# Anvisningar för bedömning av den forskande och undervisande personalens individuella prestationer

Den anställda dokumenterar sina meriter för de senast två åren. CV eller HARIS-rapport kan bifogas blanketten. Beskriv ändå de senaste erhållna meriterna.

Under utvärderingssamtalet utvärderas hur personen klarar av sina arbetsuppgifter samt de i arbetsplanen eller på motsvarande sätt uppställda målen och uppgifterna. Då man värderar den individuella arbetsprestationen eller meriterna beaktas verksamhetsomgivningen samt omfattningen och kvaliteten av den internationella verksamhet och växelverkan som uppgiften förutsätter. Med andra ord ska meriterna för en person som finns på en viss nivå jämföras med meriterna för personer som verkar i uppgifter med samma krav.

Chefen ger på basen av sin helhetsbedömning ett förslag till prestationskategori och prestationsprocent. Ifall bedömningen enligt arbetstagarens åsikt inte motsvarar hans/hennes uppfattning om arbetsprestationen, antecknar arbetstagaren sin uppfattning och lämnar in motiveringen i en skild bilaga.

## Värderingsskala

Prestationskategorierna som tillämpas fastställs enligt följande:

|  |  |
| --- | --- |
| Prestationskategori  | Procenttal |
| IV | Arbetsprestationerna är utomordentliga och överskrider både kvantitativt och kvalitativt alla prestationskrav och mål som uppställts för personen.  | min. 42 % - max. 50 % |
| III | Arbetsprestationerna uppfyller på ett utmärkt sätt alla prestationskrav. Prestationerna överskrider på vissa punkter både kvantitativt och kvalitativt de mål som uppställts för personen.  | min. 31 % - max. 42 % |
| II | Arbetsprestationerna uppfyller väl prestationskraven och de mål som uppställts för personen. Högklassiga prestationer inom de viktigaste uppgiftsområdena.  | min. 19 % - max. 31 % |
| I | Arbetsprestationerna uppfyller de grundläggande prestationskraven och en del av de mål som uppställts för personen. Det förutsätts dock utveckling inom vissa delområden. | min. 6 % - max. 19 % |

## Utvärderingskriterier

### Pedagogiska meriter

* pedagogiska färdigheter, pedagogisk behörighet och utbildning samt dess utnyttjande i undervisningen
* annan kompetens som gagnar undervisningen och kompetens som kommer av undervisningserfarenhet
* utveckling av undervisningen och deltagande i allmänna uppgifter för utveckling av undervisningen
* handledning av studerande, från framskridande av studierna till handledning av studenternas examina
* produktion av läromedel
* deltagande i internationell undervisning
* pris och utmärkelser i anslutning undervisningen

### Forskningsmeriter

* vetenskapliga och konstnärliga publikationer (särskilt referee-publikationer)
* internationellt forskningssamarbete
* handledda fortsättningsstudier och disputationer
* anskaffning av extern finansiering och dess förvaltning
* förvärvad vetenskaplig eller konstnärlig behörighet (examina eller docent)
* vetenskapliga eller konstnärliga expertuppgifter (opponentskap, begärda utlåtanden)
* aktning uppnådd inom vetenskapsområdet och universitetssamfundet
* pris och utmärkelser i anslutning till vetenskapliga och konstnärliga meriter
* Då man värderar forskningsmeriter hos en **doktorand** beaktas studieframgång och framskridande enligt forskningsplanen.

### Meriter i samhället och inom universitetssamfundet

* engagemang i arbetet och arbetsgemenskapen
* deltagande i uppgifter inom universitetssamfundet
* samarbetsförmåga
* samarbete med intressentgrupper i den omfattning uppgiften förutsätter
* samhälleliga expertuppgifter
* I fråga om **chefsuppgifter** värderas framgång och utveckling i lednings- och chefsarbetet (inkl. deltagande i lednings- och chefsutbildning) och chefsfärdigheter i allmänhet samt färdigheter att fungera som akademisk ledare. Vid värderingen beaktas hur chefen stöder och motiverar arbetstagarna att nå sina mål och hur chefen skapar en positiv och fungerande arbetsgemenskap.
* Därtill värderas ekonomisk och omsorgsfull resursanvändning i alla uppgifter inom personens ansvarsområde.

## BLANKETT FÖR BEDÖMNING AV DEN INDIVIDUELLA ARBETSPRESTATIONEN – UNDERVISANDE OCH FORSKANDE PERSONAL

|  |  |
| --- | --- |
| **Medarbetare:**  |       |
| **Uppgift:**  |       |
| **Chef:**  |       |
| **Institution/ämne:**  |       |

Den anställda dokumenterar sina meriter för de senast två åren. CV eller HARIS-rapport kan bifogas blanketten. Beskriv ändå de senaste erhållna meriterna nedan.

1. **Pedagogiska meriter**

|  |
| --- |
| Click or tap here to enter text. |

1. **Forskningsmeriter**

|  |
| --- |
| Click or tap here to enter text. |

1. **Meriter i samhället och inom universitetssamfundet**

|  |
| --- |
| Click or tap here to enter text. |

## BEDÖMNING AV DEN INDIVIDUELLA ARBETSPRESTATIONEN

### Chefens förslag till prestationskategori och – procent:

|  |
| --- |
| Nuvarande lönenivåer Kravnivå  Prestationsprocent **%** |
| Chefens förslag till prestationskategori på basen av dokumentation ovan:       |
| [ ]  Chefens förslag till ny prestationsprocent:       % | [ ]  Ny prestationsprocent föreslås ej |

### Chefens motivering:

|  |
| --- |
| Click or tap here to enter text. |
| [ ]  Det har under utvärderingssamtalet konstaterats att den individuella prestationen har sjunkit. Gemensamma åtgärder som hjälper att förbättra prestationen har kommits överens om och finns beskrivna i skild bilaga tillsammans med tidsplan. |

### Vi har fört en diskussion om de individuella arbetsprestationerna.

Datum      .     .20

Chef (     )

Medarbetare (     )

[ ]  Bedömningen av den individuella arbetsinsatsen ovan motsvarar inte arbetstagarens uppfattning. Motiveringen lämnas in som skild bilaga.

## Arbetgivarens beslut om den individuella prestationen

Prestationsprocenten fastställs till:       %

Lön enligt ovan angivna prestationsprocent utbetalas från och med      .     .20

Enheten kompenseras de höjda lönekostnaderna Ja [ ]  Nej [ ]

Datum för rektors beslut      .     .20

Rektor Karen Spens

[ ]  Rektors beslut givet i separat dokument.

Motivering till arbetsgivarens beslut (vid behov):