



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr MEDFARM 2018/277

Meritportföljer

Anvisningar för
sammanställning av meriter och
riktlinjer för meritvärdering vid
rekrytering av lärare

Vetenskapsområdet för medicin och
farmaci

Fastställd av områdesnämnden 2018-06-07

Meritportföljer – riktlinjer för meritvärdering

1. Inledning

Föreliggande riktlinjer för meritvärdering vid rekrytering av lärare riktar sig till områdesnämnd med rekryteringsgrupper och sakkunniga vid rekrytering av lärare inom vetenskapsområdet för medicin och farmaci vid Uppsala universitet. De riktar sig också till lärare och forskare, och till sökande av läraranställning, som vill veta hur meritportföljer ska sammanställas och hur de bedöms. För den som söker enkla riktlinjer för sammanställande av en egen meritportfölj rekommenderas den andra delen av detta dokument, *Meritportföljer – anvisningar för sammanställning*.

Föreliggande riktlinjer, kompletterade med *Meritportföljer – anvisningar för sammanställning*, syftar till att tydliggöra vilken kompetens och vilka meriter som värderas hos lärare verksamma vid de medicinska och farmaceutiska fakulteterna. I samband med rekrytering tjänar de som underlag såväl för de sökande och de sakkunniga som för rekryteringsgruppen. Utifrån riktlinjerna och anställningsprofilen kan den sökande på ett enkelt sätt presentera de meriter som bedöms viktiga för en viss anställning, och rekryteringsgruppen kan värdera meriterna på motsvarande sätt.

Varje forskare bör uppmuntras att bygga upp och systematisera sina personliga meriter i enlighet med meritportföljens konstruktion, då portföljen utgör ett stöd för den enskildes kompetensutveckling. Meritportföljen kan användas inte bara vid rekrytering och befordran, utan även vid de regelbundet återkommande utvecklingssamtalen mellan medarbetare och chef, liksom vid löneförhandling.

2. Utgångspunkter för meritvärdering vid rekrytering av lärare

Vid anställning av nya lärare ska, enligt Uppsala universitets anställningsordning, de sökande väljas som efter en kvalitativ helhetsbedömning av kompetens och skicklighet bedöms ha de bästa förutsättningarna att genomföra och utveckla aktuella arbetsuppgifter och bidra till en positiv utveckling av verksamheten.

Målet är att alla lärare ska ha både forskarutbildning och pedagogisk utbildning. De ska även i övrigt uppvisa god kompetens på de områden som är relevanta för den aktuella anställningen.

Inför en rekrytering ska områdesnämnden, eller det organ, till vilket rätten att inleda rekrytering delegerats, i en anställningsprofil redovisa behörighetskraven och bedömningsgrunderna för den enskilda anställningen, samt även fastslå hur de ska vägas mot varandra. Stor vikt och noggrannhet måste läggas vid utformningen av anställningsprofilen, då den kommer att ligga till grund för såväl den sökandes sammanställning som bedömarnas sammanvägning av meriterna.

Det är av central betydelse, både vid sammanställning av anställningsprofil och vid senare granskning och bedömning, att man gör klart för sig skillnaden mellan behörighetsgrunder och bedömningsgrunder. De förstnämnda är de minimikrav för anställning inom varje lärarkategori som är fastlagda i lag, förordning och i universitetets anställningsordning, och som måste vara uppnådda för att en sökande ska kunna anses behörig. De sistnämnda är istället de grunder som den inbördes rangordningen mellan olika kandidater ska baseras på.

Följande aspekter på sökandes skicklighet ska vägas in i meritvärderingen vid anställning av lärare:

- Vetenskaplig skicklighet
- Pedagogisk skicklighet
- Klinisk skicklighet (vid anställning förenad med klinisk befattning)
- Administrativ skicklighet och ledningsskicklighet
- Samverkansskicklighet

Skicklighetskategorierna ovan bedöms var och en för sig, varefter en sammanvägning sker. Denna sammanvägning utgår från de i anställningsprofilen fastslagna kriterierna för den aktuella anställningen.

Vetenskaplig och pedagogisk skicklighet utgör behörighetskrav, medan övriga skickligheter tillkommer som ytterligare bedömningsgrunder. Enligt *Anställningsordning för Uppsala universitet och Riktlinjer och bedömningsgrunder för rekrytering och befordran av lärare vid vetenskapsområdet för medicin och farmaci* utgörs dessa övriga skickligheter av administrativ skicklighet, ledningsskicklighet och samverkansskicklighet.

Klinisk skicklighet utgör behörighetskrav för anställningar som är förenade med klinisk befattning.

2.1 Bedömningsprocessen

Både rekryteringsgrupp och sakkunniga behöver göra bedömningar av de ansökningar som kandidaterna till en anställning lämnat in. Vid anställning av adjungerade lärare och befordran, och vid rekrytering till anställningar där det endast finns en sökande, gäller det att bedöma om kandidaten når upp till de uppsatta kriterierna för behörighet. Vid de rekryteringar där det finns flera sökande krävs dessutom att en rangordning sker mellan kandidaterna.

För att bedömningen ska vara så smidig, transparent och rättssäker som möjligt, ska den alltid utgå ifrån en gemensam process:

1. Rekryteringsgrupp och sakkunniga ska göra klart för sig vilka kriterier som är behörighetsgivande för de olika skickligheter som bedöms. Allra viktigast är detta för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Av anställningsprofilen, såsom den framställs i kungörelsen, framgår det vilka bedömningsgrunder som är relevanta för den aktuella anställningen, och därigenom hur olika meriter ska viktas mot varandra i händelse av flera behöriga kandidater.
2. Varje kandidat ska bedömas utifrån vetenskaplig skicklighet, pedagogisk skicklighet, klinisk skicklighet (där detta är tillämpligt), administrativ skicklighet och ledningsskicklighet, och samverkansskicklighet. Dessa bedömningar utgår ifrån de respektive meritportföljerna och ska i första hand ta fasta på om kandidaten är behörig att söka den aktuella anställningen. Därefter ska styrkor och svagheter inom varje skicklighet vägas och redovisas. Som verktyg vid bedömningen ska vetenskapsområdets checklistor för olika läraranställningar användas, i de fall då detta är möjligt.
3. I händelse av att det finns flera sökande som alla är behöriga, ska en rangordning göras mellan de främsta kandidaterna. Denna rangordning utgår ifrån värderingen inom de olika områdena som gjordes i punkt 2.

3. Riktlinjer för sammanställning av meriter och meritvärdering

Det är den sökandes ansvar att sammanställa sina meriter på ett sätt som medger en saklig, kvalitativ bedömning. Ansökan ska alltid innehålla en merit- och tjänsteförteckning där återopade meriter kortfattat anges i omvänd kronologisk ordning (det vill säga att den senaste meriten anges först, den äldsta sist).

Utförligare dokumentation av de återopade meriterna ska presenteras i separata meritsammanställningar, eller meritportföljer, för de olika typer av skicklighet som bildar underlag för bedömningen. Redovisningen ska vara så koncis som möjligt och vara relevant för den aktuella befattningen.

Vetenskaplig skicklighet, pedagogisk skicklighet, administrativ skicklighet och ledningsskicklighet och samverkansskicklighet ska alltid redovisas. Redovisning av klinisk skicklighet ska ske där sådan krävs för befattningen. Särskild redovisning av annan yrkesskicklighet ska ske, när sådan krävs som komplement till den vetenskapliga skickligheten.

Många meriter kan hänföras till fler än en av de aktuella meritportföljerna. Ett speciellt tydligt exempel på detta är insatser inom forskarutbildning, som kan hänföras både till vetenskaplig och till pedagogisk meritering. Vid ansökan ska sådana meriter redovisas i båda meritportföljerna. I exemplet ovan är meriterna alltså både vetenskapliga och pedagogiska.

Bedömningen av den pedagogiska och vetenskapliga skickligheten ska enligt högskoleförordningen ägnas lika stor omsorg (4 kap. HF). Det ankommer i varje enskilt fall på områdesnämnden och rekryteringsgruppen att avgöra vilka krav detta ställer, liksom vad det innebär för val av sakkunniga. Områdesnämndens arbetsutskott ger regelmässigt en av de sakkunniga uppdraget att särskilt granska de pedagogiska meriterna. Vid anställningar där pedagogiken är av särskild vikt finns också möjlighet att, utöver de vanliga sakkunniga, utse en särskild specialsakkunnig att granska den pedagogiska skickligheten.

Vid varje rekrytering ska områdesnämnden eller det organ, till vilket rätten att inleda rekrytering delegerats, besluta vilken vikt olika bedömningsgrunder ska tillmätas och vilken avvägning som ska göras mellan dem. De arbetsuppgifter som framgår av anställningsprofilen avgör vilka bedömningsgrunder som ska användas och hur de ska vägas mot varandra.

Rekryteringsgrupp och sakkunniga ska tydligt redovisa sina utgångspunkter och ange sina slutsatser av bedömningen i relation till de bedömningsgrunder som områdesnämnden fastställt.

De sökandes kompetens måste belysas på ett så allsidigt sätt att en rättvisande bedömning kan ske. Till grund för denna bedömning ska ansökningshandlingar, sakkunnigutlåtanden, samt eventuella intervjuer och referenser ligga. Rekryteringsgrupperna äger därutöver rätt att använda ytterligare verktyg, exempelvis provföreläsningar, om de anser dem relevanta för den aktuella rekryteringen.

4. Vetenskaplig skicklighet – sammanställning och värdering

Sammanställningen ska omfatta den sökandes vetenskapliga produktion, erhållna externa forskningsanslag, vetenskapliga samarbeten, forskarhandledning och insatser inom forskarutbildningen, vetenskapliga förtroendeuppdrag samt den sökandes övriga vetenskapliga meriter.

Den sökande ska i presentationen av den egna vetenskapliga verksamheten reflektera över denna och dess betydelse. Underlag för bedömning av den sökandes egna insatser i de projekt som resulterat i sampublicationer ska redovisas. Omdömen som redovisats i exempelvis nationella vetenskapliga utvärderingar samt förmåga att erhålla externa medel, som utdelats efter kvalitetsgranskning, ska dokumenteras.

För att rättvisande kunna bedöma kompetensen hos sökande till högre akademiska befattningar används värderingsparametrar som mäter olika typer av kompetens. De huvudsakliga utgångspunkterna för bedömningar är den sökandes självständighet, produktivitet och kvalitet. En åtskillnad måste göras mellan sådana bedömningskriterier som utgör rent kvantitativa mått, och sådana som mäter kvaliteten i den genomförda forskningen. Det är även viktigt att begrunda kreativitet och visioner i forskarens arbete, samt att värdera insatser som kan få betydelse för det framtida hälso- och sjukvårdsarbetet.

4.1 Värdering av vetenskapliga meriter

Vetenskaplig produktion

Förutom en numrerad fullständig publikationslista ska det i ansökan ingå en personlig redogörelse för den sökandes vetenskapliga aktivitet. Här bör den egna rollen i forskningsarbetet framgå och forskningsresultaten belysas i ett internationellt perspektiv. Den sökande ska foga högst tio arbeten till ansökan, från vilka den sökandes vetenskapliga aktivitet och kvalitet bör kunna bedömas. Den sökandes personliga roll vid tillkomsten av dessa arbeten bör särskilt beaktas. Kvalitet ska tillmätas större betydelse än kvantitet. Vidare bör en bedömning ske vad gäller i vilken grad arbetena har betydelse för den internationella utvecklingen i det aktuella ämnesområdet. Praktiskt kliniska konsekvenser av forskningsarbetet bör ha samma värde som rent basvetenskapliga fynd.

Bibliometriska mått kan variera mellan olika ämnen och publiceringstraditioner, vilket bland annat visar sig i skillnader mellan kliniska forskningsresultat och forskningsresultat inom vissa basvetenskapliga områden inom medicin och farmaci. Detta bör man ta hänsyn till vid bedömning av den sökandes vetenskapliga kvalifikationer vid anställningar som är förenade med klinisk befattning.

Externa forskningsanslag

En indirekt parameter som återspeglar forskarens nationella och internationella framgång i forskarsamhället utgörs av dennes förmåga att konkurrera om externa forskningsmedel. Med externa forskningsanslag menas i detta sammanhang medel som erhålls i nationell eller internationell konkurrens och där ansökningarna är underkastade en ingående vetenskaplig kvalitetsbedömning, exempelvis anslag från Vetenskapsrådet, Cancerfonden, EU eller ERC, National Institute of Health (NIH), National Science Foundation (NSF) med flera. Även andra typer av anslag ska anges.

Vetenskapliga samarbeten

Vid sidan av den vetenskapliga produktionen är förmågan att knyta kontakter och ingå i vetenskapliga samarbeten en betydelsefull aspekt vid bedömning av den vetenskapliga skickligheten. Förmågan att attrahera utländska gästforskare bör utgöra en merit vid anställning inom vetenskapsområdet. Detta bör framför allt innefatta disputerade gästforskare, som inte är postdoktorer, som vistas hos forskaren mer än sex månader. För att den medicinska och farmaceutiska forskningen ska kunna hålla högsta internationella klass, och för att kliniska kopplingar ska kunna göras i utbildningarna av medicinare och farmaceuter på grundnivå och avancerad nivå vid de medicinska och farmaceutiska fakulteterna, är det viktigt att de akademiska företrädarna inom kliniken har täta kontakter och nära samarbete med experimentella forskargrupper och omvänt.

Handledning av doktorander och forskarutbildning

Den sökandes kompetens och lämplighet för en högre akademisk befattning kan bland annat speglas av dennes förmåga att leda och handleda inom forsknings- och utvecklingsprojekt. En kvantitativ bedömning utgör härvid antalet doktorander som handletts till doktorsavhandling respektive till licentiatavhandling. Forskarhandledning som huvud- respektive bihandledare till forskarstuderande ska dokumenteras. Även handledning av postdoktorer ska dokumenteras här.

En viktig parameter inom forskarhandledning är huruvida den sökande har medverkat som föreläsare och arrangör av forskarutbildningskurser samt liknande aktiviteter inom forskarutbildningen. Denna parameter är ett bra mått på engagemanget i forskarutbildningen och ger även ett visst mått på forskningskvaliteten och bör därför kunna jämföras mellan sökande inom samma disciplin.

Vetenskapliga förtroendeuppdrag

Det ska tillmätas värde om den sökande blivit anlitad som vetenskaplig expert vid internationella och nationella utredningar och kommittéer. Även sakkunniguppdrag vid akademiska tillsättningar, opponentuppdrag och medlemskap i betygsnämnder ska anges.

Övriga vetenskapliga meriter

Övriga meriter som bör tillmätas visst värde vid bedömning är redaktörskap för vetenskapliga tidskrifter, medverkan i redaktionella kommittéer, arrangerande av, eller att vara inbjuden talare vid, vetenskapliga symposier, kongresser och dylikt, vetenskapliga pris och utmärkelser.

5. Pedagogisk skicklighet – sammanställning och värdering

Sammanställningen av de pedagogiska meriterna ska omfatta pedagogisk utbildning, undervisningsadministration, läromedelsframställning, pedagogiskt utvecklingsarbete, erfarenhet av undervisning, samverkan med det omgivande samhället, utvärderingar och kvalitetsbedömningar samt pedagogisk grundsyn. Utöver detta ska meritsammanställningen innehålla en redovisning av den sökandes syn på den egna pedagogiska verksamheten.

Meritsammanställningen ska innehålla självvärdering och inte bara innehålla information av kvantitativ art – till exempel omfattning av olika meriter – utan framför allt sådant som möjliggör kvalitativa bedömningar av sökandes pedagogiska

skicklighet. Den sökande ska redogöra för sin pedagogiska grundsyn och reflektera över den egna pedagogiska verksamheten, metodik och så vidare.

Bedömningen av den sökandes pedagogiska meriter ska inte begränsas till exempelvis enbart undervisningsskicklighet, utan måste med nödvändighet utgå från en vidare tolkning av begreppet pedagogisk skicklighet. Breda, gedigna och aktuella kunskaper i det egna undervisningsämnet är en nödvändig, men inte tillräcklig, förutsättning för pedagogisk skicklighet. Pedagogisk skicklighet inkluderar hela undervisningsprocessen från planering och genomförande till utvärdering, återkoppling och utveckling. Med undervisningsskicklighet avses i detta fall hur väl en lärare fungerar i själva genomförandet, det vill säga i en undervisningssituation. I den pedagogiska skickligheten är undervisningsskicklighet en viktig komponent, men där ingår också medvetenhet, utvecklingsbenägenhet, förmåga till samverkan och bidrag till högskolepedagogisk utveckling.

5.1 Värdering av pedagogiska meriter

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska fokus ligga på kvaliteten i det arbete som läraren utfört. Det centrala är i vilken utsträckning läraren har arbetat för att främja förutsättningarna för studenternas inläring. Viktigast är därför inte vad läraren gjort rent kvantitativt, utan hur läraren arbetat, varför läraren arbetat just så och vilket resultat arbetet lett fram till. Här är självvärdering och reflektion över den egna pedagogiska insatsen av stor vikt.

1. Pedagogisk utbildning

Vid en bedömning är det viktigt att de listade högskolepedagogiska utbildningarna verkligen är meriterande nog för att uppnå behörighet till den sökta anställningen. En sådan bedömning ska utgå från vad som anges i universitetets pedagogiska program. Andra återopade utbildningar, som i sig inte är högskolepedagogiska men ändå kan bedömas ha ett meritvärde, ska också bedömas utifrån detta. Det viktigaste är, slutligen, en kvalitativ bedömning av den sökandes reflektion över utbildningarnas betydelse för den egna pedagogiska färdighetens utveckling.

2. Undervisningsadministration

Vid bedömning av meriter inom undervisningsadministration ska störst vikt läggas vid den sökandes självständighet och möjlighet att påverka arbetet. Stor vikt bör också läggas vid förmåga till framgångsrika samarbeten.

3. Läromedelsframställning

Redovisningen ska omfatta det framställda materialets typ och betydelse för undervisningen, om det tagits fram självständigt och huruvida det är tillgängligt för andra lärare. Om så är fallet, ska dess spridning och användning, och resultat av eventuella utvärderingar av det, redovisas. Vid bedömning bör stor vikt läggas vid självreflektion både över de framtagna läromedlen och över processen att ta fram dem.

4. Pedagogiskt utvecklingsarbete

Redovisningen ska innefatta både utvecklingsarbetets natur, omfattning och självständighet. Det ska även redovisas om utvecklingsarbetet bekostats med speciella anslag, stipendier eller andra medel som inte ingått i den ordinarie undervisningsbudgeten. Vid bedömning bör stor vikt läggas vid egenreflektion över utvecklingsprocessen och värdering av dess resultat.

5. Erfarenhet av undervisning

Redovisningen ska omfatta erfarenhet av undervisning, av handledning vid exempelvis uppsatsskrivande och examensarbeten samt klinisk handledning och handledning inom specialistutbildningen. Även deltagande i lärarutbyten för undervisning vid utländska lärosäten ska anges. Vid bedömning bör stor vikt läggas vid egenreflektion över val av undervisningsformer och metoder, och deras respektive för- och nackdelar.

6. Utvärderingar och kvalitetsbedömningar

Redovisningen ska innehålla både genomförda kursvärderingar och andra former av externa bedömningar. Vid bedömning ska stor vikt läggas vid egenreflektion över värderingarnas resultat, både positiva och negativa. Det kan vara mer meriterande att visa att negativa omdömen i kursvärderingar lett till omvärdering och utvecklad pedagogik, än att bara redovisa oreflekterat positiva kursvärderingar.

7. Pedagogisk grundsyn

Den sökande ska ge en uttömlig redogörelse av sin pedagogiska grundsyn. Vid bedömning bör stor vikt läggas vid hur den pedagogiska grundsynen kopplas till undervisningen i den sökandes vardag. Även reflektioner över den egna fortsatta pedagogiska utvecklingen och uppsatta mål för denna bör vägas in i bedömningen.

6. Klinisk skicklighet – sammanställning och värdering

En god hälso- och sjukvård och klinisk kompetens är en förutsättning för framgångsrik och högkvalitativ klinisk forskning. Den kliniska kompetensen är också en förutsättning för snabb omsättning av nya forskningsrön i klinisk praktik till nytta för patienten. Det är sålunda angeläget att klinisk kompetens systematiskt värderas vid tillsättning av högre akademiska anställningar förenade med klinisk befattning. Klinisk kompetens innefattar all klinisk verksamhet.

Sammanställningen ska omfatta den sökandes kliniska kompetens och formella utbildning. Den ska också omfatta en beskrivning av den sökandes eget speciella kompetensområde. Likaså ska kliniskt utvecklingsarbete dokumenteras. Här ingår exempelvis läkemedelsprovningar, rutinförändringar, metodutveckling, kvalitetsutveckling och arbete med framtagande av nya vård- och behandlingsformer. Både den kvantitativa omfattningen och den kvalitativa höjden av den sökandes meriter ska beaktas, men fokus bör ligga på den sökandes reflektion kring det egna kliniska arbetet.

7. Administrativ skicklighet och ledningsskicklighet – sammanställning och värdering

Sammanställningen av administrativ skicklighet och ledningsskicklighet ska omfatta formell utbildning inom personaladministration, ledarskap och ekonomi. Vidare ska befattningar i ansvars- och ledarställning, både kliniska och akademiska, samt arbetsledarkompetens redovisas. Även erfarenhet av uppdrag som exempelvis ledamot av nämnder och kommittéer, arbetsgrupper eller uppdrag inom andra områden, som arbete med policyfrågor inom etik-, jämställdhets-, jämlikhets-, mångfalds-, tillgänglighets-, arbetsmiljö- eller miljöfrågor etc. redovisas.

Vad gäller kriterierna för att bedöma ledarskap och administrativ kompetens utgörs dessa dels av ett antal data som är kvantifierbara och beskriver en persons formella kompetens och lämplighet som ledare, dels av data som utgör omdömen om en persons arbetsledaregenskaper. Här är det nödvändigt att basera bedömningen på uppgifter från referenspersoner, tjänstgöringsintyg och andra liknande skriftliga värdeomdömen.

8. Samverkansskicklighet

Samverkan med det omgivande samhället blir en allt viktigare del av universitetets uppdrag. Det är därför av betydelse att den sökandes förmåga och erfarenhet vad gäller populärvetenskapligt arbete, redaktörskap, utbildningar och annan verksamhet som rör kunskapsutbyte mellan universitet och omvärld, samt erfarenhet av innovation och entreprenörskap redovisas. Samverkan kan också innebära implementering av nya metoder och behandlingsalternativ inom hälso- och sjukvården.

För att bedöma insatser inom innovation och entreprenörskap krävs dels kvantitativa data, exempelvis antal patent, antal egna produkter, egna företag och industrisamarbeten, dels en kvalitativ bedömning av insatsernas betydelse. En viktig del av bedömningen bör utgöras av den sökandes egen självvärdering.

Meritportföljer – anvisning för sammanställning

Vetenskapsområdet för medicin och farmaci vid Uppsala universitet använder en modell med meritportföljer för att dokumentera meriter. Syftet är att ge verktyg och underlag för värdering av produktivitet och kvalitet vad gäller forskning, pedagogisk verksamhet, klinisk tjänstgöring, administration, ledarskap, samverkan och övriga färdigheter som kan vara av betydelse för verksamhet vid lärosätet. Alla dessa färdigheter bidrar till att utveckla den forskning och utbildning som bedrivs inom vetenskapsområdet.

Syftet med det här dokumentet är att ge sökande till läroanställningar inom vetenskapsområdet för medicin och farmaci vid Uppsala universitet handfast vägledning om vad som bör ingå vid sammanställning av de olika meritportföljerna. Det kompletteras också av den tidigare delen av detta dokument, *Meritportföljer – riktlinjer för meritvärdering*, som behandlar hur olika meriter ska bedömas. Även om det dokumentet främst riktar sig till sakkunniga och ledamöter av rekryteringsgrupper är det starkt rekommenderat att även sökande tar del av det. Ju bättre uppfattning en sökande har om hur och vad som kommer att bedömas, desto bättre förberedd är den sökande när meritportföljerna ska sammanställas.

Meritportföljen har huvudsakligen fyra användningsområden:

1. Vid **rekrytering** till nya anställningar. Den anställningsprofil och de bedömningsgrunder som tas fram inför utlysningen av en anställning utgår ifrån meritportföljens områden, vilket gör det lätt för sökande att sammanställa de efterfrågade meriterna, och lika lätt för rekryteringsgruppen att bedöma dem. Meritportföljen ligger sedan till grund för rangordning av kandidater.
2. Vid **befordran** från universitetslektor till professor, och från universitetsadjunkt eller biträdande universitetslektor till universitetslektor. Meritportföljen ligger till grund för rekryteringsgrupps och sakkunnigas bedömning av om den sökande uppfyller vetenskapsområdets befordranskriterier.
3. Vid **medarbetarsamtal** och för den enskildes kompetensutveckling.
4. Vid **löneförhandlingar**.

Meritportföljen består av sex delar: först en merit- och tjänsteförteckning, sedan vetenskaplig portfölj, pedagogisk portfölj, klinisk portfölj, administrations- och ledarskapsportfölj och slutligen samverkansportfölj.

Det bör noteras att det nedan listas vad som ska tas med i meritportföljerna. Samtidigt är det givetvis upp till den sökande att åberopa andra meriter, som denne anser vara av relevans. De ska i så fall listas i lämplig meritportfölj.

1. Merit- och tjänsteförteckning

Personuppgifter

Fullständigt namn

Födelsedata

Adress

Telefonnummer (om möjligt fler än ett)

E-post

Nuvarande anställning

Ange arbetsplats och titel, samt när anställningen påbörjades.

Tidigare anställningar

Ange tidigare anställningar i omvänd kronologisk ordning (det vill säga med den senaste anställningen listad först). Tidigare anställningar utan relevans för sökt anställning kan uteslutas.

Utbildning

Eftergymnasial utbildning i omvänd kronologisk ordning.

Avhandling och docentur

Disputationsår, avhandlingstitel, handledare, universitet

Docentur, år, ämne, universitet

Vetenskaplig verksamhet

Antal vetenskapliga originalpublikationer

Antal vetenskapliga originalpublikationer som förste respektive siste författare

H-index (OBS! Ska hämtas från Web of Science.)

Antal översiktsartiklar

Antal bokkapitel

Publikationer (per år) de senaste fem åren

Antal citeringar (per år) de senaste fem åren

Antal patent

Antal huvudhandledarskap, avslutade och pågående

Antal bihandledarskap, avslutade och pågående

Antal postdoktorer, avslutade och pågående

Antal opponentuppdrag vid disputation

Antal betygsnämndsuppdrag vid disputation

Externa anslag som huvudsökande (PI)

Externa anslag som medsökande

Totala summan av anslag under de senaste fem åren

Pedagogik

Genomgången högskolepedagogisk kurs, antal veckor och/eller antal högskolepoäng

Undervisningstimmar under de senaste 5 åren

Pedagogiska utmärkelser

Klinisk kompetens och utbildning

Legitimation, yrke och år

Specialistexamen, ämne och år

Antal tjänsteår som specialist

Ledarskap

Formella ledarskapskurser, antal veckor/dagar

Ledningsuppdrag

Akademiska utmärkelser

Större förtroendeuppdrag

Övriga betydande meriter

Referenser

2. Vetenskaplig meritportfölj

Syftet med portföljen är att ge en heltäckande och övergripande sammanställning av den sökandes vetenskapliga produktion och verksamhet, vilken i sin tur kan ligga till grund för kompetens- och meritvärdering. För att rättvisande kunna bedöma kompetensen hos sökande till högre akademiska befattningar används värderingsparametrar som mäter olika typer av kompetens. De huvudsakliga utgångspunkterna för bedömningar är den sökandes självständighet, produktivitet och kvalitet.

1. Vetenskaplig produktion

Under vetenskaplig produktion dokumenteras:

- Sammanställning av samtliga vetenskapliga originalarbeten, numrerade i omvänd kronologisk ordning. Endast arbeten som är publicerade, i tryck eller accepterade anges. Vid ansökan markeras de tio främsta vetenskapliga arbetena.
- Sammanställning av översiktsartiklar, numrerade i omvänd kronologisk ordning. Endast arbeten som är publicerade, i tryck eller accepterade anges.
- Numrerad sammanställning av bokkapitel.
- Sammanställning av sammanfattningar (abstracts) av föredrag som inbjuden föredragshållare, numrerade i omvänd kronologisk ordning.
- Sammanställning av övriga vetenskapliga arbeten och övrig vetenskaplig produktion.
- Utvärdering av den egna vetenskapliga gärningen, med reflektion över dess betydelse både nationellt och internationellt, dess bredd och djup och den egna vetenskapliga självständigheten (max två sidor).
- Aktuell forskningsplan, där mål, strategier, metoder samt projektens betydelse i ett internationellt perspektiv belyses.

2. Externa forskningsmedel

Dokumentera:

- Erhållna externa forskningsmedel, listade dels i anslag sökta som huvudsökande (PI), dels i anslag sökta som medsökande. Med externa forskningsanslag menas här medel som erhållits i nationell eller internationell konkurrens och där ansökningarna är underkastade en vetenskaplig kvalitetsbedömning. Anslagsgivare, anslagssumma och anslagsperiod ska anges, listade i omvänd kronologisk ordning.
- Övriga anslag.

3. Vetenskapliga samarbeten

Dokumentera:

- Nationella och internationella samarbetsprojekt.
- Uppdragsforskning.
- Mottagna disputerade gästforskare (ej postdoktorer), som stannat under minst sex månader.

4.Handledning av doktorander och forskarutbildning

Dokumentera:

- Insats som huvud- eller bihandledare för doktorand som handletts till disputation för doktorsexamen. Ange namn, disputationsdatum, universitet samt titel på avhandlingen.
- Insats som huvud- eller bihandledare för doktorand som handletts till licentiatexamen. Ange namn, disputationsdatum, universitet samt titel på avhandlingen.
- Handledning av postdoktorer, ange namn och tidsperiod.
- Pågående doktorandhandledning som huvud- eller bihandledare. Ange namn, tidpunkt för halvtid och beräknad disputation.
- Reflektion över den egna pedagogiken i samband med handledning (max en sida).
- Insatser som arrangör av forskarutbildningskurser.
- Deltagande i forskarutbildning som lärare.
- Insatser för utvecklingsarbete inom forskarutbildningen.
- Uppdrag som ansvarig eller andra uppdrag inom forskarutbildningen.

5. Vetenskapliga förtroendeuppdrag

Dokumentera:

- Uppdrag som vetenskaplig expert vid internationella och nationella utredningar och kommittéer.
- Uppdrag som sakkunnig vid akademiska tillsättningar.
- Uppdrag som opponerare (ange avhandlingens titel och universitet).
- Uppdrag som medlem i betygsnämnd.
- Uppdrag som ledamot i forskningsråd, kommittéer eller andra anslagsbeviljande styrelser.
- Bedömning av nationella och internationella projektansökningar.
- Deltagande i nationella och internationella utvärderingar.
- Uppdrag inom etisk nämnd eller motsvarande.
- Övriga relevanta förtroendeuppdrag.

6. Övriga vetenskapliga meriter

Dokumentera:

- Redaktörskap för vetenskaplig tidskrift (ange tidskrift och tidsperiod).
- Medverkan i redaktionella kommittéer.
- Uppdrag som arrangör av nationella och internationella konferenser.
- Erhållna nationella och internationella priser och utmärkelser.
- Ledamot av akademier.
- Övriga relevanta meriter.

3. Pedagogisk meritportfölj

Vid anställning av universitetslärare ska graden av pedagogisk skicklighet bedömas med samma omsorg andra bedömningsgrunder. Målet för den pedagogiska meritportföljen är därför att ge en mall för hur pedagogiska meriter ska dokumenteras, men också för att ge underlag för bedömning av det pedagogiska arbetets omfattning och kvalitet. Vid bedömning gäller att kvalitet är viktigare än kvantitet, det är alltså inte vad läraren gjort, utan hur och varför, som är viktigast. Självvärdering och reflektion över den egna pedagogiska insatsen är central vid redogörelsen för de pedagogiska meriterna.

För anställda vid Uppsala universitet, Landstinget i Uppsala län och Akademiska sjukhuset har MedfarmDoIT tagit fram ett verktyg för att elektroniskt bygga upp en pedagogisk meritportfölj. Denna finns tillgänglig på <http://www.meritportfolj.se/>

Det kan varmt rekommenderas att sökande, som har den möjligheten, använder sig av det elektroniska verktyget vid sammanställningen av meritportföljen.

1. Pedagogisk utbildning

Dokumentera:

- Genomgångna högskolepedagogiska kurser. Ange kursgivare, omfattning (i veckor och dagar) och tidpunkt.
- Genomgångna övriga pedagogiska kurser och annan formell pedagogisk utbildning. Ange kursgivare, omfattning och tidpunkt.
- Deltagande i nationella eller internationella högskolepedagogiska konferenser, seminarier, workshops eller liknande.
- Redogör för och reflektera över utbildningarnas betydelse för den egna pedagogiska färdigheten.

2. Undervisningsadministration

Dokumentera:

- Omfattningen av eget pedagogiskt ansvar för planering och genomförande av kurser och utbildningar.
- Erfarenhet av kursansvar.
- Erfarenhet av studierektorskap.
- Kommittéarbete inom grundutbildning och/eller forskarutbildning.

3. Läromedelsframställning

Dokumentera:

- Arbete med framtagning av exempelvis läroböcker, kompendier, undervisningsfilmer eller digitala läromedel för e-lärande. Inkludera en beskrivning av pedagogiska övervägningar och eventuella utvärderingar och reflektera över processen.

- Ange om läromedlet är tillgängligt även för andra lärare, och, om så är fallet, redovisa dess spridning och användning, och resultat av eventuella utvärderingar av det.

4. Pedagogiskt utvecklingsarbete

Dokumentera:

- Utveckling av nya kurser och/eller förnyelse av grundutbildning. Ange kurs och nivå, omfattning av förnyelsearbetet och pedagogiska överväganden.
- Pedagogiskt utvecklingsarbete och erhållna pedagogiska projektmedel.
- Insatser för utveckling av e-lärande.
- Aktivt deltagande i nationella/internationella pedagogiska konferenser (ange konferensens namn, tidpunkt och plats).
- Presentationer av pedagogiskt utvecklingsarbete lokalt, nationellt och internationellt.
- Reflektera över processer och resultat vid genomförda utvecklingsarbeten.

5. Erfarenhet av undervisning

Dokumentera:

- Erfarenhet av undervisning på grundnivå, avancerad nivå samt på forskarutbildningsnivå, fort- och vidareutbildning, specialistutbildning samt kurser för andra yrkeskategorier.
- Redogör för undervisningens omfattning och för vilka undervisningsformer som använts, samt reflektera över dessa.
- Erfarenhet av handledning vid uppsatsskrivande, examensarbete eller liknande.
- Erfarenhet av klinisk handledning, och handledning inom specialistutbildning.
- Lärarutbyten för undervisning vid utländska lärosäten.

6. Utvärderingar och kvalitetsbedömningar

Dokumentera:

- Genomförda kursvärderingar. Ange kurs, nivå, tidpunkt och hur stor del av kursen som svarat på enkäten. Reflektera över både positiva och negativa resultat.
- Kvalitetsbedömningar, exempelvis studenternas studieresultat.
- Utvärderingar genomförda av andra lärare.
- Erhållna pedagogiska utmärkelser.
- Antagning som excellent lärare (ange tidpunkt).

7. Pedagogisk grundsyn

Dokumentera:

- Pedagogisk grundsyn, med reflektion över hur den omsätts i den vardagliga undervisningen, och hur den relaterar till den sökta anställningen (max tre sidor).
- Pedagogiska utgångspunkter och mål.
- Planer för det egna pedagogiska arbetet för den närmaste framtiden.

4. Klinisk meritportfölj

En god hälso- och sjukvård och klinisk kompetens är en förutsättning för framgångsrik och högkvalitativ klinisk forskning. Den kliniska kompetensen är också en förutsättning för snabb omsättning av nya forskningsrön i klinisk praktik till nytta för patienten. Det är sålunda angeläget att klinisk kompetens systematiskt värderas vid tillsättning av högre akademiska befattningar med klinisk tjänstgöring. Klinisk kompetens innefattar all klinisk verksamhet. Vid bedömning kommer både kvantiteten och kvaliteten av den sökandes kliniska meriter att beaktas.

1. Klinisk kompetens och utbildning

Dokumentera:

- Genomgången klinisk utbildning dokumenterad genom specialistkompetens/vidareutbildning.
- Antal tjänsteår i olika befattningar.
- Eget kliniskt kompetens-/profilområde.

2. Kliniskt utvecklingsarbete

Dokumentera:

- Deltagande i läkemedelsrekommendationer, läkemedelskommittéarbete.
- Utveckling/etablering/utvärdering av nya vård- och behandlingsformer.
- Utarbetande av vårdprogram/riktlinjer.
- Kvalitetsutvecklingsarbete.
- Läkemedelsprövningar.

3. Administration och ledning av klinisk verksamhet

Dokumentera:

- Klinikchefsansvar/områdesansvar.
- Administrativa uppdrag inom vården.
- Genomfört kvalitetsarbete.
- Uppbyggande av teamverksamhet/flerdisciplinära samarbetsprojekt.
- Reflektion över egen interaktion med andra personalkategorier inom vården (max två sidor).
- Utåtriktad verksamhet med information till patientföreningar, massmedia med mera.
- Deltagande i humanetisk nämnd.

Som underlag bör referenspersoner, tjänstgöringsintyg och andra typer av skriftliga värdeomdömen från arbetsgivare och andra uppdragsgivare tjäna.

5. Administrations- och ledarskapsportfölj

Framgångsrik forskning och undervisning kan inte bedrivas utan ett väl utvecklat ledarskap och en administrativ förmåga. Därmed uppstår i den institutionella miljön ett behov av multipla kompetenser och ett produktivt samspel mellan forskning, utveckling, undervisning och administration, samt vid de kliniska institutionerna även sjukvård. Det är viktigt att samtliga dessa kompetenser värderas i samband med tillsättning av befattningar som lärare, och denna portfölj syftar till att fungera som verktyg för sådana bedömningar.

1. Utbildning

Dokumentera:

- Utbildningar inom personaladministration, ledarskap och ekonomi.
- Utbildningar inom etik, jämställdhet, arbetsmiljö och miljöfrågor.
- Övrig relevant utbildning.

2. Ledarskapsbefattningar

Dokumentera:

- Ordförandeskap i akademiska nämnder (motsvarande), utredningar, nationella och internationella projekt med mera (antal och typ).
- Kongressorganisatör (antal och typ).
- Förtroendeposter inom akademiska organisationer (antal och typ).
- Förtroendeposter, till exempel styrelseuppdrag, inom näringsliv, offentliga myndigheter och nationella eller internationella organisationer (antal och typ).
- Ledamot av professionella och samhällsinriktade organisationer.

3. Administrativ erfarenhet

Dokumentera:

- Erfarenhet av arbete med verksamhetsplanering och uppföljning.
- Förmåga att planera, organisera och prioritera arbete utifrån givna förutsättningar, med reflektion över hur det kan tillämpas på aktuell anställning (max två sidor).
- Erfarenhet av administrativt utvecklings- och kvalitetsarbete.

4. Mentorskap

Dokumentera:

- Mentorskap och dylikt som inte varit handledning eller del av utbildning.

5. Arbetsledarkompetens

Dokumentera:

- Arbetsledarkompetens.

- Medarbetarskap.
- Reflektioner kring det egna ledarskapet (max två sidor).

Som underlag bör referenspersoner, tjänstgöringsintyg och andra typer av skriftliga värdeomdömen från arbetsgivare och andra uppdragsgivare tjäna.

6. Arbete med olika policyfrågor

Dokumentera:

- Aktivt arbete eller uppdrag inom etik-, jämställdhets-, jämlikhets-, mångfalds-, tillgänglighets-, arbetsmiljö- eller miljöfrågor etc., exempelvis projekt och utredningar.

6. Samverkansportfölj

Samverkan med det omgivande samhället blir en allt viktigare del av universitetets uppdrag. Det är därför av betydelse att den sökandes förmåga och erfarenhet vad gäller populärvetenskapligt arbete, redaktörskap och annan verksamhet som rör kunskapsutbyte mellan universitet och omvärld, samt erfarenhet av innovation och entreprenörskap redovisas, och denna portfölj syftar till att möjliggöra sådana bedömningar.

1. Utbildning

Dokumentera:

- Utbildningar inom entreprenörskap och dylikt.
- Utbildningar inom populärvetenskaplig framställning, journalistik och dylikt.
- Övrig relevant utbildning.

2. Innovation och entreprenörskap

Dokumentera:

- Beviljade och sökta patent i kronologisk ordning.
- Andra immaterialrättsliga skydd.
- Utveckling av egna produkter och tjänster, exempelvis instrument eller analysmetoder, som har kommersialiserats.
- Utveckling och forskning inom näringslivet.
- Eget företagande.
- Annan entreprenöriell kompetens, som exempelvis grundande och/eller uppbyggnad av ny verksamhet, organisation, enhet, centrubildning eller liknande. Beskriv organisationen och specificera den egna insatsen.

3. Samverkan med det omgivande samhället

Dokumentera:

- Populärvetenskapligt arbete. Det kan röra sig om böcker, artiklar, utställningar med mera.
- Erfarenhet av journalistik, redaktionellt arbete eller annat arbete med media.
- Erfarenhet av informationsspridning.
- Samverkansprojekt med skolor och utbildningsanordnare.
- Samverkansprojekt med myndigheter, ideella föreningar, företag med mera.
- Implementering av nya metoder och behandlingsalternativ inom hälso- och sjukvården.
- Pedagogisk verksamhet utanför den akademiska/vårdgivande organisationen riktad mot det omgivande samhället. Ange målgrupp uppdragsgivare, omfattning och tidpunkt.
- Övrig samverkan med det omgivande samhället.