

ANSTÄLLNINGSORDNING FÖR LÄRARE VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Publicerad	medarbetarportalen.gu.se/styrdokument/personal
Beslutsfattare	Styrelsen
Beslutsdatum	2013-02-20 2016-04-26 Beslut om revidering (punkt 2.2)
Giltighetstid	2016-04-26 – tills vidare
Sammanfattning	<p>Enligt högskoleförordningen (SFS 2010:1064) 2 kap. 2 § ska universitetets styrelse fastställa en anställningsordning med de regler för anställning och befordran av lärare som universitetet tillämpar.</p> <p>Dokumentet innehåller de lokala föreskrifter varmed högskoleförordningens regler för anställning av lärare kompletteras.</p>

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Läraranställningar	3
1.1 Anställningar enligt 4 kap. Högskoleförordningen	4
1.1.1 Professor	4
1.1.1.1 Behörighet	4
1.1.2 Universitetslektor	4
1.1.2.1 Behörighet	5
1.1.3 Adjungerad professor	5
1.1.3.1 Behörighet	5
1.1.4 Gästprofessor	5
1.1.4.1 Behörighet	5
1.2 Lokalt beslutade befattningar	6
1.2.1 Biträdande universitetslektor	6
1.2.1.1. Behörighet	6
1.2.2 Forskarassistent	6
1.2.2.1 Behörighet	7
1.2.3 Universitetsadjunkt	7
1.2.3.1 Behörighet	7
1.2.4 Postdoktor	8
1.2.4.1 Behörighet	8
1.2.5 Adjungerade lärare	8
1.2.5.1 Behörighet	8
1.2.6 Gästlärare	9
1.2.6.1 Behörighet	9
1.2.7 Senior professor	9
1.2.7.1 Behörighet	9
2. Rekryteringsprocessen	9
2.1 Anställningsprofil	10
2.1.1 Ämnes- och områdesbenämning	10
2.1.2 Bedömningsgrunder	10
2.1.2.1 Vetenskaplig skicklighet	10
2.1.2.2 Konstnärlig skicklighet	11
2.1.2.3 Pedagogisk skicklighet	11
2.1.2.4 Ledningsförmåga och administrativ skicklighet	11
2.1.2.5 Samverkan med det omgivande samhället	12
2.1.2.6 Lämplighet	12
2.2 Information om anställningen	12
3. Beredning inför anställning av lärare	13
3.1 Beredningsgrupp/läraryörelsenämnd	13
3.2 Sakkunniga	13
3.3 Beredningen	13
3.4 Förenklat förfarande vid anställning högst två år	13
3.5 Kallelse	14

4. Forskande personal	14
5 Befordran	14
5.1 Universitetsadjunkt till universitetslektor	15
5.2 Bitr. universitetslektor till universitetslektor	15
5.3 Universitetslektor till professor	15
5.4 Forskande personal till professor eller universitetslektor	15
6 Regler för handläggning inför beslut att kalla till anställning som professor	16
7 Beslutsfattare	17
7.1 Professor, adjungerad professor och gästprofessor	17
7.2 Anställning av övriga lärare	17
7.3 Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning	17
7.2 Utseende av sakkunniga	17
8 Överklagande	17

Anställningsordning för anställning av lärare vid Göteborgs universitet

Denna av styrelsen fastställda anställningsordning bör kompletteras med ytterligare anvisningar av fakultetsstyrelserna. Sådana anvisningar får dock inte innehålla regler som innebär att anställningsordningens regler inskränks eller kringgås.

1. Läraranställningar

Vid Göteborgs universitet får från och med den 1 mars 2013 anställas lärare som professor, universitetslektor, universitetsadjunkt, biträdande universitetslektor, forskarassistent, adjungerad professor, gästprofessor, adjungerad universitetslektor, adjungerad universitetsadjunkt, gästlärare, postdoktor samt senior professor.

I en lärares arbetsuppgifter ingår att ha hand om utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. (3 kap § 1 HL)

Sahlgrenska akademistyrelsen får besluta att en anställning som professor eller universitetslektor ska vara förenad med anställning vid sjukvårdsenhet enligt 4 kap 2 och 8 §§ HF. Som sjukvårdsenhet räknas även sådan enhet där odontologisk utbildning och forskning bedrivs.

Den beslutade befattningsstrukturen för lärare är tänkt att svara mot de mångskiftande behov av personal som krävs för att Göteborgs universitet ska kunna fullfölja sina olika uppdrag och för att garantera en verksamhet av högsta kvalitet. Genom kontinuerlig kompetensutveckling och ett transparent befordringssystem ska den anställde ges goda möjligheter att utveckla sin skicklighet som universitetslärare. Framför allt kommer ett sådant befordringssystem (tenure track) till uttryck genom den tidsbegränsade befattningen biträdande universitetslektor som är en meriteringsanställning där innehavaren, efter godkänd prövning, ska befordras till en tillsvidareanställning som universitetslektor.

Det åligger universitetet att som arbetsgivare besluta om i vilken omfattning lärare, oavsett befattningstyp, ska ha hand om utbildning, forskning och/eller konstnärligt utvecklingsarbete och administration. Därvid ska universitetet sträva efter att lärare ur alla lärarkategorier undervisar inom utbildning på grund- eller avancerad nivå. Vidare ingår att besluta om lärarnas medverkan i myndighetens uppgift att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid universitetet kommer till nytta. Generellt gäller att universitetsläraren ska följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid universitetet. För samtliga tillsvidareanställda lärare - samt övriga lärare med en anställningstid över två år - gäller också att senast inom ett år från anställningstillfället ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Prövningen av sådana högskolepedagogiska meriter ska ske i särskild

ordning i enlighet med beslut av rektor. Vid deltidsanställning eller om andra särskilda skäl föreligger kan denna tid dock utsträckas till två år.

Grundläggande vid rekrytering av lärarpersonal - liksom för övriga personalkategorier - är att anställningsavtalet i normalfallet ska gälla tills vidare. Undantagen från denna grundprincip finns angivna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Härutöver medger 4 kap. högskoleförordningen (HF) tidsbegränsade anställningar för adjungerade professorer, vilka kan anställas upp till tolv år, för gästprofessorer, vilka kan anställas upp till fem år samt för meriteringsanställning i fyra år med möjlighet till förlängning upp till sex år vid särskilda skäl.

Lärare inom konstnärlig verksamhet får emellertid - även om huvudalternativet även här är anställningar tills vidare (se prop. 2009/10:149) - med stöd av högskoleförordningen anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år.

De anställningar som i övrigt får tidsbegränsas utöver bestämmelserna i LAS regleras genom kollektivavtal.

1.1 Anställningar enligt 4 kap. HF

1.1.1 Professor

Professor är den främsta lärarbefattningen. Jämte lektorerna utgör professorerna stommen i befattningsstrukturen och fungerar i den rollen också som den främsta garanten för en högkvalitativ utbildning och forskning. Inom ramen för alla de olika arbetsuppgifter som kan ingå i en universitetslärares anställning betingas professorns arbete i hög grad av den kompetens som följer med befattningen men också av de över tid skiftande uppdrag som universitetet ställs inför.

Anställningen som professor avser tjänstgöring om minst halvtid.

1.1.1.1 Behörighet

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

För anställning som professor som ska vara förenad med anställning vid sjukvårdsenhet krävs även visad klinisk skicklighet.

1.1.2 Universitetslektor

Som den vanligast förekommande lärarbefattningen vid universitetet spänner universitetslektoratet över ett brett spektrum av en universitetslärares olika arbetsuppgifter. Som sådan markerar denna befattning en kvalitetsmässig grund för utbildning och forskning.

1.1.2.1 Behörighet

Behörig att anställas som universitetslektor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskapliga kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Behörig att anställas som universitetslektor inom konstnärlig verksamhet är dels den som visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen eller visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

För anställning som universitetslektor som ska vara förenad med anställning vid sjukvårdsenhet krävs även visad klinisk skicklighet.

1.1.3 Adjungerad professor

Avsikten med anställningen som adjungerad professor är att knyta viktig kompetens till Göteborgs universitet samtidigt som ett ömsesidigt kunskapsutbyte kan ske mellan universitetet och det omgivande samhället. Den som innehar en anställning som adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga yrkesverksamhet förlagd utanför högskoleväsendet.

Anställningen som adjungerad professor inrättas normalt för 20-40% omfattning men avser högst halvtidstjänstgöring.

1.1.3.1 Behörighet

Behörig att anställas som adjungerad professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet. Vid bedömningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten ska i första hand vikt fästas vid skicklighet inom den subspecialitet som anställningen är inriktad mot.

1.1.4 Gästprofessor

Syftet med anställningen som gästprofessor är att universitetet, genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från i första hand annat universitet eller högskola, skapar utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet. Gästprofessorn får inte ha en karriärmässig anknytning till Göteborgs universitet och ska normalt ha sin yrkesverksamhet förlagd till något annat svenskt eller utländskt universitet eller till någon annan samhällssektor av betydelse för universitetet.

1.1.4.1 Behörighet

Behörig att anställas som gästprofessor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

1.2 Lokalt beslutade befattningar

1.2.1 Biträdande universitetslektor

En biträdande universitetslektor får, med stöd av HF 4 kap 12 a och 12 b §§, anställas tills vidare, dock längst fyra år, i syfte att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läroanställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Som biträdande universitetslektor kan man ha uppgifter inom undervisning och administration men ska åtminstone till hälften av sin arbetstid ägna sig åt forskning och/eller konstnärligt utvecklingsarbete.

Anställning som biträdande universitetslektor är sålunda en meriteringsanställning där innehavaren, efter godkänd prövning, ska befordras till universitetslektor.

Innan en anställning som biträdande universitetslektor ledigkungs ska fastställas vilka bedömningsgrunder som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor. Bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska framgå av ledigkungsbeslutet för det biträdande lektoratet.

Övergångsbestämmelser: Enligt övergångsbestämmelserna till den nya högskoleförordningen (2010:1064) har universitetet kunnat tillämpa de äldre bestämmelserna i 4 kap HF avseende tillsättningsförfarande och tidsbegränsning vid beslut om anställning av biträdande universitetslektor och forskarassistent intill utgången av september månad 2011. Innebörden av övergångsbestämmelserna är vidare att universitetet för alla sådana anställningar som tillkommit med stöd av de äldre bestämmelserna ska tillämpa den tidigare regleringen i förordningen vad avser tidsbegränsning. Genom lokalt beslut kommer universitetet dessutom ifråga om biträdande universitetslektorer tillsatta före oktober 2011 tillämpa den äldre förordningens 4 kap 13 a § rörande befordran till universitetslektor.

1.2.1.1 Behörighet

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har avlagt doktorsexamen, konstnärlig doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång. Även den som avlagt examen tidigare bör komma i fråga i första hand, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

1.2.2 Forskarassistent

En forskarassistent får, med stöd av HF 4 kap 12 a och 12 b §§, anställas tills vidare, dock längst fyra år, i syfte att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läroanställning som det ställs högre krav på behörighet

för. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Som forskarassistent kan man ha uppgifter inom undervisning och administration men ska åtminstone till hälften av sin arbetstid ägna sig åt forskning och/eller konstnärligt utvecklingsarbete.

Anställning som forskarassistent är – i likhet med anställningen som biträdande universitetslektor – sålunda en meriteringsanställning. En innehavare av en anställning som forskarassistent äger dock inte rätt att bli prövad för befordran till universitetslektor.

Innan en anställning som forskarassistent inrättas ska prefekten noga överväga om det med hänsyn till verksamhetsbehoven och den långsiktiga kompetensförsörjningen istället bör inrättas en anställning som biträdande universitetslektor.

Övergångsbestämmelser: Enligt övergångsbestämmelserna till den nya högskoleförordningen (2010:1064) har universitetet kunnat tillämpa de äldre bestämmelserna i 4 kap HF avseende tillsättningsförfarande och tidsbegränsning vid beslut om anställning av biträdande universitetslektor och forskarassistent intill utgången av september månad 2011. Innebörden av övergångsbestämmelserna är vidare att universitetet för alla sådana anställningar som tillkommit med stöd av de äldre bestämmelserna ska tillämpa den tidigare regleringen i förordningen vad avser tidsbegränsning.

1.2.2.1 Behörighet

Behörig att anställas som forskarassistent är den som har avlagt doktorsexamen, konstnärlig doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång. Även den som avlagt examen tidigare bör komma i fråga i första hand, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

1.2.3 Universitetsadjunkt

Befattningen som universitetsadjunkt är i första hand tänkt att tillgodose undervisningsbehov där doktorsexamen inte nödvändigtvis är ett krav.

1.2.3.1 Behörighet

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

1.2.4 Postdoktor

Befattningen som postdoktor syftar till att ge nyblivna doktorer möjlighet att befästa och vidareutveckla i första hand sina vetenskapliga färdigheter. I anställningen som postdoktor ska arbetsuppgifterna huvudsakligen vara inriktade mot egen forskning men kan, om de inte överstiger en femtedel av arbetstiden, även innefatta undervisning.

Beslut om anställning som postdoktor sker med stöd av *Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor*. En postdoktor ska anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet eller andra liknande omständigheter. Mot bakgrund av intentionerna i avtalet och att denna befattning syftar till att skapa ett rimligt utrymme för vetenskaplig meritering ska – om inte särskilda skäl föreligger - sådana anställningar normalt inrättas för en tvåårsperiod.

En förutsättning för tillämpning av detta avtal är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor enligt avtalet under mer än ett år inom samma eller näraliggande ämnesområde vid Göteborgs universitet.

1.2.4.1 Behörighet

Behörig att anställas som postdoktor är den som har avlagt doktorsexamen, konstnärlig doktorsexamen eller som har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång. Även den som avlagt examen tidigare bör komma i fråga i första hand, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

1.2.5. Adjungerad lärare (adjungerad universitetsadjunkt och adjungerad universitetslektor)

Genom anställningen som adjungerad lärare knyts viktig kompetens till Göteborgs universitet samtidigt som ett ömsesidigt kunskapsutbyte kan ske mellan universitetet och det omgivande samhället. Den som innehar en anställning som adjungerad lärare (det vill säga som adjungerad universitetsadjunkt eller adjungerad universitetslektor) ska ha sin huvudsakliga yrkesverksamhet förlagd utanför högskoleväsendet.

Anställningen som adjungerad lärare inrättas normalt för 20-40% omfattning men avser högst halvtidstjänstgöring. Beslut om anställning som adjungerad lärare sker med stöd av *Avatal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare*. Högskolepedagogisk utbildning/kompetensutveckling under de två första åren är ett krav för fortsatt adjungering.

1.2.5.1 Behörighet

Behörig att anställas som adjungerad lärare är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå för adjungerad universitetsadjunkt och doktorsexamen för adjungerad universitetslektor eller har motsvarande kompetens eller någon annan

skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

1.2.6 Gästlärare

Syftet med anställningen som gästlärare är att universitetet, genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från i första hand annat universitet eller högskola, skapar utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet. Gästläraren får inte ha en karriärmässig anknytning till Göteborgs universitet och ska normalt ha sin yrkesverksamhet förlagd till något svenskt eller utländskt universitet eller till någon annan samhällssektor av betydelse för universitetet.

1.2.6.1 Behörighet

Behörig att anställas som gästlärare är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

1.2.7 Senior professor

Med stöd av LAS 5 § får en pensionerad professor anställas på motsvarande befattning med prefixet senior (i internationella sammanhang används beteckningen professor). Sådan anställning ska vara tidsbegränsad till högst ett år vid varje förordnandetillfälle. Beslutet om att anställa en senior lärare ska alltid fattas utifrån en noggrann prövning av verksamhetsskålen för den aktuella befattningen

1.2.7.1 Behörighet

Behörig att anställas som senior professor är den som gått i pension och som före sin pensionering varit anställd som professor på en motsvarande befattning.

2. Rekryteringsprocessen

Rekrytering av en lärare är en del av den ständiga personalplaneringsprocess som ingår i universitetets långsiktiga kompetensförsörjning. Beslutet om att rekrytera en lärare ska innefatta en rad överväganden kring befattningens strategiska betydelse för utbildning och forskning, förutsättningar för finansiering samt vilka krav som ska vara förenade med anställningen för att den bäst ska svara upp mot verksamhetens behov. I såväl planeringen inför inrättande av en lärarbefattning som i den senare rekryteringsprocessen ska noga beaktas de mål som universitetet satt upp för jämställdhet, likabehandling och breddad extern rekrytering. Föreliggande anställningsordning berör vissa moment i denna inledande del i rekryteringsarbetet men reglerar framför allt de efterföljande delarna i processen som avser det konkreta urvalsarbetet

2.1 Anställningsprofil

En framgångsrik rekrytering förutsätter en tydlig anställningsprofil i termer av ämnesbenämning, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder och övriga kvalifikationskrav. I den meningen är utformningen av anställningsprofilen som den kommer till uttryck i ledigkungörelsen av utomordentligt stor betydelse för rättsäkerhet och effektivitet i den fortsatta processen. Anställningsprofilen ska tas fram efter samråd med lärarförslagsnämndens ordförande/berörd tjänsteman med särskild kunskap om regelverket kring läroanställningar

2.1.1 Ämnes- eller områdesbenämning

En läroanställnings ämnesområde formuleras mot bakgrund av universitetets och fakultetsstyrelsens övergripande planering. Stor omsorg ska ägnas åt anställningens benämning och innehåll samt huruvida en särskild ämnesbeskrivning ska formuleras.

Ämnesbenämning ska normalt utgöras av "ämne" eller ett undervisningsområde/huvudområde. Om särskilda skäl föranleder det ska benämningen utgöras av "ämne, särskilt subspecialitet".

Om särskilda verksamhetsskäl föreligger kan efter prövning en ämnes- eller områdesbenämning ändras under pågående anställningsavtal. Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning fattas av rektor.

2.1.2 Bedömningsgrunder

Vid läroanställning ska den sökande väljas, som efter en helhetsbedömning av skicklighet och utvecklingspotential bedöms ha de bästa förutsättningarna att genomföra de arbetsuppgifter som ingår i anställningen. Som bedömningsgrunder vid anställning och befordran av lärare ska därvid gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Därutöver ska gälla graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till det innehåll som universitetet bestämmer för befattningen och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Vidare ska beaktas graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan samt förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete. Vid prövning av meriter ska lika stor omsorg ägnas granskningen av den pedagogiska skickligheten som granskningen av den vetenskapliga och/eller konstnärliga skickligheten.

I samband med bedömningar ska för respektive befattning användas de meritportföljer (motsv.) som beslutats inom respektive fakultetsområde. I dessa anges också vad den sökande ska sända in och vad de sakkunniga ska värdera.

2.1.2.1 Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning

Kriterier vid bedömningen är t ex:

Bredd och djup i forskningen

Originalitet i forskningen
 Produktivitet
 Bidrag till det internationella vetenskapssamhället
 Uppdrag inom vetenskapssamhället

2.1.2.2 Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion.

Kriterier vid bedömningen är t ex:

- Konstnärligt djup och uttryckskraft
- Konstnärlig originalitet
- Synlighet och värdering i konstliv och professionella sammanhang
- Produktivitet
- Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete
- Utmärkelser, stipendier, etc
- Konstnärliga expertuppdrag

2.1.2.3 Pedagogisk skicklighet

Vid bedömningen av den pedagogiska skickligheten ska hänsyn tas till visad förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet, framgångsrik handledning av studerande till goda resultat och visad förmåga till utarbetande av kvalificerat utbildningsmaterial.

Kriterier vid bedömningen är t ex:

- Omfattningen av väl genomförd undervisning och handledning
- God förmåga att förmedla kunskap samt engagemang och intresse för ämnet.
- Stor kompetens att utveckla kurser och pedagogisk verksamhet
- Erfarenhet av läromedelsproduktion

Anmärkning: Som inledningsvis angavs gäller för samtliga tillsvidareanställda lärare - samt övriga lärare med en anställningstid över två år - att senast inom ett år från anställningstillfället ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Prövningen av sådana högskolepedagogiska meriter ska ske i särskild ordning i enlighet med beslut av rektor. Vid deltidsanställning eller om andra särskilda skäl föreligger kan denna tid dock utsträckas till två år.

2.1.2.4 Ledningsförmåga och administrativ skicklighet

Meriterande är här olika slag av ledningsuppdrag eller uppdrag i organ inom högskolan. Det kan röra sig om uppdrag som prefekt, studierektor ordförande eller ledamot i kommittéer, styrelser eller nämnder på olika nivåer inom universitetet eller genom utveckling av personalledning, av kvalitetsarbete, av IT-tillämpning, av internationaliseringsarbete eller av jämställdhetsarbete.

Vidare kan räknas hit även annat ledarskap i akademien, d.v.s. visad förmåga att leda verksamhet och personal samt förmåga att organisera och leda forskningsprojekt och forskargrupper

Hit kan också räknas, beroende av anställningens inriktning och beskaffenhet, verksamhet utanför högskolan liksom internationella uppdrag och erfarenheter.

2.1.2.5 Samverkan med det omgivande samhället

Samverkansuppgiften består av tre delar; att informera, att samverka med det omgivande samhället och att verka för nyttiggörande av universitetets forskning. Då uppgiften utgör ett av universitetets uttalade uppdrag ska skicklighet inom detta område utgöra en särskild bedömningsgrund. Förmågan att interagera med övriga delar av samhället är en viktig del i universitetslärares roll och kräver god insikt i olika samhällliga processer och den påverkan som universitetets verksamhet har i dessa.

Faktorer att beakta vid bedömningen kan t ex vara

- Kontaktskapande informations- och kommunikationsarbete
- Dokumenterade omvärldskontakter av för området relevant art
- Framgångsrika samverkansprojekt med externa aktörer
- Betydande insatser inom uppdragsutbildning och uppdragsforskning
- Populärvetenskapliga arbeten med stor spridning
- Licensierings- och kommersialiseringsarbete

2.1.2.6 Lämplighet

Vad avser bedömningsgrunden lämplighet gäller att den sökande ska uppvisa sådana personliga egenskaper som krävs för att fullgöra uppgifterna i befattningen väl, samverka med övrig personal och bidra till utveckling av verksamheten.

2.2 Information om anställningen (6 § Anställningsförordningen)

I Anställningsförordningens 6 § regleras informationsskyldigheten vid anställningar. En myndighet som avser att anställa en arbetstagare ska normalt informera om detta på lämpligt sätt. Den officiella ledigkungörelsen av en anställning utgör, tillsammans med föreskrifter och avtal, utgångspunkterna för rekryteringsgruppens (motsvarande) arbete. Vad ledigkungörelsen anger om anställningsprofil m.m. gäller och får inte ändras eller bortses från under arbetets gång. De grunder, som man avser att beakta vid tillsättningen, måste därför, om de inte regleras i föreskrifter eller avtal, framgå av kungörelsen.

Information vad gäller läroanställningar ska avseende befattningar som kräver vetenskaplig eller motsvarande konstnärlig kompetens förutom till arbetsförmedlingen publiceras på universitetets hemsida. I övrigt kan publiceringssätt väljas fritt. Ledigkungörelsen ska alltid vara formulerad på svenska men ska normalt även finnas i en engelsk version. Utlysningen ska – om inte särskilda och skriftligt motiverade skäl föreligger – ske såväl nationellt som internationellt.

Som en aktiv åtgärd för att minska en eventuell sned könsfördelning inom aktuellt område/anställningskategori ska kravprofilen utformas på ett sådant sätt att sökande från det underrepresenterade könet uppmuntras att söka aktuell anställning.

Ansökningstiden skall vara minst tre veckor, om inte särskilda skäl föreligger.

3 Beredning inför anställning av lärare

3.1 Beredningsgrupp/ lärarförslagsnämnd

För beredning av läraranställningar som fordrar vetenskaplig, konstnärlig eller yrkesmässig kompetens inrättas fakultetsstyrelserna en lärarförslagsnämnd. Lärarförslagsnämndens sammansättning regleras i universitetets arbets- och delegationsordning. Sakkunniga kan adjungeras till nämnden. Vid inrättandet av beredningsorganet ska jämn könsfördelning eftersträvas. Till lärarförslagsnämnden ska knytas tjänsteman med särskild kunskap om regelverket kring läraranställningar.

3.2 Sakkunniga

Sakkunnigförfarande ska normalt tillämpas vid rekrytering till anställningar tills vidare som fordrar vetenskaplig och/eller konstnärlig skicklighet samt vid anställning av biträdande lektor och forskarassistent. Vid anställning av professor ska utlåtande inhämtas från minst två sakkunniga. I övriga fall ska utlåtande inhämtas från minst en sakkunnig. Sakkunnigutlåtande behöver ej inhämtas om det är uppenbart obehövligt med hänsyn till omständigheterna i ärendet. Det är ordföranden i lärarförslagsnämnden som, på förslag av berörd prefekt, utser sakkunniga.

3.3 Beredningen

I rekryteringsarbetet avseende en läraranställning ingår - utifrån den givna anställningsprofilen - en rad olika aspekter som ska penetreras. En viktig del i urvalsarbetet gällande i första hand de vetenskapliga/konstnärliga meriterna är sakkunnigförfarandet. Vid beredningen av ärendet bör beredningsorganet - innan ansökningshandlingarna överlämnas till den/de sakkunniga - göra en prövning i behörighetsfrågan. Den sakkunniges uppdrag består därefter i att göra en skicklighetsbedömning av de behöriga sökandena samt utifrån denna prövning - och normalt utan inbördes rangordning - i ett yttrande redogöra för den vetenskapliga/konstnärliga och den pedagogiska skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställningen.

Formerna för lärarförslagsnämndens prövning av de pedagogiska meriterna kan variera beroende av omständigheterna men kan exempelvis innefatta provföreläsning, särskild pedagogisk rådgivare, intervjuer eller provundervisning. Beredningen av ärendet ska präglas av en lika stor omsorg i prövningen av de pedagogiska meriterna som av de vetenskapliga/konstnärliga meriterna.

Vid urvals- och tillsättningsförfarandena ska det tillämpas ett icke-diskriminerade tillvägagångssätt i enlighet med Göteborgs universitets policy.

3.4 Förenklat förfarande vid tillsättning av anställningar om högst två år

Ett förenklat tillsättningsförfarande utan sakkunnigprövning får tillämpas vid tillfälliga och tidsbegränsade rekryteringar såsom vikariat eller allmän visstidsanställning.

3.5 Kallelse

I enlighet med 4 kap 7 § HF kan universitetet kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid universitetet. Om så sker, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse dokumenteras. Kallelseförfarandet ska användas restriktivt. (se avsnitt 6).

4. Forskande personal

Vid sidan om de olika lärarbefattningarna får anställas forskande personal. Som forskande personal räknas personer som är anställda på befattningar som avser forskning och är sålunda inga lärarbefattningar. Forskande personal kan dock i begränsad omfattning utföra undervisning inom ramen för sin anställning, förutsatt att man genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Som exempel på sådana befattningar kan i första hand nämnas forskningsledare, forskningskoordinator, forskare och biträdande forskare. Forskande personal kan, då de uppfyller de formella kraven och det är tydligt motiverat av verksamhetsskäl, komma ifråga för befordran till lärare (se avsnitt 5.4).

5. Befordran

Lärare som är anställd som biträdande universitetslektor eller tillsvidareanställd som universitetslektor eller universitetsadjunkt ska, efter ansökan från läraren eller på initiativ från arbetsgivaren, ges möjlighet att inom ramen för sin anställning bli prövad för befordran till en högre befattning. Prövningen ska ske med lika stor omsorg och noggrannhet och med beaktande av samma behörighets- och bedömningsgrunder som vid en tillsättning efter ledigkungörande. Vid bedömning av lämpligheten vid befordran till professor är det - vid sidan om övriga lämplighetskriterier - särskilt graden av progression och framåtsyftning i forskningen som ska beaktas. Sakkunnigbedömning ska normalt inhämtas och då - om inte särskilda skäl talar emot det - av två sakkunniga från annat lärosäte. En sådan befordran - vilket inte innebär en ny anställning - är att betrakta som en kompetensprövning och medför i sig ingen förändring av arbetsuppgifterna i anställningen. Prövningen för befordran kan - om inte särskilda skäl föreligger - ej ske förrän tidigast sex månader efter det att man erhållit sin tillsvidareanställning.

Utöver möjligheterna för lärarpersonal att befordras kan i undantagsfall - om särskilda verksamhetsskäl föreligger - även en innehavare av en tillsvidareanställning inom kategorin forskande personal befordras till professor eller universitetslektor. Prövningen av ett sådant ärende ska ske enligt samma regler som i övrigt vid befordran till universitetslektor eller professor. Den skillnad som föreligger mellan lärare och forskande personal ifråga om möjlighet till befordran betingas till stor del av de skilda förutsättningar vad gäller rekryteringsförfarande som finns mellan de två kategorierna. Den som innehar en läraranställning är i normalfallet rekryterad med sakkunnigförfarande och utifrån både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Detsamma gäller inte för kategorin forskare som oftast anställs för exklusivt forskningsinriktade uppgifter och utan denna allsidiga sakkunnigprövning.

5.1 Universitetsadjunkt till universitetslektor

En universitetsadjunkt som är anställd tills vidare ska befordras till universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som universitetslektor.

En universitetsadjunkt som med stöd av HF 4 kap 10 § (konstnärlig verksamhet) är tidsbegränsat anställd ska befordras till universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som universitetslektor. En sådan befordran är dock ifråga om tidsbegränsning inte att betrakta som en ny anställning.

5.2 Biträdande universitetslektor till universitetslektor

En biträdande universitetslektor ska befordras till universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som universitetslektor.

Innan en anställning som biträdande universitetslektor ledigkungörs ska fastställas vilka bedömningsgrunder som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor. Bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska framgå av ledigkungörelsen för det biträdande lektoratet.

5.3 Universitetslektor till professor

En universitetslektor som är anställd tills vidare ska befordras till professor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som professor. Genomgången handledarutbildning samt av rektor fastställd högskolepedagogisk utbildning är ett krav för befordran.

En universitetslektor som med stöd av HF 4 kap 10 § (konstnärlig verksamhet) är tidsbegränsat anställd ska befordras till professor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som professor. Genomgången handledarutbildning samt av rektor fastställd högskolepedagogisk utbildning är ett krav för befordran. En sådan befordran är dock ifråga om tidsbegränsning inte att betrakta som en ny anställning.

5.4 Forskande personal till professor eller universitetslektor

En person som är anställd tills vidare på befattning inom kategorin forskande personal kan befordras till professor eller universitetslektor om starka verksamhetsskäl talar för det. Detta förutsätter att han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för respektive befattning. Genomgången handledarutbildning är ett krav för befordran till professor samt i de fall där anställningen som universitetslektor avser uppgifter som innefattar handledning inom forskarutbildningen. För såväl befordran till professor som till universitetslektor är av rektor fastställd högskolepedagogisk utbildning ett krav.

6. Regler om handläggning inför beslut att kalla till anställning som professor

I enlighet med 4 kap 7 § HF finns det möjlighet för universitetet att kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid universitetet. Om så sker, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse dokumenteras.

Beslutsunderlaget ska innehålla följande:

1. Behovsanalys som redovisar varför den aktuella personens verksamhets- och forskningsinriktning är av särskild betydelse för institutionens och fakultetens verksamhet.
2. Redogörelse för de överväganden som gjorts kring varför rekryteringen inte bör ske enligt gängse principer efter ledigkungsörande.
3. Redogörelse för hur den föreslagna rekryteringen relaterar sig till andra universitet i ett nationellt och internationellt perspektiv och varför kallelse är motiverat för den aktuella anställningen.
4. Redovisning av den prövning som skett med avseende på behörighets- och bedömningsgrunder.
5. Redogörelse för den föreslagna personens sammantagna kompetens i förhållande till den tillkommande verksamhetsinriktning som formulerats.
6. Redogörelse för vilka överväganden som gjorts utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
7. Finansieringsplan för anställningen

Frågan om att kalla till anställning som professor lämnas av fakultetsstyrelse (motsv) men kan initieras på olika nivåer inom universitetet. Beslut fattas av rektor och får inte delegeras. Inom ramen för handläggningen av sådana ärenden bör underhandskontakter etableras mellan rektor och berörd fakultet.

Kallelseförfarandet ska användas restriktivt och syftar i första hand till att underlätta rekrytering av framstående internationella forskare. Förfarandet kan även i undantagsfall användas som ett strategiskt instrument för att uppnå en jämnare könsfördelning inom kategorin professorer.

7. Beslutsfattare

7.1 Anställning av professor, adjungerad professor, och gästprofessor

Beslut om att anställa en person som professor, adjungerad professor och gästprofessor fattas av rektor och får inte delegeras.

7.2 Anställning av övriga lärare

Tillsättningsbeslut rörande lärarbefattningar utöver professor, adjungerad professor och gästprofessor fattas i enlighet med den av universitetsstyrelsen fastställda arbets- och delegationsordning.

7.3 . Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning

Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning fattas av rektor och får inte delegeras.

7.4 Utseende av sakkunniga

Beslut om att utse sakkunniga fattas av ordförande i lärarförslagsnämnden efter förslag från prefekt.

8. Överklagande

Universitetets beslut om anställning får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Myndighetens yttrande till Överklagandenämnden avges av den som fattat beslut i tillsättningsärendet, och i förekommande fall, efter yttrande från lärarförslagsnämnden.