt fagligt samarbejde eller
- c. Venskab/fjendskab.

Det skal bemærkes:

- a. Medforfatterskab mellem ansøger og et medlem af bedømmelsesudvalget betyder ikke, at der automatisk foreligger en interessekonflikt. Det afgørende for bedømmelsen er:
 - Omfanget af medforfatterskabet
 - Timing
 - Vægten af det pågældende arbejde tilføjes til bedømmelsen.

Den angivne medforfattererklæring bruges til at bedømme betydningen af medforfatterskabet i forhold til spørgsmålet om interessekonflikt.

- b. Andet fagligt samarbejde: Det forhold, at et medlem af bedømmelsesudvalget skal bedømme en person, som vedkommende har eller har haft kollegialt samarbejde med (f.eks. vejledning), medfører heller ikke i sig selv interessekonflikt.
- c. Venskab/fjendskab: For at interessekonflikt kan opstå, skal der være et tæt venskab eller tydeligt fjendskab. Almindelig kollegial sympati eller generel faglig uenighed medfører ikke i sig selv interessekonflikt. Der er heller ikke grundlag for interessekonflikt, hvis en ansøger ikke kan lide en bedømmer eller omvendt. Det er dog en betingelse, at bedømmeren i dette tilfælde kan forholde sig fagligt og upartisk til ansøgeren.

Der skal derfor foretages en konkret bedømmelse af, om det er rimeligt at sætte spørgsmålstegn ved deres upartiskhed ved afgørelsen af, om der foreligger en interessekonflikt.

Viser det sig, at en person, der er udpeget som medlem af bedømmelsesudvalget, er i interessekonflikt i forhold til én eller flere ansøgere til stillingen, kan vedkommende ikke deltage i bedømmelsesudvalgets arbejde og skal derfor udtræde af udvalget. Meddelelse herom skal ske til fakultetets rekrutteringsmedarbejder hurtigst muligt, og et nyt medlem vil efterfølgende blive udpeget.

II. Bedømmelsesudvalgets funktion/præmisser for udvalgets arbejde

1. Bedømmelsesudvalget

Bedømmelsesudvalgets opgave er i henhold til ansættelsesbekendtgørelsens § 4, stk. 2, at afgøre, om ansøgerne har de faglige kvalifikationer inden for forskning, undervisning, videnudveksling m.v., som fremgår af stillingsstrukturen, og i øvrigt opfylder de faglige kvalifikationer, der er angivet i stillingsopslaget, samt om ansøgeren opfylder kvalifikationsretningslinjerne. Ved udarbejdelsen af bedømmelserne skal de således tage udgangspunkt i kvalifikationsretningslinjerne for de enkelte institutter.

Bedømmelsen skal være af en sådan art, at den udgør et både materielt og tilstrækkeligt grundlag for ansættelsesudvalgets afgørelse. Bedømmelsen forventes at være tilstrækkelig for ansættelsesudvalget, hvorfor der ikke er behov for yderligere dokumentation for at få et grundigt indblik i ansøgernes kvalifikationer.

Bedømmelsesudvalget må ikke blandt de kvalificerede ansøgere prioritere, hvem der skal ansættes til stillingen.

Bedømmelsesudvalgets medlemmer (herunder formanden) må ikke kommunikere direkte med ansøgerne. Hvis bedømmelsesudvalget har behov for yderligere oplysninger, f.eks. medforfattererklæringer, skal formanden anmode fakultetets personaleafdeling om at indhente oplysningerne.

Alle ansøgere skal bedømmes af samtlige bedømmelsesudvalgsmedlemmer. Det er derfor op til alle medlemmer at sætte sig ind i det angivne materiale. Bedømmelsen af de enkelte ansøgere skal udarbejdes i fællesskab af medlemmerne. Dog kan udkast udarbejdes af de enkelte medlemmer efter en aftalt arbejdsfordeling og på baggrund af en indledende drøftelse i bedømmelsesudvalget.

Hvis der er uenighed om bedømmelsen af den enkelte ansøger, skal dette tydeligt fremgå af bedømmelsen. Bedømmelsen skal dog under alle omstændigheder komme til udtryk i én klar vurdering af ansøgerens kvalifikationer, herunder en afsluttende bedømmelse af den pågældende som enten **"kvalificeret"** eller **"ikke kvalificeret"**.

Bedømmelsen skal være skrevet i et forsvarligt og velafbalanceret sprog, der ikke giver anledning til tvivl om, at bedømmerne har foretaget en objektiv bedømmelse, jf. ombudsmandens udtalelse af 16. april 1973.

Kun medlemmer af bedømmelsesudvalget må deltage i bedømmelsesudvalgets arbejde. Bedømmelsesudvalgets medlemmer har tavshedspligt.

Bemærk, at bedømmelsen skal udfyldes i den skabelon, der er linket til i den mail, du har modtaget.

2. Formandens særlige opgaver

Formanden har pligt til at instruere de øvrige udvalgsmedlemmer og er således ansvarlig for, at arbejdet tilrettelægges på en sådan måde, at fristen for indsendelse af bedømmelsen overholdes. Hvis det konstateres, at fristen ikke kan overholdes, skal formanden straks kontakte fakultetets personaleafdeling med henblik på fristforlængelse.

Det er formanden for bedømmelsesudvalgets opgave at sammenstille de enkelte bedømmelser og at indsende ansøgerens afsluttende bedømmelse som "**kvalificeret**" eller "**ikke kvalificeret**" i bedømmelseskabelonen.

Formanden skal også sørge for, at enhver tvivl om udvalgets arbejde afklares hurtigst muligt.

III. Bedømmelsesskema

Bedømmelsen skal bestå af en vurdering af hver enkelt ansøger.

1. Bedømmelse af hver ansøger

Bedømmelsen af den enkelte ansøger skal ske i bedømmelseskabelonen og skal i overensstemmelse med instituttets kvalifikationsretningslinjer indeholde følgende:

- a. Præsentation af ansøgeren
- b. Bedømmelse af faglige kvalifikationer
- c. Bedømmelse af undervisningskvalifikationer
- d. Bedømmelse af øvrige kvalifikationskrav (fremgår af den konkrete stillingsbeskrivelse)
- e. Hvordan ansøgeren opfylder instituttets kvalifikationsretningslinjer
- f. Afsluttende bedømmelsen af ansøgeren

Det skal bemærkes:

- a. Præsentationen af ansøgeren skal indeholde:
 - Relevante udnævnelser *efter* opnåelse af vedkommendes kandidatgrad med angivelse af art, sted og periode.
 - Ansættelse m.v. *forud for* opnåelse af graden, hvis dette er relevant i forhold til den søgte stilling.
 - Andre former for relevant videreuddannelse, studieophold og lignende akademisk aktivitet
- b. Bedømmelse af faglige kvalifikationer
 - Det involverede arbejde identificeres, karakteriseres og bedømmes:
 1. Identificeret: Bedømmelsen skal indeholde en komplet liste over de indsendte værker med angivelse af titel, tidsskriftsnavn, trykkested og udgivelsesår. Hvis værket ikke offentliggøres, angives den form, hvori det foreligger.

Hvis det er relevant for den anførte stillingsannoncer: Medforfattererklæringer kan indgå på en måde, der giver bedømmelsesudvalget et klart indtryk af, hvor meget ansøgeren har bidraget til arbejdet. Arbejdet indgår i bedømmelsen med ansøgernes andel og arbejdets karakter. Denne vægtning – gerne i prosaform – skal fremgå af bedømmelsen.

2. Karakteriseret: Eksempelvis ph.d.-afhandling, doktorafhandling, populærvidenskabelig produktion, artikel, anmeldelse mv.
3. Bedømt: Det er udelukkende udvalgets pligt at bedømme værkerne. Det skal fremhæves, hvilke relevante kvalifikationer ansøgeren har demonstreret på baggrund af arbejdet til den ansøgte stilling, således at der foretages en værdi-/kvalitetsbedømmelse og ikke blot en beskrivelse af værkerne. Bedømmelsen kan under hensyntagen til stillingskategori, jobbeskrivelse og kvalifikationsretningslinjer omfatte graden af originalitet i akademisk produktion, international orientering, akademisk bredde og dybde, produktivitet (vurderet på baggrund af vedlagte publikationsliste) mv. Der skal dog altid indgå faglig relevans i forhold til stillingsbeskrivelsen.

- Materialet fra ansøgeren: Bedømmelsen af de faglige kvalifikationer skal baseres på det materiale, som ansøgeren har angivet. Bedømmelsesudvalget kan ikke inddrage *ikke-angivne* materiale i sin bedømmelse, men udvalget kan via fakultetets personaleafdeling indstille til dekanen, at alle ansøgere får mulighed for at inddrage yderligere fagligt materiale i bedømmelsen. I så fald skal der angives en frist herfor, som alle ansøgere vil blive informeret om. Hvis udvalget finder, at det på baggrund af ansøgernes angivne materiale ikke er i stand til at foretage en tilstrækkelig tilfredsstillende bedømmelse af én eller flere ansøgere, kan udvalget anmode dekanen (via fakultetets personaleafdeling) om at indhente yderligere materiale fra denne ansøger.
- Hvis det fremgår af ansøgningmaterialet, at ansøgeren har været på forældreorlov i sin akademiske karriere, må dette forhold ikke trække ned i bedømmelsen af ansøgerens faglige kvalifikationer.

c. Bedømmelse af undervisningskvalifikationer:

- Bedømmelse af undervisningskvalifikationer sker på baggrund af den undervisningsdokumentation, som ansøgeren har indsendt.

På Det Samfundsvidenskabelige Fakultet lægges der vægt på, at især ansøgere til lektorater og professorater har gode, veldokumenterede undervisningskvalifikationer og har deltaget i eller har planer om at udvikle undervisningen inden for fagområdet. Evalueringen bedømmer kvaliteten af undervisningen (teoretisk og praktisk) på baggrund af den indsendte undervisningsportfolio, evalueringsskemaer og lignende dokumentation, og at kvalifikationer er relateret til den ansøgte stilling. Udvalget skal pege på de enkelte elementers betydning for den samlede bedømmelse af ansøgerens

undervisningskvalifikationer.

d. Bedømmelse af andre kvalifikationskrav: Bedømmelsesudvalget skal tage hensyn til de kvalifikationskrav, der fremgår af den konkrete stillingsbeskrivelse og/eller instituttets kvalifikationsretningslinjer.

- Andre kvalifikationer kan f.eks. være forskningsledelse, evnen til at tiltrække eksterne midler, internationale forskningssamarbejder, vejledning til forskerstuderende, bestyrelsesmedlemmer, internationale poster, redaktionelle stillinger og administrative kvalifikationer samt ledelseserfaring.

e. Afsluttende bedømmelse

- Den endelige bedømmelse af ansøgeren som helhed skal indeholde en sammenfatning af de bedømmelser, der er foretaget vedrørende ansøgerens kvalifikationer i forhold til den aktuelle stilling og kvalifikationsvejledningen. Udvalget skal i sin bedømmelse underbygge og berettigg sin vurdering af, hvorvidt ansøgeren er kvalificeret eller ej til stillingen.

Det skal afgøres, om ansøgeren opfylder kravene:

- i instituttets kvalifikationsretningslinjer
- angivet i stillingsbeskrivelsen og
- jobstrukturcirkulærets bestemmelser om kvalifikationskrav til de enkelte stillingskategorier, herunder vægtning af undervisningskvalifikationer i forhold til de faglige kvalifikationer.

Bedømmelsen må ikke munde ud i en vurdering af ansøgerens generelle kompetencer i forhold til en bestemt stillingskategori, men skal specifikt vedrøre kompetence i forhold til de krav, som den konkrete stilling indebærer.

Generelt skal udvalgets udtalelse om, hvorvidt en ansøger er kvalificeret eller ej, være klar og ubetinget. Kvalifikationsbedømmelsen må ikke markeres som "velkvalificeret" eller "højt kvalificeret", men udtrykkene "endnu ikke kvalificeret" og "ikke på nuværende grundlag" kan anvendes.

Hvis der ikke er enighed blandt udvalgets medlemmer, skal det klart angives, hvem der anser ansøgeren for henholdsvis kvalificeret eller ikke-kvalificeret, og den enkeltes synspunkter skal derefter begrundes særskilt. Under alle omstændigheder skal udvalget dog udarbejde en klar bedømmelse af ansøgernes kvalifikationer (kvalificerede/ikke kvalificerede).

Hvis bedømmelsesudvalget er enige i, at en ansøger ikke er kvalificeret til stillingen, kan bedømmelsesudvalget dog begrænse sig til kort at specificere, hvilke kvalifikationskrav der ikke er opfyldt.

IV. Afslutning af sag

1. Når bedømmelsen er afleveret til dekanen

Bedømmelsesudvalget forelægger sin bedømmelse for dekanen (fakultetets personaleafdeling), som herefter sikrer, at de formelle krav opfyldes. Hvis bedømmelsen ikke udgør et tilfredsstillende beslutningsgrundlag og/eller ikke opfylder de formelle krav, sendes bedømmelsen tilbage til udvalget til supplerings eller revision.

Når bedømmelsesarbejdet er afsluttet, sendes bedømmelsen af den enkelte ansøger i samråd med den pågældende. Ansøgerens eventuelle bemærkninger til den konkrete bedømmelse vil blive sendt til udvalget med henblik på kommentarer. Den pågældende person informeres om disse bemærkninger, og det er muligt for ansøgeren at stille spørgsmål.

2. Vederlag til bedømmelsesudvalgets medlemmer

Vederlag udbetales til eksterne medlemmer af bedømmelsesudvalget, dvs. medlemmer, der ikke er ansat ved samme institution som den, der har nedsat bedømmelsesudvalget.

Aflønning gives i forhold til stillingskategori, bedømmelsesproblemer og antal ansøgere.¹

Efter bedømmelsens afslutning modtager bedømmelsesudvalgets eksterne medlemmer en elektronisk honorarblanket fra personaleafdelingen.

Blanketten skal udfyldes og returneres til HR Service, Lønkontoret via mail til: loen@sdu.dk, hvorefter honoraret betales.

¹ Jf. aftalen mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation (tjenestemandsudvalget) om vederlag til medlemmer af bedømmelsesudvalg ved højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet

V. Fakta vedrørende grundlaget for udvalgets arbejde

I 2012 udsendte Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser bekendtgørelse nr. 242 af 13. marts 2012 om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteterne (den nye lov om ansættelseskonsolidering fra 2012).

Dette regelsæt er en revision af bekendtgørelse nr. 284 af 25. april 2008 om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter, udsendt af Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (ansættelseskonsolideringsloven af 2008). Regelsættet gælder som udgangspunkt for alle videnskabelige stillinger på universitetsniveau, der opslås og besættes efter den 1. april 2012, jf. § 10, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 242.

Syddansk Universitet arbejder dog primært ud fra bekendtgørelse nr. 284 af 25. april 2008 om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteterne. Det skyldes, at direktionen på Syddansk Universitet på et møde den 8. juni 2012 har besluttet at arbejde efter kravene i den tidligere bekendtgørelse, dog med mulighed for at bede rektor om dispensation fra disse regler.

I forbindelse med revisionen af ansættelseskonsolideringsloven har Det Samfundsvidenskabelige Fakultet vedtaget følgende:

- Der er ikke krav om nedsættelse af et eksternt baseret bedømmelsesudvalg for stillinger på postdoc-/adjunktniveau, men der skal fortsat ske en skriftlig faglig bedømmelse af ansøgerne til disse stillinger i overensstemmelse med kravene i stillingsstrukturen og ansættelseskonsolideringsloven fra 2008.
- Den nuværende praksis for nedsættelse af eksternt forankrede bedømmelsesudvalg for videnskabeligt personale på lektor-/professorniveau videreføres i overensstemmelse med ansættelseskonsolideringslovens krav.