

STYRANDE DOKUMENT

SLU.ua 2020.1.1.1-4046

Sakområde: Forskning och utbildning på forskarnivå

Dokumenttyp: Riktlinjer

Beslutsfattare: Rektor

Avdelning/kansli: Planeringsavdelningen

Handläggare: Boel Åström

Beslutsdatum: 2020-11-11

Träder i kraft: 2020-11-11

Giltighetstid: Tills vidare

Bör uppdateras före: 2024-01-01

Ev. dokument som upphävs: Riktlinjer för SLU:s karriärbidrag (SLU.ua 2016.1.1.1-4908)

Bilaga till: Rektors beslut om nya riktlinjer för SLU:s karriärbidrag den 11 november 2020

Nya riktlinjer för SLU:s karriärbidrag

1. Bakgrund

Dessa riktlinjer är en revidering av de tidigare riktlinjer som fastställdes under 2016 (dnr SLU..ua 2016.1.1.1-4908).

Karriärbidragen infördes 2016 på SLU som ett verktyg att premiera särskilt goda prestationer och främja hög forskningskvalitet inom områden som är strategiskt viktiga för universitetets profil. Satsningen utgjorde en fortsättning på den tidigare satsningen på s.k. excellensbidrag till seniora forskare, som avslutades 2014. Efter rekommendationer från en intern utredning (2010) samt en extern utvärdering (2014) riktades karriärbidragen till forskare i både tidig fas ("juniora") och senare ("seniora") fas av karriären. Totalt har 16 karriärbidrag fördelats under 2017 och 2019.

Rektor har efter diskussioner i ledningsrådet och SLU:s International Advisory Board beslutat att karriärbidragen fr.o.m. 2021 enbart ska ges till juniora forskare och att de ska knytas till ett utvecklingsprogram för mottagarna.

2. Syfte och motivering

Unga forskare har en nyckelroll för universitetets framtida kompetensförsörjning. För SLU är det strategiskt viktigt att behålla talangfulla yngre forskare som kan bidra till förnyelse, utveckla innovativ och högkvalitativ forskning samt bygga framtidens starka forskningsmiljöer.

Tiden efter postdok-perioden är kritisk för unga forskare eftersom hård konkurrens råder om tjänster och forskningsmedel. Även för de som lyckas få anställning som

exempelvis biträdande lektor är ekonomiska resurser en avgörande faktor för deras möjlighet att etablera en egen forskargrupp.

Syftet med karriärbidragen är att ge framstående unga forskare med potential att utvecklas till framstående forskningsledare ett erkännande och stöd i form av extra ekonomiska resurser och strategisk kompetensutveckling. Bidraget ska underlätta för mottagaren att utveckla självständig forskning och att meritera sig för högre tjänster. Det kan också ses som en stimulans till ökat risktagande i forskningen.

Karriärbidragen signalerar internt och externt att ledningen för SLU värnar om universitetets toppkrafter, och de bidrar till att SLU är en attraktiv arbetsplats. Satsningen kopplar till den strategiska målsättningen om hög forskningskvalitet och kan indirekt bidra till att öka SLU:s konkurrenskraft och vetenskapliga anseende. Den är en del i SLU:s strävan att ha verksamhet av hög kvalitet inom områden som är strategiskt viktiga för universitetets profil, så att SLU kan bibehålla sin position som ett universitet i världsklass.

3. Karriärbidragens utformning

3.1. Omfattning och varaktighet

Bidraget uppgår till 1 mnkr per år i tre år. Utlysningar genomförs vartannat år. Inför varje utlysning avgör rektor hur många bidrag som det finns budgetutrymme att fördela det aktuella året.

3.2 Villkor

Karriärbidraget riktas till forskare som avlagt doktorexamen minst 4 och högst 10 år före det datum då bidraget mottas. Avdrag för tidsbegränsningen får göras om den nominerade har varit föräldraledig eller deltagit i totalförsvaret eller vid andra giltiga skäl ¹.

Bidrag ges endast till person som är *anställd vid och bedriver hela sin verksamhet vid SLU*. Bidrag kan ges oavsett vilken typ av anställning mottagaren har. Om mottagaren lämnar SLU dras medel motsvarande resterande bidragsperiod tillbaka. Samma person kan bara få karriärbidrag av samma typ vid ett tillfälle.

Bidraget gäller fr.o.m. 1 juli det aktuella året. Medlen utbetalas till mottagarens institution men är personligt och får disponeras fritt av mottagaren. Forskare som får karriärbidrag förväntas att fortsätta söka extern finansiering.

¹ VR:s regler för avräkningsbar tid ska tillämpas: "Vetenskapsrådets godkända anledningar till avräkningsbar tid är föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer, pliktjänstgöring inom totalförsvaret, längre sjukdom (sjukskrivning eller vård av barn/närstående), allmäntjänstgöring (AT; max 24 månader), samt vidareutbildning /specialisttjänstgöring för kliniskt verksamma yrkeskategorier (max 24 månader). Observera att vi inte godkänner andra anställningar, arbetslöshet eller semester som avräkningsbar tid."

Utöver själva bidraget ingår en satsning på ett karriärutvecklingsprogram. Genom detta får mottagarna av karriärbidrag en utbildning i ledarskap, pedagogik, m.m. som är utformad utifrån mottagarnas gemensamma behov, samt får ingå i ett mentorprogram.

Mottagaren är skyldig att på anmodan från rektor lämna in en kort rapport som beskriver de viktigaste resultaten och på vilket sätt satsningen har medverkat till utveckling av forskningen samt möjligheterna att etablera sig som självständig forskare. En publikationslista för den aktuella perioden och ekonomisk redovisning ska ingå. Rapporten kommer att användas vid utvärdering av satsningen i dess helhet under 2023.

4. Urvalsprocess

- Tidsplan för urvalsprocessen framgår av den utlysningstext som publiceras på medarbetarwebben.
- Genom en intern utlysning inbjuder rektor institutionerna att nominera kandidater. Förslagen lämnas till ansvarig fakultet. Nomineringsunderlagets innehåll beskrivs i p. 5 nedan. Fakulteten avgör hur många nomineringsförslag som varje institution får lämna.
- Varje fakultet får nominera max. 4 kandidater (NJ: 6).
Könsfördelningen ska vara jämn², såvida det inte finns någon särskild anledning man önskar hänvisa till, som gör att det saknas lämpliga kandidater av det underrepresenterade könet. Urvalet ska göras på basis av de kriterier som beskrivs i p. 6 nedan. Dekanen ansvarar för urvalet efter bedömning av förslag från prefekterna. En skriftlig motivering ska ges av hur kandidatens forskningsinriktning bidrar till fakultetens/SLU:s profil. Kandidaterna behöver inte rangordnas. För transparensens skull bör berörd fakultetsnämnd informeras om processen.
- Rektor avgör hur många av de nominerade som går vidare till sakkunniggranskning.
- Sakkunniggranskning utförs med hjälp av en särskilt utsedd, extern beredningsgrupp. Bedömningen görs enligt de kriterier som beskrivs i p. 6 nedan.
- Rektor beslutar om fördelning av bidragen efter diskussion i rektorsgruppen³, där sakkunnigbedömningen är rådgivande. Målet är att bidragen ska fördelas över flera strategiskt viktiga områden så att alltför stor koncentration av bidragen till samma forskningsområde undviks. Vid lika kvalifikationer ska underrepresenterat kön väljas. Hänsyn kan också tas till bidragets mervärde för mottagaren, sett till dennas finansieringssituation.

² Med jämn könsfördelning avses fördelning inom 40/60-spannet.

³ Rektor, prorektor och vicerektorer

5. Nomineringsunderlag

Underlaget ska vara skrivet på engelska om inte annat anges och innehålla följande:

- Projekttitel och sammanfattande beskrivning av planerad forskning, max en halv A4-sida (på svenska).
- Beskrivning av planerad forskning, samt kandidatens syn på sin roll som framtida forskningsledare, max två A4-sidor.
- Beskrivning av hittills uppnådda vetenskapliga prestationer, max två A4-sidor. Forskaren ska här beskriva sin roll i förhållande till tidigare handledare/nuvarande forskargruppleddare (självständighet).
- Beskrivning av hur forskningen bidrar till SLU:s profil, max en A4-sida.
- CV, inklusive tydliga uppgifter om datum för doktorsexamen och eventuell föräldraledighet eller dylikt efter doktorsexamen, max. 3 sidor.
- Fullständig publikationslista, om möjligt inklusive bibliometriska indikatorer.

Underlaget från fakulteten till rektor ska också inkludera en kort skriftlig motivering med fokus på bedömning av forskningsområdets betydelse ur ett strategiskt perspektiv.

6. Urvalskriterier

Följande kriterier gäller vid bedömningen av nominerade kandidater:

- Scientific publication performance (quantity and quality)
- Ability to attract external funding
- Other merits of the candidate (conferences, editorial, collaboration, awards, supervision of young scientists, extension/outreach activities, etc.)
- Scientific quality and originality of the proposed research. Innovative ideas and cross- or transdisciplinary approaches should be especially noted.
- The candidate's independence⁴ and potential as a future research leader
- Overall scientific excellence (merging of the first five aspects)

Vid bedömning som görs av fakulteter respektive rektorsgruppen bedöms även:

- Forskningsinriktningens betydelse för SLU:s möjlighet att upprätthålla högkvalitativ verksamhet inom strategiskt viktiga områden.

⁴ Bedömarna ska uppmärksammas på risken att kvinnliga och manliga kandidater tenderar att bedömas olika i detta avseende (se VRs rapport "Jämställdhetsobservationer i ett urval av VR:s beredningsgrupper 2012", sid. 8).

Vid lika kvalifikationer ska underrepresenterat kön väljas. Vid det slutliga urvalet kan hänsyn också tas till bidragets mervärde för mottagaren, sett till dennas finansieringssituation.

7. Uppföljning

En samlad utvärdering av satsningen görs under 2023 med hjälp av externa granskare. Vid utvärderingen av satsningen som helhet analyseras mottagarnas utveckling och bidragets effekter på forskningsmiljön. Möjliga indikatorer är utveckling av egna forskargrupper, omfattning av handledning/examination, nya akademiska samarbeten, möjlig samhällsnytta, konkurrensförmåga (externa medel, anställningar), publicering, deltagande i ledarutveckling och pedagogisk utveckling, medverkan i SLU-gemensamma plattformar, etc.

Rektor beslutar om lämplig tidpunkt och riktlinjer för utvärderingen.