

Tillämpningsföreskrifter vid anställning av lärare vid utbildningsvetenskapliga fakultetsnämnden, Göteborgs universitet

Allmänna råd och anvisningar för tillämpningen av högskoleförordningen och den lokala anställningsordningen vid Göteborgs universitet, fastställda av utbildningsvetenskapliga fakultetsnämnden 1999-06-22 och reviderade 2008-11-20

Innehållsförteckning

1	Göteborgs universitets och utbildningsvetenskapliga fakultetsnämndens rekrytering av lärare	3
2	Strategisk plan för fakultetsnämnden	3
3	Anställningspolicy	3
4	Huvuddragen i rekryteringsprocessen	3
5	Förberedelser för anställning av lärare	3
5.1	Sökkommitté	
5.2	Ämnesområde	
6	Anställning av lärare	4
6.1	Behörighetskriterier	
6.1.1	Kriterier för anställning som professor	
6.1.2	Kriterier för anställning som universitetslektor	
6.1.3	Kriterier för anställning som universitetsadjunkt	
6.1.4	Kriterier för anställning som forskarassistent	
6.2	Bedömningsgrunder	
6.2.1	Bedömning av vetenskaplig skicklighet	
6.2.2	Bedömning av pedagogisk skicklighet	
6.2.3	Bedömning av administrativ och annan skicklighet	
7	Befordran av lärare	6
7.1	Bakgrund	
7.2	Handläggning av befordringsärenden.	
8	Ledigförklarande	7
8.1	Kungörelse	
8.2	Obligatoriska uppgifter	

8.3	Kompletterande uppgifter	
8.4	Annonsering	
9	Ansökningar	8
9.1	Allmänna anvisningar	
9.2	Dokumentation av meritering	
9.3	För sent inkommen ansökan	
9.4	Överklagande	
10	Lärförslagsberedningen	11
10.1	Beredningens sammansättning och uppgift	
10.2	Beslutförhet och handläggningsregler	
10.2.1	Jäv	
10.2.2	Anteckning av uppgifter	
10.2.3	Parts rätt att få del av uppgifter	
10.2.4	Omröstning och avvikande mening	
10.3	Arbets- och sammanträdesordning	
10.4	Inbjudan att söka ledigkunjord anställning	
10.5	Programförklaring	
10.6	Intervju	
10.7	Jämställdhet och positiv särbehandling	
10.8	Referenstagning	
10.9	Avbrytande av anställningsförfarande	
10.10	Beslut och protokoll	
10.11	Prövning av begäran att anställas som professor enligt 4. kap. 12 § HF	
11	Sakkunniga	15
11.1	Utseende av sakkunniga	
11.2	Jäv	
11.3	Jämställdhet	
11.4	Allmänna anvisningar till sakkunniga	
11.4.1	Sakkunnigas roll och uppgift	
11.4.2	Behörighet och bedömningsgrunder	
11.4.3	Sakkunnigutlåtandet	
11.5	Information till sakkunniga i enskilt anställningsärende	
Bilagor		
1	Göteborgs universitets anställningsordning	18
2	4 kap. högskoleförordningen (HF) (SFS 1993: 100), omtryck (SFS 1998:1003). Omtryck (2002, 2008)	
3	Riktlinjer för dokumentation av vetenskapliga, pedagogiska, administrativa meriter och andra meriter vid läroanställningar	
4	Överenskommelser om handläggning av befordringsärenden	27

1 . Göteborgs universitets och utbildningsvetenskapliga fakultetsnämndens rekrytering av lärare

Universitetsstyrelsen har den 12 december 2007 fastställt en kortfattad *Anställningsordning för Göteborgs universitet* (AOGU). Fakultetsnämnderna får utfärda de närmare föreskrifter och riktlinjer för anställning och befordran av lärare som anses erforderliga (Bilaga 1).

2. Strategisk plan för fakultetsnämnden

Fakultetsnämnden har utarbetat ett strategiskt dokument utifrån de förutsättningar som ges i universitetets centrala strategiska plan. Det strategiska dokumentet är vägledande för nämndens anställningspolicy.

3. Anställningspolicy

Fakultetsnämnden beslutar om rekrytering av lärare. I förberedelserna för varje anställning ingår att fastställa en *anställningsprofil*. Anställningsprofilen innefattar beslut om ämnesområdet för anställningen, att ange den behörighet som krävs för anställningen, att beskriva de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen samt att, med utgångspunkt i arbetsuppgifterna, ange vilka olika bedömningsgrunder som skall användas och hur de skall vägas mot varandra. Beslut om anställning av professor fattas av rektor. Därför skall fakultetsnämnden samråda med rektor vid sina förberedelser för rekrytering av professorer.

Senast när en lärare lämnar sin anställning skall behovet av ny anställning prövas utifrån fakultetsnämndens strategi för hur forskningen och utbildningen inom fakultetsnämndsområdet skall utvecklas.

4. Huvuddragen i rekryteringsprocessen

Initiativ till att anställa lärare tas vanligtvis av institution och/eller fakultetsnämnd. Beslut om anställningsprofil för lärare fattas av fakultetsnämnden. Innan en anställning som professor ledigkungs görs skall fakultetsnämnden samråda med rektor. Anställningar som lärare utannonseras genom fakultetskansliets försorg. En *lärarförslagsberedning* (se avsnitt 10) skall avge förslag till fakultetsnämnden vid anställning av professor, universitetslektor, universitetsadjunkt eller forskarassistent. Professorer anställs av rektor och övriga lärare anställs av fakultetsnämnden.

Ett specialfall av rekrytering är den nya möjlighet till *befordran*, som beskrivs i avsnitt 7.

Den som är tillsvidareanställd som universitetslektor kan ansöka om att bli befordrad till anställning som professor. Den som är tillsvidareanställd som universitetsadjunkt kan ansöka om att bli befordrad till anställning som universitetslektor. Även dessa ansökningar skall beredas i lärarförslagsberedning

5. Förberedelser för anställning av lärare

5.1 Sökkommitté

Innan en lärare rekrytering påbörjas, kan det vara av värde att undersöka vilka presumtiva sökande som finns och som uppfyller ställda krav. Att då använda sig av en sökkommitté ären möjlighet, som bör övervägas. Detta gäller speciellt om nyanställningar planeras inom nya forsknings- och undervisningsområden, eller då flera anställningar inom samma område är aktuella. Inte minst kan detta vara ett bra hjälpmedel vid ansträngningarna att nå en jämnare könsfördelning bland lärare. Om en

sökkommitté inrättas, skall detta ske innan ett anställningsförfarande formellt påbörjas. Fakultetsnämnden avgör vilken kompetens som behövs, utser ledamöter och drar upp riktlinjer för arbetet i sökkommittén. Normalt skall flertalet ledamöter i sökkommittén hämtas från berörd institution.

5.2 Ämnesområde

En läraranställnings ämnesområde formuleras mot bakgrund av universitetets och fakultetsnämndens övergripande planering. Stor omsorg måste ägnas åt anställningens ämnesbenämning och frågan huruvida en särskild ämnesbeskrivning skall formuleras. Övervägandena måste gälla både själva ämnesbenämningen och den "uttolkning" som eventuellt görs i form av en ämnesbeskrivning. Ämnesbenämning skall normalt utgöras av "ämne" (särskilt i de fall ämnet utgör en redan vedertagen disciplin). Om särskilda skäl föranleder det skall ämnesbenämning utgöras av "ämne, särskilt subspecialitet". Detta innebär att de sökandes behörighet till anställningen prövas utifrån meriteringen i subspecialiteten, men att vid inbördes rangordning av de sökande hänsyn tas till meritering även inom andra delar av ämnet. Särskild ämnesbeskrivning (av utformningen "ämnet a avser x, y och z") skall anges endast i de fall detta är särskilt motiverat. Om inte särskilda skäl föranleder annat bör en vid ämnesbeskrivning tillämpas.

6. Anställning av lärare

Enligt RF skall vid tillsättning av anställningar avseende fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet (11 kap. 9 § 2 st. RF). I 4 § LOA anges vidare, att skickligheten skall sättas främst.

För läraranställningar stadgas beträffande bedömningsgrunder i 4 kap. 15 § HF:

"Som bedömningsgrunder vid anställning lärare skall gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Därutöver skall gälla graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till det ämnesinnehåll som högskolan bestämmer för anställningen och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen. Vidare skall 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 tillsättningen skall även beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål."

6.1 Behörighetskriterier

6.1.1 Kriterier för anställning som professor

Behörig att anställas som professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet.

Vetenskaplig skicklighet skall ha visats genom egen forskning med väl ådagalagd problemformuleringsförmåga, teori- och metodmedvetenhet samt analyskicklighet.

Den vetenskapliga skickligheten skall vara avsevärt högre än vad som krävs för docentkompetens.

Pedagogisk skicklighet skall ha visats genom god förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet, särskilt god förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen. Ovanstående kvalifikationskrav gäller vid såväl externrekrytering som vid internbefordran.

6.1.2 Kriterier för anställning som universitetslektor

Behörig att anställas som universitetslektor är den som har vetenskaplig kompetens (doktorexamen eller motsvarande) samt visat pedagogisk skicklighet. Som ett alternativ till vetenskaplig kompetens kan annan yrkesskicklighet, som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen, ge behörighet för anställning som universitetslektor.

6.1.3 Kriterier för anställning som universitetsadjunkt

Behörig att anställas som adjunkt är den som har avlagt examen från grundläggande högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens, dels har visat pedagogisk skicklighet.

6.1.4 Kriterier för anställning som forskarassistent

Behörig att anställas som forskarassistent är den som har avlagt doktorexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång.

Den som har varit anställd som forskarassistent under mer än sammanlagt tre år får inte ges en annan anställning som forskarassistent inom samma eller närliggande ämnesområde vid samma eller någon annan högskola.

6.2 Bedömningsgrunder

6.2.1 Bedömning av vetenskaplig skicklighet

Vid bedömningen av den vetenskapliga skicklighet, som visats genom egen forskning, skall särskild hänsyn tagas till ådagalagd problemformuleringsförmåga, teori- och metodmedvetenhet samt analyskicklighet.

Vid bedömningen skall också läggas vikt vid

- Originalitet i forskningen
- Bredd och djup i forskningen
- Forskningens omfattning
- Planering och genomförande av forskningsprojekt
- Ledning av forskargrupp
- Förmåga att i konkurrens attrahera externa medel till forskningsprojekt
- Uppdrag som sakkunnig och fakultetsopponent
- Anordnande av konferenser
- Redaktörskap för vetenskaplig tidskrift
- Referentskap för vetenskaplig tidskrift

6.2.2 Bedömning av pedagogisk skicklighet

Granskningen av pedagogiska meriter kan genomföras i tre steg: i ett första steg kan förutsättningarna för den pedagogiska bedömningen diskuteras; därvid redovisas bedömningsaspekter och bedömningskriterier. I ett andra steg beskrivs de sökandes åberopade pedagogiska meriter och en sammanfattande värdering av deras kvalifikationer ges. I ett sista steg jämförs de sökande och rangordnas med avseende på hur väl de fyller de kvantitativa och kvalitativa kraven.

En skicklig pedagog förutsätts i övergripande termer ha ett positivt förhållningssätt med en seriös pedagogisk grundsyn. Följande kvalitativa kriterier kan ställas på pedagogisk skicklighet:

- Breda, gedigna och aktuella kunskaper i det egna undervisningsämnet.
- Förmåga att strukturera och organisera kunskapsmassan i kurser och i den egna undervisningen.
- Förmåga att förmedla engagemang och intresse för ämnet.
- Förmåga att aktivera studenterna till egen inläring.
- Förmåga till kommunikation med studenterna.
- Förmåga till helhetssyn och förnyelse.

6.2.3 Bedömning av administrativ och annan skicklighet

Meriterande är här olika slag av ledningsuppdrag eller uppdrag i organ inom högskolan. Det kan röra sig om ledningsuppdrag som prefekt, 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 "akademiskt ledarskap", d.v.s. visad förmåga att leda verksamhet och personal samt förmåga att organisera och leda forskningsprojekt och forskargrupper (se 4 kap. 15 § HF).

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

Förmågan att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning utgör en särskild bedömningsgrund enligt HF. Av anställningsprofilen skall framgå hur denna bedömningsgrund skall vägas mot övriga.

7 . Befordran av lärare

7.1 Bakgrund

Enligt 4 kap. 12 § HF *skall* en tillsvidareanställd universitetslektor efter ansökan befordras till professor om behörighet för anställning som professor har uppnåtts.

Enligt huvudregeln i 4 kap. 13 § första st. HF *skall* en tillsvidareanställd universitetsadjunkt efter ansökan befordras till universitetslektor om behörighet för anställning som universitetslektor har uppnåtts. Detta innebär att den, som har avlagt doktorsexamen eller uppnått motsvarande vetenskapliga kompetens samt har visat den väl vitsordade pedagogiska skicklighet som normalt krävs för anställning som universitetslektor, skall kunna befordras.

Enligt 4 kap 13 § andra st. HF *får* en tillsvidareanställd universitetsadjunkt befordras till universitetslektor även i vissa andra fall. Därvid skall den sökande uppfylla ett eller flera av följande kvalifikationskrav:

- Väl dokumenterad framstående pedagogisk skicklighet, som kommit till uttryck på flera olika sätt och som varit till gagn för det aktuella ämnes- eller utbildningsområdet.
- Väl dokumenterade framstående insatser inom verksamhets- och personalledning som kommit till uttryck på flera olika sätt, t ex. ledningsuppdrag som prefekt, samt som ordförande 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.
- Väl vitsordad förtjänstfull samverkan med det omgivande samhället t ex. inom nationella eller internationella samverkansprojekt samt inom information om forskning och utvecklingsarbete.

I anställningar som lärare kan ingå verksamhet inom utbildning, forskning och administration.

Framstående meritering inom samtliga dessa tre verksamhetsområden skall beaktas i ärenden om befordran av lärare.

7.2 Handläggning av befordringsärenden

Fakultetsnämnden eftersträvar en nationell samsyn och likartade bedömningar i befordringsärenden och biträder därför de överenskommelser mellan de samhällsvetenskapliga (vid GU även den utbildningsvetenskapliga samt Handelshögskolan) fakulteterna vid universiteten om handläggning av befordringsärenden, som framgår av bilaga 4.

Ansökan om befordran görs av den enskilde läraren. Ansökan om befordran till professor ställs till rektor och inges till fakultetskansliet. Ansökan om befordran till universitetslektor ställs till berörd fakultetsnämnd och inges till fakultetskansliet.

Ansökan om befordran bereds i läraryörelseberedningen på samma sätt (i lämpliga delar) som vid externa rekryteringar. Enligt 4 kap. 28 § andra st. HF skall avslag på en ansökan om befordran meddelas genom ett särskilt beslut. Ett avslag skall innehålla en redovisning av skälen för beslutet. Även för att minska riskerna för uppenbart ”onödiga” förnyade ansökningar bör beslutsskälen redovisas så att den sökande får ett gott underlag för att bedöma vilka kompletteringar och/eller förbättringar i meriteringen som erfordras. Skulle läraryörelseberedningen vid en preliminär bedömning finna, att det är uppenbart utsiktslöst att ansökan om befordran efter sakkunnigförfarande skulle kunna vinna bifall, bör nämnden råda den sökande att återta sin ansökan. Huruvida sökanden därvid bör hänvisas till docentprövning, avgöres av läraryörelseberedningen från fall till fall. Ansökan om att antagas som oavlönad docent handläggs enligt av fakultetsnämnden fastställda regler (bilaga 5).

Enligt 4 kap. 25 § HF behöver sakkunnigyttranden inte inhämtas om det är uppenbart obehövligt för prövningen av befordringsfrågan. Denna fråga avgöres av läraryörelseberedningen med ledning av följande tidigare beslut av fakultetsnämnden (1999-02-04, 10:1 §), nämligen *att* uppdra åt läraryörelseberedningen att utan förnyat sakkunnigförfarande, efter ansökan från universitetslektor, föreslå fakultetsnämnden att rikta framställning till rektor att befordra vederbörande till anställning som professor, om det föreligger rimligt aktuella och enstämmiga sakkunnigutlåtanden om professorsbehörighet avseende ämnesområdet för anställningen, Och *att* uppdra åt läraryörelseberedningen att utan sakkunnigförfarande, efter ansökan från universitetsadjunkt, föreslå fakultetsnämnden att befordra vederbörande till anställning som universitetslektor, om vetenskaplig skicklighet styrkts genom doktorsexamen eller genom licentiatexamen enligt 1953 års examensstadga och om pedagogisk skicklighet styrkts genom dokumenterad undervisningserfarenhet motsvarande två års heltidsundervisning inom ämnet.

8 . Ledigförklarande

8.1 Kungörelse

Den officiella ledigkungörelsen av en anställning utgör, tillsammans med föreskrifter och avtal utgångspunkterna för läraryörelseberedningens 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. Endast sådana krav som angivits i ledigkungörelsen kan därefter beaktas vid anställningen.

Fakultetsnämnden beslutar om ledigkungörelse av anställning som professor efter samråd med rektor. Fakultetsnämnden beslutar om ledigkungörelse av annan anställning än som professor.

Initiativet till ledigkungörelse kommer normalt från institution. En av utgångspunkterna för överläggning mellan fakultetsnämnden och institutionen skall vara institutionens förslag till anställningsprofil.

8.2 Obligatoriska uppgifter

Av ledigkungörelsen skall alltid framgå anställningsprofil, d.v.s. ämnesbenämning och eventuell ämnesbeskrivning, arbetsuppgifter, den behörighet som krävs, de bedömningsgrunder som gäller samt hur bedömningsgrunderna skall vägas mot varandra. Krav på behörighet framgår av 4 kap. 5-10 §§ HF. Bedömningsgrunderna samt hur de skall beaktas och hanteras framgår av 4 kap. 15-17 §§ HF (se bilaga 2).

Redovisning av ytterligare tillsättningsgrunder kan ske genom en hänvisning till t.ex. föreliggande och andra policydokument. Eventuella dokument bör jml 4 kap. 14 § HF hållas lätt tillgängliga för sökande, och det bör av kungörelsen framgå hur och varifrån de kan rekvireras.

Varje läraranställning vid utbildningsvetenskapliga fakultetsnämnden skall normalt innefatta både forskning och undervisning. Den befordringsgrund, som vanligtvis dokumenteras bäst av de sökande, har hittills varit den vetenskapliga skickligheten. Art och grad av dokumentation av övriga befordringsgrunder har varierat. Att det ställs lika höga krav på dokumentation vad gäller alla slags meriter behöver därför i fortsättningen framgå tydligt av antingen ledigkungörelsen eller anvisningar till sökande.

Den nya högskoleförordningen innebär att den pedagogiska skickligheten skall tillmätas en större betydelse vid anställning av lärare än hittills. Det pedagogiska förnyelsearbetet blir allt viktigare för universitetets verksamhet. Även övriga tillsättningsgrunder måste noga beaktas. För att få till stånd en fullödigare dokumentation av dem kan en allmän och övergripande formulering i ledigkungörelsen vara:

”Av redogörelsen skall tydligt framgå vilka pedagogiska meriter och vilka av de av sökanden åberopade vetenskapliga arbeten samt övriga meriter som enligt sökandens mening främst bör beaktas i tillsättningsärendet . ”

Företrädare för underrepresenterat kön skall i ledigkungörelse uttryckligen uppmanas att söka anställningen. Av ledigkungörelsen skall också framgå vilket kön som är underrepresenterat i det aktuella fallet, och huruvida positiv särbehandling enligt 4 kap 16 § HF skall tillämpas.

8.3 Kompletterande uppgifter

I ledigkungörelsen är det lämpligt att redovisa beräknad tillträdesdag, vilket språk ansökan skall skrivas på, om löneanspråk skall uppges, hur särskilda anvisningar till sökande kan rekvireras, kontaktpersoner för att erhålla vidare information, om det senare kan bli aktuellt att avge programförklaring eller inlämna andra kompletterande handlingar, etc. Härutöver skall övervägas, om det finns skäl att i ledigkungörelsen framhålla ytterligare förutsättningar eller förväntningar, som gäller för den aktuella anställningen. Allmän språkfärdighet eller förmåga att kunna undervisa på svenska eller engelska kan vara exempel på sådana förutsättningar.

8.4 Annonsering

Annonseringen skall göras på sådant sätt att den når så många tänkbara sökande som möjligt. Annonsering bör ske i minst en rikstäckande tidning och kan även kungöras i svenska eller internationella facktidskrifter och på relevanta webbplatser samt delges systerinstitutioner inom och utom landet. Även annonsering via universitetets webbplats skall användas som en kompletterande metod. Tid från ledigkungörelse till ansökningstidens utgång skall uppgå till minst tre veckor. Om annonsering sker i utländsk tidning eller tidskrift skall dock ansökningstiden vara minst sex veckor.

9. Ansökningar

9.1 Allmänna anvisningar

Ansökan skall inlämnas till Göteborgs universitet, Utbildningsvetenskapliga fakultetskansliet (registrator). Om ansökan avser anställning som universitetslektor och den sökande vill begära att bli anställd som professor, skall detta anges i ansökan.

Sökande *skall* till ansökan foga:

1. *meritförteckning*, som i överskådlig form lämnar upplysningar om examina, anställningar, tjänstgöring och andra meriter, som den sökande vill åberopa som stöd för sin ansökan.

Meritförteckningen skall bl.a. innehålla följande uppgifter:

- Personalia.
- Nuvarande adress.
- Tidigare utbildning (t.ex. vilka ämnen som ingår i examen).
- Tidigare tjänstgöring.
- Språkkunskaper.

Till meritförteckningen skall fogas dokumenterande bilagor.

Bilagor till meritförteckningen skall vara numrerade och hänvisningar till bilagorna skall återfinnas i meritförteckningen.

Meritförteckningen skall vara styrkt av person som kan bekräfta de lämnade uppgifternas riktighet.

2. *skriftlig redogörelse för vetenskaplig, pedagogisk och annan för anställningen relevant verksamhet*.

Dokumentationen bör vara utformad i enlighet med ”*Riktlinjer för dokumentation av vetenskapliga, pedagogiska, administrativa och andra meriter vid läraranställningar*” (Bilaga 3). Redogörelsen skall vara kortfattad, högst 20 sidor. I redogörelsen för vetenskaplig verksamhet bör, utöver avslutad forskning redovisad i skrifter, också ingå en redogörelse för den sökandes aktuella och planerade forskningsuppgifter. I redogörelsen för pedagogisk verksamhet bör bl.a. ingå uppgifter om på vilka nivåer den sökande undervisat och om de givna kursernas ämnesinnehåll. Vidare bör den sökande lämna upplysningar om erfarenhet av undervisningsadministration och särskilda insatser i fråga om kursutveckling samt beträffande författarskap till läromedel.

I denna redogörelse bör också ingå en beskrivning av övrig verksamhet av betydelse för den sökta anställningen, särskilt administrativa uppdrag, informationsverksamhet avseende forskning, samarbete med det omgivande samhället, internationella och andra uppdrag.

Redogörelsen för vetenskaplig och pedagogisk verksamhet är en viktig handling, som bör utformas så att den ger läraryrådsberedningen en god bild av den sökandes meritering. Det finns sålunda starka skäl att lägga ner omsorg på denna del av ansökningshandlingen.

3. numrerad *förteckning över arbeten* (vetenskapliga skrifter, läromedel m.m.), som den sökande vill åberopa.

4. identiska uppsättningar av de arbeten sökanden särskilt önskar åberopa till det antal som anges i ledigkungsörelsen. Normalt skall högst tio vetenskapliga skrifter och högst tio läromedel av de i

förteckningen åberopade arbetena ingå. Numret i förteckningen skall tydligt anges på varje arbete. Den ena uppsättningen skall inges i samband med ansökan. Övriga uppsättningar skall förvaras hos den sökande tills anvisning sänds ut från fakultetskansliet om varhän de skall skickas.

Handlingarna under punkterna 1 – 3 ovan skall vara inkomna senast vid ansökningstidens utgång.

Beträffande handlingarna under punkt 4 medges, att dessa inges inom tre veckor från ansökningstidens utgång (specimineringstid). Dock skall det i så fall i separat komplettering till förteckningen över arbeten anmälas vilka arbeten den sökande ämnar inkomma med inom dessa tre veckor.

Ansökan skall vara egenhändigt undertecknad och åberopade handlingar som inges i kopia skall vara bestyrkta. Ansökan per telefax eller e-post eller annat meddelande som inte är underskrivet skall accepteras men skall snarast åtföljas av egenhändigt underskriven fullständig ansökan (10 § förvaltningslagen).

Den sökande skall ange de referenser som hon/han önskar åberopa.

Den som planerar att söka men inte vill ha sitt namn publicerat skall på förfrågan upplysas om att detta inte är möjligt enligt gällande offentlighetsregler.

Nämnden kan på eget initiativ söka information, som kompletterar den som en sökande har lämnat.

9.2 Dokumentation av meritering

Lika höga krav på dokumentation gäller för samtliga bedömningsgrunder.

Sökande, som åberopar skrifter med flera författare, skall i görligaste mån redovisa vad som utgör det egna bidraget.

I 4 kap. 5 och 7 §§ HF betonas vikten av att ägna prövningen av den pedagogiska skickligheten lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden.

9.3 För sent inkommen ansökan

För ansökningar om anställning gäller de allmänna bestämmelserna i 10 § förvaltningslagen om när en handling anses inkommen. En för sent inkommen ansökan upptas till prövning endast om särskilda skäl föreligger. Det ankommer på läraryrådsberedningen att avgöra om sådana skäl föreligger. Ett sådant beslut kan inte överklagas.

9.4 Överklagande

I 21-25 § samt 30 § förvaltningslagen anges gällande regler. Beslut om anställning skall meddelas samtliga sökande och innehålla anvisning om hur det kan överklagas. Datum då

beslutet anslogs skall också anges för den sökande, eftersom överklagandetiden räknas från denna tidpunkt. Motivering för beslutet skall framgå av läraryrådsberedningens protokoll.

Sökande, som ej erhållit anställningen eller befordringen, får överklaga beslutet. Beslutet överklagas skriftligt. Den sökande skall i skrivelsen ange vilket beslut som överklagas och vilken ändring som begärs samt skälen för detta. Skrivelsen skall ställas till överklagandenämnden för högskolan och ges in till universitetet. Läraryrådsberedningen skall avge yttrande över överklagandet till den instans inom universitetet som fattat beslutet, d.v.s. rektor när det gäller anställning som professor

och fakultetsnämnden när det gäller anställning som universitetslektor, universitetsadjunkt eller forskarassistent.

Överklagandet skall ha kommit in inom tre veckor från den dag då klaganden fick del av beslutet, d.v.s. då beslutet anslogs.

10. Lärarförslagsberedningen

10.1 Beredningens sammansättning och uppgift

Enligt universitetets anställningsordning skall professor och universitetslektor anställas efter förslag från ett beredningsorgan. Som beredningsorgan har utbildningsvetenskapliga fakultetsnämnden inrättat en *lärarförslagsberedning*. Beredningen skall bestå av sex verksamhetsföreträdare, vilka utses för en tid av tre år av fakultetsnämnden, och två representant för studenterna. Fakultetsnämnden skall utse ordförande.

Lärarförslagsberedningens uppgift är att bereda ärenden och lämna förslag vid anställning av professorer, universitetslektorer, universitetsadjunkter och forskarassistenter. Beredningen skall dels noga pröva att den som föreslås till en läraranställning uppfyller behörighetskraven, dels säkerställa att samtliga bedömningsgrunder beaktas i enlighet med vad som är föreskrivet.

Förevarande dokument har som syfte bl.a. att underlätta beredningens tillämpning av reglerna i högskoleförordningen (HF) och den lokala anställningsordningen (AOGU).

Lärarförslagsberedningen har en nyckelroll i fakultetsnämndens rekryteringspolicy. Den nya lydelsen av högskoleförordningen medför att universitetet måste ställa större krav på lärarnas pedagogiska kompetens och formerna för hur dessa redovisas. Det ankommer också på lärarförslagsberedningen att aktivt arbeta för att uppnå fakultetsnämndens rekryteringsmål avseende antalet kvinnliga lärare inom olika kategorier.

10.2 Beslutförhet och handläggningsregler

För de sakkunniga finns särskilda anvisningar (se avsnitt 11.4). De sakkunnigas uppgift är att förse lärarförslagsberedningen med ett allsidigt beslutsunderlag. Minst en sakkunnig skall vara närvarande vid beredningens sammanträden, personligen eller genom telefonkonferens. Lärarförslagsberedningen är beslutför, när tre ledamöter, däribland ordföranden eller vice ordföranden, är närvarande. Därutöver fordras att minst en sakkunnig är närvarande, ev. genom telefonkonferens.

För lärarförslagsberedningen gäller universitetets generella föreskrifter om beredningsorganens sammansättning, förvaltningslagens föreskrifter om hur ärenden skall handläggas samt olika föreskrifter om hur jämställdhetsaspekten bör beaktas. Dessa regler redovisas nedan i sina huvuddrag.

De regler som finns i förvaltningslagen gäller också för hantering av ärenden i lärarförslagsberedningen.

Aktuella är särskilt reglerna om jäv (FL 11 §), anteckning av uppgifter (FL 15 §), parts rätt att få del av uppgifter (FL 16 §), omröstning samt avvikande mening (FL 18-19 §§).

Arbetet i lärarförslagsberedningen bör ses som myndighetsutövning i FL:s mening.

10.2.1 Jäv

Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ett ärende. Det är den enskilde ledamotens, sakkunniges eller föredragandens sak att anmäla att jäv kan föreligga. Fråga om jäv kan också väckas av annan person, t.ex. sökande. Det är lärarförslagsberedningen som snarast beslutar i jävsfrågan.

Allmänt gäller att jäv vanligast kan föreligga i två olika situationer.

- eget direkt eller indirekt intresse av ärendet (sakägar-, intresse- eller släktskapsjäv)
- annan ”särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans opartiskhet i ärendet” (grannlagenhets- eller delikatessjäv)

Frågan om deliktessjäv brukar vålla problem. Som exempel på sådan form av jäv brukar anges fall, då den som handlägger ett ärende är uppenbart vän eller ovän med eller står i ett klart beroendeförhållande till någon sökande.

Någon absolut och generell gräns för vad som utgör jäv går inte att ange. Riktlinjer kan sökas i hur jävsfrågor behandlats vid överklagande av anställningsbeslut och i uttalanden i anslutning här till av JO eller JK. Kraven på ojävighet i handläggningen har efterhand skärpts. (En genomgång av ett antal fall som kan ge viss vägledning av dittillsvarande praxis finns i Tore Sigeman: "Tjänstetillsättning vid universitet och högskolor. Rättsfrågor i överklagandenämndens praxis", Uppsala 1997.)

Då minsta misstanke om jäv kan uppkomma skall en ledamot eller en sakkunnig anmäla detta så att den fortsatta beslutsprocessen inte skall bli föremål för misstankar. Principen vid bedömning av jäv för en ledamot eller en sakkunnig skall vara att iaktta stor känslighet vid bedömningen av om jäv kan anses föreligga. Jävsfrågor har att göra med förtroendet för universitetets beslutssystem och det är mycket viktigt att förtroendet för beslutens objektivitet, saklighet och opartiskhet är högt.

Frågor om jäv bör uppmärksammas noga, särskilt när sakkunniga utses. Om samarbete eller polemik mellan sökande och tilltänkta sakkunniga har förekommit kan detta konstituera jäv.

10.2.2 Anteckning av uppgifter

Uppgifter som nämnden får på annat sätt än genom en handling och som kan ha betydelse för ärendets utgång skall dokumenteras och tillföras ärendet. Härigenom blir de allmän handling och således offentliga för den som vill ta del av dem. Endast i sällsynta fall finns det möjlighet att sekretessbelägga uppgifter som inkommer till lärarförslagsberedning.

10.2.3 Parts rätt att få del av uppgifter

Enligt 16 § FL skall en sökande som begär det få ta del av t ex varje utlåtande från en sakkunnig som har tillförts ärendet.

"En sökande, klagande eller annan part har rätt att ta del av det som har tillförts ärendet, om detta avser myndighetsutövning mot någon enskild. Rätten att ta del av uppgifter gäller med de begränsningar som följer av 14 kap. 5 § sekretesslagen (1980: 100)."

10.2.4 Omröstning och avvikande mening

Varje enskild ledamot i beredningen skall delta i beslut om förslag till anställning. Ledamot får avstå från att delta i andra beslut i nämnden, t ex ställningstagande till jäv. Ordföranden är alltid skyldig att delta i beslut, om det krävs för att ärendet skall kunna avgöras.

Beslut fattas genom acklamationsförfarande, varefter ordföranden anger vad beredningen har beslutat. Den som inte är nöjd med beredningens beslut kan begära omröstning. Denna skall ske öppet. Om fler än två förslag föreligger sker motförslagsomröstningar för att få fram det förslag som skall ställas mot huvudförslaget, d.v.s. det som ordföranden tidigare angett som beredningens beslut. Förekommande omröstningar skall redovisas i beredningens protokoll. En ledamots avvikande mening skall antecknas till protokollet. Ledamoten skall då ange sitt yrkande tillsammans med en kort motivering för sitt ställningstagande. Den som inte förfar på detta sätt anses ha biträtt det slutliga beslutet. Även föredraganden eller annan tjänsteman som är med vid den

slutliga handläggningen har rätt att få eventuellt avvikande mening antecknad. De sakkunniga deltar inte i omröstningen men har rätt att genom ett särskilt yttrande föra sin mening till protokollet

10.3 Arbets- och sammanträdesordning

Vid det första sammanträdet utser lärarförslagsberedningen de sakkunniga. Därutöver bör beredningen omgående eller vid det första sammanträdet efter det att de sakkunniga har utsetts - planera vad som speciellt behöver göras i det aktuella anställningsärendet samt diskutera eventuellt besvärliga frågor och avvägningar. Några sådana punkter kan vara behov av att avbryta anställningsförfarandet, om någon skall inbjudas att söka anställningen, vilken tätgrupp som arbetet skall koncentreras på, om programförklaring skall införas, kompletterande beslutsunderlag som nämnden behöver införskaffa (speciellt vad gäller sökandes pedagogiska, administrativa och övriga skicklighet samt verksamhet inom samhällssamverkan och forskningsinformation), på vilket eller vilka sätt kompletteringen bör ske, om något slag av ytterligare sakkunnig behöver medverka, tidsplan för arbetet och resterande sammanträden, eventuella jävsförhållanden som tidigare kan ha förbisetts m.m.

Om beredningens under arbetets gång finner att någon sakfråga inte beretts tillräckligt kan ytterligare sakkunniga tillkallas.

10.4 Inbjudan att söka ledigkunjord anställning

Inom tre månader efter det att de sakkunniga utsetts kan lärarförslagsberedningen föreslå fakultetsnämnden att inbjuda någon att söka en ledigkunjord anställning som professor (4 kap. 19 §HF). Ett sammanträde med beredningen och de sakkunniga skall för detta ändamål hållas inom tre månader efter det att de sakkunniga utsetts, om någon ledamot eller sakkunnig så begär. Hittills har förfarandet använts mycket sällan och vid tillfällen, då någon för anställningen ytterst välmeriterad och utan diskussion meritmässigt överlägsen person av någon anledning inte funnits med bland de sökande.

10.5 Programförklaring

För att rätt bedöma en sökandes skicklighet och potential för aktuell anställning kan lärarförslagsberedningen också ta del av vederbörandes ambitioner för framtiden. Detta skall ske i form av en *programförklaring*, där den sökande belyser hur han/hon vill arbeta om han/hon får anställningen. En sådan programförklaring behöver dock inte avkrävas samtliga sökande utan lämnas in först efter särskild uppmaning och då endast av dem som nämnden anser kan komma ifråga för anställning.

10.6 Intervju

Intervjuförfarande skall tillgripas som ett led i rekryteringsförfarandet. En intervju bör framför allt ge beredningen ett fylligare beslutsunderlag, t.ex. kan sökandes och eventuella medförfattares insatser klarläggas. Därutöver kan intervjun ge den sökande sådan information om anställningen, förväntningar på innehavaren, arbetssituationen etc. som inte framkommit av ledigkunjordörelsen.

Sökande av båda könen skall kallas till intervju, om de kan komma ifråga för anställningen. Ett av syftena är att lärarförslagsberedningen skall kunna göra en tillräckligt god bedömning av det så kallade jämställdhetsavståndet mellan de sökande. Ledning för bedömning av vad som är jämställdhetsavståndet erhålles i första hand genom beslut i överklagandeärenden. Avståndet kan, beroende på könsfördelningen inom ämnet, variera mellan olika ämnesområden och befattningsnivåer. Intervjun skall förberedas noga. Som planeringsunderlag kan programförklaring eller ansökningshandlingar användas. I dessa finns ofta frågor och områden som

beredningen skulle vilja få ytterligare belysta. Inte minst gäller detta pedagogisk skicklighet och personlig förmåga.

Intervju bör i ett och samma anställningsärende ges en slags standardform, som dock måste anpassas och detaljplaneras så att intervjun ger erforderlig information i det enskilda fallet.

De sakkunnigas närvaro- och yttranderätt gäller självfallet också intervjuer med de sökande.

Vid intervjutillfället bör en representant för berörd institution vara närvarande.

Omedelbart efter intervju bör beredningen tillsammans med de sakkunniga gå igenom och sammanfatta sina intryck och dokumentera dem.

10.7 Jämställdhet och positiv särbehandling

4 kap. 16 § HF kompletterar 9 § JämL med regler för hur positiv särbehandling får tillämpas i förhållande till gällande regler för behörighet och befordringsgrunder: om en högskola har beslutat att positiv särbehandling får tillämpas, får en person av underrepresenterat kön med tillräckliga kvalifikationer utses framför någon av motsatt kön som annars skulle ha utsetts, dock inte om skillnaden mellan personernas kvalifikationer är så stor att tillämpningen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid tillsättning. Även i detta sammanhang är beslut i överklagandenämnden avgörande för ledning av rättstillämpningen.

Om ett av könen är representerat med mindre än 40 procent av den berörda lärarkategorin på en arbetsplats, anses detta kön enligt praxis vara underrepresenterat. Vid avgränsningen av arbetsplatsen anses fakulteten vara arbetsplatsen när det gäller professorer. När det gäller övriga lärarkategorier är institutionen arbetsplatsen, om antalet lärare av den berörda kategorin är sex eller flera, annars fakultetsnämndens område.

Positiv särbehandling skall tillämpas, då så kan ske.

10.8 Referenstagning

I den mån de sökande inte lämnat referenser redan i ansökningshandlingarna, bör detta ske vid intervjun. Lärarförslagsberedningen avgör därefter vilka referenspersoner som skall kontaktas, vilket syfte referenstagningen skall ha i det enskilda fallet och vem eller vilka som skall svara för den. Uppgiftslämnaren skall göras uppmärksam på att denne måste vara beredd att bekräfta lämnade uppgifter och att dessa liksom dennes namn kan komma att dokumenteras.

Kravet på dokumentation är detsamma som vid intervju, d.v.s. att inhämtad information som utnyttjas också skall dokumenteras och tillföras ärendet.

10.9 Avbrytande av anställningsförfarande

Möjlighet att på sakliga grunder avbryta ett pågående anställningsförfarande finns alltid.

Ett beslut om att avbryta (t.ex. genom ett beslut att inte anställa någon av de kvarstående sökande)

fattas av den instans som skulle ha fattat beslutet om tillsättning. Beslutet kan inte

överklagas, vilket framgår av 21 § anställningsförordningen. De sökande bör också på lämpligt sätt informeras om skälen till varför anställningsförfarandet skall avbrytas.

Ett sakligt skäl till att avbryta en tillsättning kan vara strävan efter att rekrytera personer

med bästa möjliga kompetens och att återstående sökande inte svarar mot det kravet. Ett

annat sakligt skäl kan vara yttre omständigheter, som verksamhets- eller organisationsförändringar eller arbets- och medelsbrist.

10.10 Beslut och protokoll

Vid beredningens beslutssammanträde i ärendet beslutar nämnden att föreslå den som bör anställas, alternativt att ingen av de återstående sökande anställs. Förslaget kan, om det finns särskilda skäl, omfatta även den som kommer i andra, tredje hand etc.

Förslaget skall redovisa skickligheten hos den (dem) som föreslås i förhållande till de bedömningsgrunder som ingår i anställningsprofilen. Redovisningen skall omfatta varje bedömningsgrund för sig och även en sammanvägning av alla bedömningsgrunderna. Skälen för beslutet skall redovisas. Förslaget skall ange hur universitetets rekryteringsmål har beaktats. Om det finns sökande av båda könen skall beredningen ange hur den har beaktat jämställdhetsaspekten (4 kap. 26 § HF). Om därvid någon kvinnlig och någon manlig sökande bedöms vara lika eller nästan lika skickade för anställningen skall jämställdhetsaspekten beaktas och den som tillhör det underrepresenterade könet föreslås.

Av protokollet skall framgå själva beslutet och motiveringen för detta. Motiveringen skall anknyta till anställningsprofilen och övriga krav i ledigkungalörelsen. Den skall vara kortfattad men redovisa resonemang beträffande samtliga behörighets- och bedömningsgrunder och därvid ange de väsentliga skäl som varit avgörande. Det är viktigt att motiveringen formuleras så tydligt att den ger såväl den beslutande instansen som de sökande en klar och korrekt bild av beslutsgrunderna.

Utöver protokollet förs till akten samtliga de handlingar som inkommit till beredningen i ärendet samt sådan dokumentation som upprättats inom beredningen och som påverkat ärendets utgång.

10.11 Prövning av begäran att anställas som professor enligt 4. kap. 12 § HF

Om den som fakultetsnämnden på lärarförslagsberedningens förslag beslutar anställa tills vidare som universitetslektor, i sin ansökan har begärt att bli anställd tills vidare som professor, skall fakultetsnämnden i den delen återremittera ärendet till lärarförslagsberedningen för att låta pröva den anställdes behörighet för anställning som professor.

11. Sakkunniga

11.1 Utseende av sakkunniga

Inom ramen för vad som stadgas om sakkunniga i 4 kap. 21 § HF (se bilaga 2) fastställs följande.

Lärförslagsberedningen skall utse de sakkunniga. Vid anställning av professor skall normalt tre sakkunniga utses. Vid anställning av universitetslektor skall normalt två sakkunniga utses. Vid anställning av forskarassistent skall två sakkunniga utses varav minst en extern. Vid anställning av universitetsadjunkt skall minst en sakkunnig utses. Berörd institution skall lämna förslag om sakkunniga. När det gäller anställning som ledigkunjorts som professor skall som regel förslag inhämtas från systerfakulteter (motsvarande) vid landets övriga universitet. Bland faktorer som lärarförslagsberedningen och institutionen bör fästa vikt vid kan nämnas sakkunnigas skicklighet och pågående forskningsaktivitet, behovet av sakkunniga av båda könen, förtrogenhet med svenskt universitetssystem och kvalitetskrav på svenska akademiska lärare samt de sakkunnigas sammantagna möjligheter att överblicka ämnesområdet.

Sakkunniga bör utses så att de var för sig kan värdera de sökandes meriter vad avser samtliga bedömningsgrunder och ta ställning till övriga förhållanden som kan utgöra saklig grund för bedömning och tillsättning. Avgående lärare skall inte utses att vara sakkunnig vid

bedömning och förslag vid anställning av sin efterträdare. Inte heller får någon utses till sakkunnig vid anställning av professor eller universitetslektor inom det egna fakultetsnämndsområdet.

11.2 Jäv

Med tanke på sakkunnigas väsentliga roll vid anställningar är det nödvändigt att de organ som utser sakkunniga är extra uppmärksamma på varje enskild, föreslagen person så att inte sådant förhållande föreligger som kan föranleda jäv (jfr avsnitt 10.2.1). Ett sätt att skapa klarhet på denna punkt kan vara att t.ex. be föreslagna sakkunniga klargöra vilka relationer de har och har haft till de sökande.

11.3 Jämställdhet

Enligt 4 kap. 21 § HF skall - då två eller flera sakkunniga utses - både kvinnor och män vara representerade bland de sakkunniga om inte synnerliga skäl talar mot detta.

11.4. Allmänna anvisningar till sakkunniga

11.4.1 Sakkunnigas roll och uppgift

De sakkunnigas uppgift är att med hänsyn till anställningsprofilen bereda tillsättningsärendet åt lärarförslagsberedningen, d.v.s. att med utgångspunkt i de sökandes inlämnade ansökningshandlingar samt det underlag som beredningen inhämtat förse nämnden med ett fullgott beslutsunderlag. En samlad bedömning av de sökande skall göras utifrån alla föreliggande aspekter.

När beslut i anställningsärendet vunnit laga kraft, skall ansökningshandlingarna återställas till de sökande. Efter avslutat arbete skall därför de sakkunniga snarast återsända samtliga ansökningshandlingar inklusive vetenskapliga skrifter till fakultetskansliet.

För att informera de sakkunniga bör hänvisning också göras till detta dokument och till Göteborgs universitets och fakultetsnämndens övergripande planeringsdokument.

11.4.2 Behörighet och bedömningsgrunder

I 4 kap. 5-10 §§ HF (se bilaga 2) anges behörighetskraven för lärare. Det är viktigt att klargöra att behörigheten handlar om vilken nivå på meriteringen som måste föreligga för att sökande överhuvud skall kunna komma ifråga för anställning, medan bedömningsgrunderna är att se som urvalskriterier.

I 4 kap. 15-16 §§ HF (se bilaga 2) regleras vilka bedömningsgrunder som gäller. Anställningsprofilen anger vilken vikt som skall fästas vid de olika bedömningsgrunderna.

11.4.3 Sakkunnigutlåtandet

Utlåtandet skall belysa de sökande utifrån samtliga gällande bedömningsgrunder enligt anställningsprofilen. De sakkunniga får göra en gemensam inledande beskrivning av de sökandes meritering men skall avge utlåtanden som är separata.

När flera sökande är behöriga skall varje sakkunnig skriftligen redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och

motivera sitt val. Varje utlåtande skall innehålla en rangordning av de sökande som i första hand bör komma i fråga för anställningen sådan den beskrivits i ledigkungalörelsen samt en motivering för rangordningen. Om endast en av de sökande skall föreslås, vilket är möjligt efter beslut av lärarförslagsberedningen, måste detta motiveras av att "omständigheterna i ärendet föranleder det". Lärarförslagsberedningens beslut måste då klargöra vilka dessa omständigheter är.

11.5 Information till sakkunniga i enskilt anställningsärende

För att de sakkunniga skall kunna fullgöra sitt uppdrag skall de få tillgång till följande material:

- Kungalörelse och annons inklusive anställningsprofil.
- Förteckning över de sökande.
- De sökandes merithandlingar inkl. förteckning över arbeten.
- Inlämnade vetenskapliga skrifter och läromedel.
- HF, GU:s anställningsordning och dessa råd och anvisningar
- Förslag till tidsplan.
- Uppgifter om ersättning för sakkunniguppdraget.

BILAGA 1 Göteborgs universitets anställningsordning

Beslut
2007-12-12
Dnr F 4564/07

Anställningsordning för anställning av lärare vid Göteborgs universitet

Enligt högskoleförordningen (1993:100 2 kap. 2 § och 4 kap. 14 §) skall universitetet fastställa en anställningsordning med de regler för anställning och befordran av lärare som universitetet tillämpar.

Inom parentes anges nedan de bestämmelser i högskoleförordningen (HF) som härmed kompletteras med lokala föreskrifter.

Lärarkategorier

Enligt HF 4 kap 1 § får följande kategorier av lärare anställas vid högskolorna: professorer (inbegripet adjungerade professorer), lektorer (inbegripet adjungerade lektorer), adjunkter (inbegripet adjungerade adjunkter), forskarassistenter, timplärare och gästlärare. Inom ramen för en försöksverksamhet får också biträdande lektorer anställas.

Vid Göteborgs universitet skall lektor benämnas "universitetslektor", biträdande lektor benämnas "biträdande universitetslektor" och adjunkt benämnas "universitetsadjunkt".

Förenade anställningar

Sahlgrenska akademistyrelsen får besluta att en anställning som professor eller universitetslektor skall vara förenad med anställning vid sjukvårdsenhet enligt 4 kap 2 § HF.

Bedömningsgrunder för anställning

Ämnesområdet för anställning som professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, universitetsadjunkt och forskarassistent skall anges genom ämnesbenämning. Ämnesbenämning skall normalt utgöras av "ämne" (särskilt i de fall ämnet utgör en redan vedertagen disciplin). Om särskilda skäl föranleder det kan ämnesbenämning utgöras av "ämne, särskild subspecialitet". Detta innebär att de sökandes behörighet till en anställning skall prövas utifrån meriteringen i subspecialiteten, men att vid inbördes rangordning av de sökande hänsyn tas till meritering även inom andra delar av ämnet.

Särskild ämnesbeskrivning (av utformningen "ämnet a avser x, y och z") skall anges endast i de fall detta är särskilt motiverat.

Ämnesområde för anställning som forskarassistent får, då särskilda skäl föreligger vid ledigkungörandet, omfatta grupp av ämnen. I anställningsbeslutet skall ämnesbenämning anges enligt andra stycket.

Innan en anställning som lärare kungörs till ansökan ledig skall berörd fakultetsnämnd dels ange den behörighet som krävs, dels besluta om vilka bedömningsgrunder (enligt 4 kap. 15 § HF) som skall användas och hur de skall vägas mot varandra.

Beslut att inrätta en anställning som lärare, beslut om benämning, beslut om behörighetskrav och bedömningsgrunder samt beslut om hur olika bedömningsgrunder skall vägas mot varandra fattas av berörd fakultetsnämnd. Beslut om inrättande av anställning som professor får fakultetsnämnden ej delegera.

En anställning som berör flera fakultetsområden eller andra enheter inrättas genom beslut av rektor (HF 4 kap. 17 §)

Ledigkingsgörande av anställning

Då en anställning som professor eller universitetslektor ledigkingsgörs skall annonsering ske i dagspress och/eller fackpress. Samtliga anställningar skall även ledigkingsgöras på universitetets gemensamma webbsida för lediga anställningar.

Minsta ansökningstid skall vara tre veckor. Om annonsering sker i utländsk tidning eller tidskrift bör dock ansökningstiden vara minst sex veckor.

En för sent inkommen ansökan får upptas till prövning endast om särskilda skäl föreligger.

I ledigkingsgårelsen anges om positiv särbehandling enligt 4 kap 16 § HF kan komma att tillämpas (HF 4 kap. 18 §).

Inbjudan att söka anställning som professor

Beslut att bjuda in en person att söka en anställning som professor fattas av berörd fakultetsnämnd (HF 4 kap. 19 §).

Beredande organ

För beredning av ärenden angående anställning av professor och universitetslektor skall berörd fakultetsnämnd, på det sätt nämnden finner lämpligt, inrätta ett eller flera beredningsorgan. I sådant organ skall ingå en ordförande samt minst ytterligare två ledamöter som företräder verksamheten. Minst en av ledamöterna skall företräda den grundläggande utbildningen och därvid skärskilt kunna bedöma de sökandes pedagogiska skicklighet. Vid utseendet av ledamöter i beredningsorganet skall en jämn könsfördelning eftersträvas. Ledamöterna bör utses för en period av tre år.

Utöver de ledamöter som avses i första stycket har studenterna rätt att vara representerade med minst en ledamot. Denna ledamot utses för ett år.

De ledamöter som avses i första stycket utses av berörd fakultetsnämnd.

Sakkunniga enligt 4 kap 21 § HF får medges närvaro- och yttranderätt vid beredningsorganets sammanträden.

Beredningsorganet skall efter beredning avge förslag till berörd fakultetsnämnd rörande anställning av professor och universitetslektor. Fakultetsnämnden får besluta att beredningsorganet skall avge förslag till rektor om anställning av professor.

Fakultetsnämnden får besluta att ett beredningsorgan skall bereda ärenden och avge förslag vid anställning av forskarassistenter. (HF 4 kap. 20 §).

Beslut om anställning och befordran

Av HF 4 kap. 28 § följer att beslut om anställning av lärare fattas av rektor eller, med undantag av anställning som professor, i den ordning rektor fastställer. Detsamma gäller beslut om befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor samt beslut om avslag på en ansökan om sådan befordran.

Anställningens upphörande

Av HF 4 kap. 34 § följer att beslut om upphörande av anställning som lärare fattas av rektor eller, med undantag av anställning som professor, i den ordning rektor fastställer.

Överklagande

Yttrande till överklagandenämnden för högskolan över ett överklagande av ett anställningsbeslut avges av det organ som fattat anställningsbeslutet (HF 12 kap. 2 §).

BILAGA 2

Högskoleförordningen 4 kap.

Lärare Inledande föreskrifter

Lärarkategorier

1 § Högskolorna får anställa lärare som professorer (inbegripet adjungerade professorer), lektorer (inbegripet adjungerade lektorer), adjunkter (inbegripet adjungerade adjunkter), forskarassistenter, timplärare och gästlärare.

Högskolorna får inte anställa andra kategorier av lärare.

Högskolorna får dock inom ramen för en försöksverksamhet anställa lärare som biträdande lektorer. (SFS 2001:211).

Förenade anställningar

2 § En högskola får, efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § högskolelagen (1992:1434), besluta att en anställning som professor eller lektor vid högskolan skall vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för utbildning och forskning inom det medicinska vetenskapsområdet. I utbildning och forskning vid en sådan enhet räknas in odontologisk utbildning och forskning. (SFS 1998:1003).

Arbetsuppgifter

3 § En högskola skall besluta om i vilken omfattning lärarna vid högskolan skall ha hand om utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete, och administrativt arbete. Därvid skall högskolan vinnlägga sig om att lärare ur alla lärarkategorier undervisar inom grundläggande högskoleutbildning. Forskarassistenter och biträdande lektorer skall dock i huvudsak bedriva forskning.

Vid tillämpningen av första stycket skall högskolan beakta vad som följer av 3 kap. 1, 2 och 5 §§ högskolelagen (1992:1434), andra författningsbestämmelser samt avtal. (SFS 2006:1053).

4 § Lärare är skyldiga att befinna sig på arbetsplatsen i den omfattning högskolan bestämmer. (SFS 1998:1003).

Behörighet

Professorer

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

Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten. (SFS1998:1003).

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

Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den konstnärliga skickligheten. (SFS 1998:1003).

Lektorer

7 § Behörig att anställas som lektor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har

1. avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen,
2. genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, samt
3. visat pedagogisk skicklighet.

Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket.

Den som inte har sådan behörighet som sägs i första stycket 2 skall ändå anses behörig, om anställningen föranleder det eller om det annars finns särskilda skäl.

Bestämmelser om anställning av lektorer som inte har sådan behörighet som sägs i första stycket 2 och som inte heller skall anses behöriga enligt tredje stycket finns 30 § 5. (SFS 2002:761).

8 § Behörig att anställas som lektor inom konstnärlig verksamhet är den som har

1. visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen,
2. genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, samt
3. visat pedagogisk skicklighet.

Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket.

Den som inte har sådan behörighet som sägs i första stycket 2 skall ändå anses behörig, om anställningen föranleder det eller om det annars finns särskilda skäl.

Bestämmelser om anställning av lektorer som inte har sådan behörighet som sägs i första stycket 2 och som inte heller skall anses behöriga enligt tredje stycket finns 30 § 5. (SFS 2002:761).

Biträdande lektorer

8 a § Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem år före ansökningstidens

utgång. Även den som har 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. (SFS 2001:211).

Adjunkter

9 § Behörig att anställas som adjunkt är den som har

1. avlagt examen från grundläggande högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens,
2. genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, samt
3. visat pedagogisk skicklighet.

Den som inte har sådan behörighet som sägs i första stycket 2 skall ändå anses behörig, om anställningen föranleder det eller om det annars finns särskilda skäl.

Bestämmelser om anställning av lektorer som inte har sådan behörighet som sägs i första stycket 2 och som inte heller skall anses behöriga enligt andra stycket finns i 30 § 5. (SFS 2006:1053).

Forskarassistenter

10 § Behörig att anställas som forskarassistent är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång.

Även den som har 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.

Den som har varit anställd som forskarassistent under mer än sammanlagt tre år får inte ges en annan anställning som forskarassistent inom samma eller ett närliggande ämnesområde vid samma eller någon annan högskola. (SFS 1999:1037).

Befordran

Befordran till professor

11 § En lektor som är anställd tills vidare vid en högskola skall efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som professor vid den högskolan, om lektorn har behörighet för en sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen som professor skall vara detsamma som för anställningen som lektor. (SFS 1998:1003).

12 § Den som erbjuds en anställning tills vidare som lektor vid en högskola skall i stället anställas tills vidare som professor där, om han eller hon begär det och har behörighet för en sådan anställning. Detta gäller dock inte vid en sådan befordran till lektor som avses i 13 eller 13 a §. (SFS 2001:211).

Befordran till lektor

13 § En adjunkt som är anställd tills vidare vid en högskola skall efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som lektor vid den högskolan, om adjunkten har behörighet för en sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen som lektor skall vara detsamma som för anställningen som adjunkt.

En adjunkt som är anställd tills vidare får befordras till lektor även om behörighetskraven inte är uppfyllda. Det gäller dock bara om adjunkten har visat särskild pedagogisk skicklighet eller särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan eller visat särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället. (SFS 1998:1003).

13 a § En biträdande lektor vid en högskola skall efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som lektor vid den högskolan, om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som högskolan har ställt upp för en befordran till lektor. Ämnesområdet för anställningen som lektor skall vara detsamma som för anställningen som biträdande lektor. (SFS 2001:211).

Anställningsordning

14 § En högskolas anställningsordning skall finnas tillgänglig vid högskolan. Med anställningsordning avses de regler för anställning av lärare som högskolan tillämpar. (SFS 1998:1003).

Bedömningsgrunder vid anställning

15 § Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare skall gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Därutöver skall gälla graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till det ämnesinnehåll som högskolan bestämmer för anställningen och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen. Vidare skall 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 anställningen skall även beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

Vid anställning av forskarassistenter skall särskild vikt fästas vid vetenskaplig skicklighet. (SFS 1998:1003).

16 § Om en högskola har beslutat att positiv särbehandling får tillämpas vid en viss anställning eller ett visst slag av anställning som ett led i strävandena att främja jämställdhet i arbetet gäller följande.

Vid anställningen får en person av underrepresenterat kön med tillräckliga sådana kvalifikationer som avses i 15 § första och tredje styckena utses framför en person av motsatt kön som annars skulle ha utsetts.

Positiv särbehandling får dock inte tillämpas om skillnaden mellan personernas kvalifikationer är så stor att tillämpningen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid anställningen. (SFS 1998:1003).

17 § Innan en anställning kungörs ledig till ansökan och det informeras om den enligt 18 § första stycket, skall fakultetsnämnden, nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete eller ett särskilt organ bestämma

ämnesområdet för anställningen och ange den behörighet som krävs. Vidare skall nämnden eller organet med utgångspunkt i de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen besluta vilka olika bedömningsgrunder som skall användas och hur de skall vägas mot varandra. Därvid skall högskolans anställningsordning beaktas.

Högskolan skall innan en anställning som biträdande lektor kungörs ledig till ansökan besluta vilka bedömningsgrunder som skall användas vid prövningen av en ansökan om befordran till lektor.

Ämnesområdet för en anställning som professor, lektor, biträdande lektor, adjunkt eller forskarassistent får inte ändras så länge en och samma person är anställd. (SFS 2001:212).

Förfarandet vid anställning

Ledigkungörande av anställning

18 § Innan en lärare anställs tills vidare eller tills vidare för viss tid skall högskolan kungöra anställningen till ansökan ledig och genom annonsering eller ett därmed likvärdigt förfarande informera om den.

Detta gäller dock inte

1. anställning som avser en tid som är kortare än sex månader,
2. anställning av adjungerad lärare, timlärare och gästlärare,
3. anställning, utom anställning som professor eller forskarassistent, av den som har företrädesrätt till återanställning eller till anställning med högre sysselsättningsgrad eller av den som omplaceras på grund av 7 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd,
4. anställning av en lektor eller, i fall som avses i 12 §, en professor, om anställningen avser någon som under minst sex år utan avbrott har varit anställd som forskare vid ett forskningsråd och högskolan särskilt har beslutat att forskaren skall anställas som lektor efter anställningen som forskare,
5. en befordran till professor eller lektor,
6. en sådan anställning som avses i 30 § 1, om den förnyas,
7. en anställning tills vidare av en lektor eller en adjunkt som har varit anställd med stöd av 30 § 3; kungörelse och information skall dock ske, om den tidigare anställningen inte har kungjorts och det inte har informerats om den,
8. en anställning av en lektor eller en adjunkt med stöd av 30 § 4 eller
9. en anställning av en lektor eller en adjunkt med stöd av 30 § 5 andra eller tredje meningen. (SFS 2002:761).

Beredning av anställningsärenden

19 § En högskola får bjuda in en person att söka en anställning som professor som kungjorts ledig till ansökan. Inbjudan måste ske inom tre månader efter det att fakultetsnämnden, nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete eller ett särskilt organ har utsett de personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde. (SFS 2001:23).

20 § Fakultetsnämnden, nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete eller det särskilda organet till vars ansvarsområde anställningen huvudsakligen hör skall bereda ärenden och avge förslag vid anställning av professorer, lektorer och forskarassistenter.

Om högskolan har inrättat ett särskilt organ för grundutbildning eller avancerad nivå inom ansvarsområdet för en fakultetsnämnd eller en nämnd för konstnärligt utvecklingsarbete, skall högskolan bestämma i vilken utsträckning det särskilda organet skall svara för beredningen och lämna förslag till anställning. (SFS 2006:1053).

21 § Fakultetsnämnden eller motsvarande organ skall hämta in yttranden från minst två personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde vid anställning av professorer och lektorer. Vid anställning av forskarassistenter behöver yttrande dock inte hämtas in från fler än en person.

När det gäller anställning av professorer och lektorer får högst en av de personer som avses i första stycket vara anställd inom ansvarsområdet för den fakultetsnämnd eller det motsvarande organ som anställningen hör till. Om det vid anställning av en forskarassistent hämtas in yttrande från bara en person, får denna person inte vara anställd inom ansvarsområdet för den fakultetsnämnd eller det motsvarande

organ som anställningen hör till. Fakultetsnämnden eller motsvarande organ får inte hämta in yttrande från en sådan person som avses i första stycket som är verksam inom fakultetsnämndens eller motsvarande organs ansvarsområde och som i huvudsak har arbetsuppgifter inom anställningens ämnesområde, om det inte finns särskilda skäl.

När yttrande hämtas in från två eller flera personer, skall både kvinnor och män vara representerade, om inte synnerliga skäl talar emot detta. (SFS 1998:1003).

22 § Var och en av de personer som avses i 21 § skall avge ett skriftligt yttrande till fakultetsnämnden eller motsvarande organ. I yttrandet skall de redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val. Om omständigheterna i ärendet föranleder det, får nämnden eller motsvarande organ dock besluta att ett sådant yttrande får avse endast förslag om den sökande som bör komma i fråga i första hand. Vid ansökan om befordran enligt 11 § eller 13 § första stycket skall yttrandet avse frågan om sökanden skall befordras eller inte och om sökanden uppfyller behörighetskraven eller inte. Fakultetsnämnden eller motsvarande organ får meddela ytterligare föreskrifter för utformningen av yttrandet. (SFS 1998:1003).

23 § Om det begärs i en ansökan om anställning som lektor, skall yttranden enligt 21 och 22 §§ inte bara avse sökandens behörighet för anställning som lektor utan också för anställning som professor. (SFS 1998:1003).

24 § Vid tidsbegränsad anställning skall bestämmelserna i 21 och 22 §§ tillämpas vid anställning av forskarassistenter, adjungerade professorer eller adjungerade lektorer. (SFS 2002:761).

24 a § Bestämmelserna om beredning av anställningsärenden som avser lektorer i 20-22 §§ skall tillämpas vid anställning av biträdande lektorer. Bestämmelserna skall tillämpas också vid ansökan om befordran till lektor enligt 13 a §. (SFS 2001:211).

25 § Bestämmelserna i 20-22 §§ skall tillämpas vid ansökan om befordran enligt 11 § eller 13 § första stycket. Yttranden enligt 21 § behöver dock inte hämtas in, om det är uppenbart obehövligt för en prövning av frågan om befordran skall ske eller inte. (SFS 1998:1003).

26 § Fakultetsnämnden eller motsvarande organ skall föreslå den sökande som främst bör komma i fråga för anställning. Om det finns särskilda skäl, får förslaget avse ytterligare sökande som bör komma i fråga och ordningen mellan dem.

Fakultetsnämnden eller det motsvarande organet skall i förslaget redovisa sin bedömning av varje föreslagen sökandes skicklighet i förhållande till de bedömningsgrunder som gäller för anställningen. Redovisningen skall omfatta både skickligheten beträffande varje bedömningsgrund för sig och vid en sammanvägning av alla bedömningsgrunderna. Om det finns bara en sökande och det föreslås att han eller hon skall anställas, behöver det inte lämnas någon sådan redovisning som sägs i detta stycke.

Av förslaget skall det framgå hur föreslagen sökandes såväl vetenskapliga som pedagogiska skicklighet beaktats. Det skall även framgå hur högskolans rekryteringsmål har beaktats. Om både kvinnor och män har sökt anställning, skall det anges också hur jämställdhetsaspekten har beaktats.

Vid ansökan om befordran enligt 11 §, 13 § första stycket eller 13 a § skall fakultets- nämnden eller det motsvarande organet föreslå om sökanden skall befordras eller inte och ange om sökanden uppfyller behörighetskraven eller inte. (SFS 2002:761).

27 § Förslag enligt 26 § skall lämnas till rektor. (SFS 1998:1003).

28 § Lärare anställs genom beslut av rektor. Detta gäller också sådana beslut om befordran som avses i 11-13 a §§.

Om rektor finner att en adjunkt, en lektor eller en biträdande lektor inte uppfyller kraven för befordran enligt 11 §, 13 § första stycket eller 13 a §, skall ansökan om befordran avslås genom ett särskilt beslut.

Om rektor finner att en person som erbjuds en sådan anställning som avses i 12 § inte uppfyller kraven för att kunna anställas som professor, skall begäran om anställning som professor avslås genom ett särskilt beslut. Anställning skall då ske som lektor.

Om rektor finner att en adjunkt eller en lektor inte uppfyller kraven för att kunna anställas tills vidare enligt 30 § 5 tredje meningen, skall en begäran om anställning tills vidare avslås genom ett särskilt beslut.

Beslut som avses i denna paragraf får inte delegeras, om de avser anställning som professor eller avslag på en ansökan eller en begäran om anställning som professor.
(SFS 2002:761).

29 § Innan en lärare får en sådan förenad anställning som avses i 2 §, skall fakultets- nämnden ge sjukvårdshuvudmannen tillfälle att yttra sig i ärendet. (SFS 1998:1003).

Anställningsform

30 § Lärare skall anställas tills vidare. En anställning får dock tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, om det inte är fråga om anställning som professor. Därutöver gäller följande i fråga om tidsbegränsning av en anställning:

1. En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. Sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. Vid sådan befordran som avses i 11 och 13 §§ skall anställning ske tills vidare.

2. En adjungerad professor, en adjungerad lektor och en adjungerad adjunkt skall anställas tills vidare, dock längst tre år. Sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år.

3. En lektor och en adjunkt får anställas tills vidare, dock längst ett år, om det är hans eller hennes första anställning tills vidare eller tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt, som lektor eller adjunkt. Detta gäller dock inte vid sådan befordran som avses i 13 eller 13 a §. Sådan anställning som avses i denna punkt får inte förnyas.

4. En lektor och en adjunkt får anställas tills vidare, dock längst tre år, om han eller hon är tillsvidareanställd som lektor eller adjunkt vid en annan högskola. Sådan anställning som avses i denna punkt får inte förnyas.

5. En lektor och en adjunkt skall anställas tills vidare, dock längst ett år, om han eller hon inte uppfyller behörighetskravet i 7 § första stycket 2, 8 § första stycket 2 eller 9 § första stycket 2 och inte heller anses behörig enligt bestämmelsen i 7 § tredje stycket, 8 § tredje stycket eller 9 § andra stycket. Sådan anställning får förnyas, dock längst ett år. Om lektorn eller adjunkten förvärvar behörighet under anställningstiden, skall anställningen på begäran av lektorn eller adjunkten övergå i anställning tills vidare.

6. En biträdande lektor skall anställas tills vidare, dock längst fyra år. Sådan anställning får förnyas, dock längst ett år, om den biträdande lektorn har undervisat inom grundläggande högskoleutbildning mer än 25 procent av arbetstiden.

7. En forskarassistent skall anställas tills vidare, dock längst fyra år. Sådan anställning får förnyas så att den sammanlagda anställningstiden omfattar mer än fyra år, om det finns särskilda skäl.

8. En timlärare skall anställas tills vidare, dock längst ett år. En anställning som timlärare får avse högst 20 procent av motsvarande heltidsanställning. Anställning som timlärare får förnyas.

9. En gästlärare skall anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. Sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. (SFS 2006:1053).

Bisysslor

31 § Högskolorna skall på lämpligt sätt informera sina lärare om vilka bisysslor eller slag av bisysslor som inte är förenliga med 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434). En högskola skall ge sina lärare råd vid bedömningen om en viss bisyssla är förenlig med den bestämmelsen. Om en lärare begär det, skall högskolan lämna skriftligt besked i en sådan fråga.

Av 7 a § lagen (1994:260) om offentlig anställning följer att en högskola på lämpligt sätt skall informera sina anställda om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7 § lagen om offentlig anställning. (SFS 2001:972).

32 § En lärare är skyldig att hålla högskolan underrättad om de bisysslor som han eller hon har och som har anknytning till anställningens ämnesområde. Högskolan skall dokumentera underrättelserna. Dokumentationen skall hållas så ordnad att det går att förlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har. (SFS 1998:1003).

Anställningens upphörande

33 § I fråga om professorer prövas frågor som avses i 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning och 15 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning av Statens ansvarsnämnd. (SFS 1998:1003).

34 § I andra fall än som avses i 33 § och 2 kap. 2 § beslutar rektor om att en anställning skall upphöra. Beslut om att en professors anställning skall upphöra får inte delegeras. (SFS 1998:1003).

Bilaga 3

Riktlinjer för dokumentation av vetenskapliga, pedagogiska, administrativa och andra meriter vid läraranställning

I syfte att ge sökande, sakkunniga och lärarförslagsberedningens ledamöter riktlinjer för dokumentation av meriter har följande riktlinjer fastställts. Dessa riktlinjer rör tre delar av ansökan: vetenskapliga meriter, pedagogiska meriter samt administrativa och andra meriter.

Vetenskapliga meriter

Redovisningen av vetenskapliga meriter enligt nedan bör åtföljas av en kortfattad redogörelse från den sökande avseende tematiken i den vetenskapliga produktionen och den sökandes aktiviteter och insatser i vetenskapssamhället i stort.

Utvalda vetenskapliga skrifter, 10 stycken vid ansökan om anställning som professor respektive lektor, 5 stycken vid ansökan om anställning som forskarassistent eller biträdande lektor.

Av redovisningen skall klart framgå om de inlämnade texterna rör sig om publicerade monografier eller opublicerade manus (bör i normalfallet vara antagna för publicering), artiklar i tidskrifter eller bidrag i antologier m m.

Till ansökan skall fogas en fullständig publikationsförteckning, inklusive doktorsavhandling, över den sökandes sammanlagda vetenskapliga produktion. Denna publikationsförteckning skall vara organiserad enligt Vetenskapsrådets praxis vilket innebär att arbetena skall listas under följande rubriker:

1. Publikationer i internationella vetenskapliga tidskrifter
2. Bidrag till konferenser och symposier med refereeförfarande
3. Böcker, bokkapitel, översikter
4. Populärvetenskapliga publikationer.

Redovisning av nationella som internationella externa forskningsanslag med uppgift om givare, anslagsbelopp och projekttid.

Av dokumentationen bör framgå om det är anslag som erhållits i konkurrens efter sk ”peer-review-förfarande” och om det är projekt där den sökande själv deltagit eller varit projektledare för.

Vetenskapliga bedömningsuppdrag såsom opponent, sakkunnig (läraranställning och docentkompetens), deltagande i betygsnämnd, utvärderingar, refereeuppdrag, ledamot av råd, beredningsgrupp, redaktionsråd eller liknande.

Av dokumentationen skall framgå uppdragets innehåll och omfattning.

Övriga meriter såsom deltagande i vetenskaplig kongress eller konferens, medlem av organisationskommitté eller liknande, inbjudan till deltagande.

Av dokumentationen skall framgå uppdragets art och omfattning.

Pedagogiska meriter

Anvisningar för upprättande av pedagogisk meritportfölj är antagna av enheten för Pedagogiskt och Interaktivt Lärande (PIL) vid Göteborgs universitet, www.pil.gu.se och är en rekommendation UFN valt att följa.

Syfte med pedagogisk portfölj

Syftet med en pedagogisk portfölj är i första hand att synliggöra pedagogiska meriter på ett överskådligt sätt så att de kan få den vikt de skall ha vid befordran och rekrytering. De sakkunniga kan därigenom också värdera meriterna på ett, för de sökande, likartat sätt. Portföljen kan även utnyttjas vid utvecklingssamtal och löneförhandlingar.

Nedanstående rubriker ger en bild av vad som kan räknas till pedagogiska meriter och bör användas som underlag för systematisk redovisning av dessa. För att ge en hanterlig mängd information uppmanas den enskilde att göra ett urval utifrån vad man själv ser som mest relevant och angeläget att lyfta fram. Bedömningen sker genom en samlad värdering av de meriter som redovisas.

1. Undervisning inom grund- och forskarutbildning

Dokumentera de kurser inom grund-, forskar- och vidareutbildning som Du medverkat i. Vid mera omfattande erfarenhet kan dokumentationen begränsas, till de senaste 5 åren och/eller i form av exempel Du ser som särskilt angelägna att lyfta fram. Ange för de olika kurserna:

- Högskola, kursbeteckning, deltagarantal samt nivå. .
- Omfattning och art av undervisning t ex. föreläsningar, övningsundervisning, laborationer, projektorganiserad undervisning, handledning och tillämpade examinationsformer. (Variation i nämnda avseenden är meriterande. Se vidare punkt 4.)
- Självständigt ansvar för ledning, planering, utveckling eller samordning av kurser/ utbildningar.
- Omfattning av egen forskarhandledning. Ange namn och årtal för licentiat och doktorsexamina samt den egna insatsen.

2. Pedagogiska studier och utvecklingsprojekt

Här redovisar Du olika kurser Du tagit fram som utvecklat Din pedagogiska kompetens (kursens benämning, arrangör eller kursgivare, tidpunkt och omfattning). Under denna punkt kan Du

vidare redovisa utvecklingen av nya kurser eller förnyelsearbete i undervisningen. Kurs, nivå och anslagsgivare skall anges jämte motivet för förnyelsearbetet och dess omfattning. Utfall från kursutvärderingar som påverkat kursutvecklingen anges också. Här kan Du också peka på deltagande eller medverkan i ämnespedagogiska konferenser och studieresor med pedagogiskt syfte.

3. Pedagogisk verksamhet utanför högskolan

Ange här pedagogisk erfarenhet utanför högskolan t.ex. fortbildning, anföranden vid konferenser etc. Det pedagogiska värdet måste framgå av ansökan. Särskilt personer som verkat i andra miljöer än universitet och högskolor har ofta erfarenhet av t.ex. projektledning, personalutbildning och liknande, vilket kan ha väsentligt pedagogiskt meritvärde. Information till samhället om forskning och undervisning (den s k tredje uppgiften) redovisas också lämpligen här.

4. Värdering av undervisningsinsatser ur studerandeperspektiv

Redovisa exempel på hur de studerande uppfattat Dina insatser. Det kan t.ex. ske genom resultat av kvalitetsuppföljningar, aktuella kursenkäter/kursvärderingar, eventuella pedagogiska utmärkelser inklusive motiveringar och eventuellt också genom intyg från studerande. Utlåtanden från studierektor, prefekt etc. kan även vara utformade så att de innebär en värdering ur studerandeperspektiv.

5. Beskrivning av och reflektion över den egna pedagogiska verksamheten

Genom att ifrågasätta och ompröva förutsättningar, värderingar, metoder och resultat visar man en reflekterande attityd till den egna pedagogiska verksamheten. Väsentligt är i vilken grad kursmålen har uppnåtts och hur detta påverkat den kommande verksamheten. Här visas två exempel på tänkta utformning. Observera att den pedagogiska verksamheten omfattar både undervisning och handledning inom såväl grund- som forskarutbildning.

Exempel 1. En sammanfattning av huvuddragen i Din utveckling som undervisare. Är Du annorlunda som lärare idag jämfört med tidigare? Tillämpar Du andra undervisningsformer? Har Din syn på undervisning förändrats? Har Du ändrat Din syn på vad som är viktigt i undervisning och vad de studerande behöver?

Exempel 2. En mer ingående beskrivning av hur Du arbetat med ett begränsat moment inom utbildningen. Detta kan avse att planera och genomföra en kurs, laboration, examination eller annat. Redovisa också vilka mal Du haft och bakgrunden till dessa. Hur skall de aktiviteter Du planerat för de studerande befrämja måluppfyllelsen? Har utformningen påverkats av kursvärderingar eller andra faktorer? Bedöm resultatet och vad som var mer eller mindre lyckosamt.

6. Läromedelsframställning

Redovisa insatser vid framställning av läroböcker, kompendier och laborationshandledningar. Lyft gärna fram pedagogiskt intressanta illustrationer och modeller Du utvecklat - t.ex. i form av

animationer och simuleringar i digitalt format - och som kommit till användning i undervisning och populärvetenskaplig produktion.

Form, nivå och betydelse för undervisningen samt graden av den egna insatsen i samband med framställningen bör anges. Bifoga om möjligt representativt material.

7. Administration och ledning av utbildning

Planering och utveckling av den egna undervisningen redovisas lämpligen under punkt 1. Här redovisas övrigt administrativt arbete inom utbildning, exempelvis som studierektor, utbildningsledare eller studievägledare. Även styrelse- eller annat kommittéarbete med anknytning till utbildningsfrågor är meriterande (arbetsuppgifter, tidpunkt samt omfattning specificeras).

8. Aktuell ämneskunskap

Breda, gedigna och aktuella ämneskunskaper inom tjänsten ämnesområde måste visas. Om sådana kunskaper dokumenterats i den vetenskapliga portföljen behöver ingen redovisning ske här.

9. Övriga pedagogiska meriter

Här kan redovisas exempelvis internationell pedagogisk samverkan och kontakter/samarbete med de studerandes organisationer.

Verifiering genom dokumentation och referenspersoner

Meriterna bör så långt möjligt dokumenteras genom publikationer, betyg/omdömen eller intyg från arbetsgivarrepresentanter, kolleger eller andra bedömare med inblick i verksamheten.

För meriter som inte kan styrkas med intyg eller utlåtanden anges referenspersoner (med postadress samt e-adress eller telefonnummer).

Ledningsmeriter, administrativa meriter och andra meriter

Redovisningen av administrativa och andra meriter enligt nedan bör åtföljas av en kortfattad redogörelse från den sökande avseende sina insatser inom området och särskilt ifråga om samverkan med det omgivande samhället uppläggnings, motiven för verksamheten och de resultat de givit.

Som underlag för administrativa och andra meriter skall referenser, tjänstgöringsintyg, kursbevis, samt andra typer av skriftliga värdeomdömen från arbetsgivare och annan uppdragsgivare bifogas ansökan.

Administrativa uppgifter såsom ledningsuppdrag på institutionsnivå (prefekt, stf prefekt, föreståndare, studierektor, ledamot av institutionsstyrelse/motsv, deltagande i arbetsgrupper m m), fakultetsnämnds nivå (dekanus, prodekanus, ledamot av fakultetsnämnd, ledamot i lärarförslagsnämnd, docentnämnd, andra beredningsorgan), och universitets- och högskolenivå.

Av dokumentationen skall uppdragets innehåll samt omfattning i tid framgå.

Formell arbetsledarutbildning eller liknande såsom ekonomi- och personaladministration

Av dokumentationen skall kursen eller utbildningens innehåll och omfattning i tid framgå.

Uppdrag och anställningar utanför universitet och högskolor såsom ledamot av styrelse inom näringsliv och andra myndigheter, organisationer m m

Uppdraget och anställningens innehåll och omfattning i tid skall framgå av dokumentationen.

Samverkan med det omgivande samhället såsom deltagande i uppdragsutbildning, utvecklingsprojekt, utredningsuppdrag av olika slag m m

Av dokumentationen bör framgå innehåll och omfattning i tid av de olika aktiviteterna.

Dokumentationen enligt ovan bör ej överstiga sammanlagt 20 sidor inklusive relevanta bilagor.

BILAGA 4

Överenskommelser om handläggning av befordringsärenden

Överenskommelse om handläggning av befordringsärenden från lektor till professor inom det samhällsvetenskapliga/utbildningsvetenskapliga området

Ämnesområdet för anställningen.

Befordran skall enligt högskoleförordningen ske inom ämnesområdet för anställningen. Grunden för ämnesområdet för anställningen är universitetets behov. Denna kommer till uttryck i form av den ämnesbenämning som anställningen som lektor har. Om det är ett uppenbart arbetsgivarintresse att benämningen skall ändras bör initiativ till sådan ändring kunna tas. Normalt gäller benämningen för den ursprungliga anställningen. Initiativet till en ändring ligger hos fakultetsnämnd/motsvarande. Sakkunniga kan uttala sig i ärendet efter fråga från fakultetsnämnd/motsvarande.

Handläggning av befordran till professor

Kriterier för befordran till professor

Vid anställning som professor skall följandekvalitetskriterier tillämpas vid bedömning (vilket bygger på förordningen):

- Hög grad av vetenskaplig skicklighet.
- Hög grad av pedagogisk skicklighet.

God nationell och internationell nivå som forskare.

God förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen.

God förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning och forskning av hög kvalitet.

God förmåga som akademisk ledare samt sådan personlig förmåga i övrigt som är av betydelse för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

God förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete.

Det är av vikt att den sökande har meritering vad avser samtliga kriterier och att det därefter sker en sammanvägning. Svag eller bristande kompetens inom ett område kan inte tillfullo kompenseras av god kompetens inom andra.

Hög grad av vetenskaplig skicklighet betyder kompetens avsevärt över docentnivå.

Minimnivå för god förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen skall normalt vara en färdig doktor.

Om särskilda skäl föreligger med hänsyn till anställningens inriktning och innehåll kan även den anställas som professor, vars meritering är mera särpräglad och därmed inte heller lika allsidig

Regeln om särprägel skall endast utnyttjas i undantagsfall

Ovannämnda kriterier skall tillämpas av de sakkunniga.

Avslag

Resp lärarförslagsnämnd (motsvarande) beslutar att erbjuda dem som ansökt om befordran till professor men som inte kan uppvisa minst docentkompetens möjligheten att återta sin ansökan och att hänvisa dem till docentprövning som ett första steg. Även uppenbart otillräcklig pedagogisk erfarenhet kan vara skäl till rekommendation att återta ansökan. Om återtagande inte sker föreslår lärarförslagsnämnden Rektorn att avslå ansökan.

Tillstyrkan

Sökande som har sakkunnigprövats under de senaste fem åren inom ämnet för lektoratet och befunnits vara i tätgrupp i en konkurrens eller professorskompetent av lärarförslagsnämnd (motsvarande) i dess rangordning kan befordras på denna grund om den sökande fortfarande är

aktiv forskare.

Utnämnda biträdande professorer kan föreslås till befordran. (eventuellt efter särskild granskning av nämnden och med ev komplettering av sakkunnig(a)).

Befordringsärenden med sakkunnigprövning

Antalet sakkunniga är normalt tre. Både män och kvinnor skall vara representerade om inte synnerliga skäl talar emot detta.

Dekanerna (motsv) tar kontakt med representanter inom sin fakultet för de ämnen som inte har nationella ämnesgrupper och uppmanar dem att ta initiativ till sådana.

Ämnesgrupperna rekommenderas arbeta enligt följande modell, vilket innebär att:

- Den nationella ämnesgruppen förses med en lista över dem som ansökt om befordran t i l l professor.
- En pool av sakkunniga upprättas av ämnesgruppen.
- En sakkunnig åtar sig ca sex ansökningar.
- En matchning sker med ”overlapping” så att sex ansökningar kan ha två gemensamma sakkunniga och en från en annan grupp.
- Listan med förslag till sakkunniga översändes till respektive lärosäte.
- Fakultetsnämnden eventuellt efter delegation till dekanus) samråder med institutionsledningen på respektive lärosäte om förslaget till sakkunniguppsättning per befodringsärende.
- Fakultetsnämnden (eventuellt efter delegation till dekanus) beslutar om sakkunniga.
- Ansökningshandlingarna sänds ut till resp sakkunniga genom resp kanslis försorg.
- Sakkunnigyttanden inkommer till respektive kansli.
- Lärarförslagsnämnd (motsvarande) sammanträder och avger förslag.
- Rektor beslutar

För sökande som faller utanför de stora ämnesgrupperna måste sakkunniga utses lokalt i samverkan med respektive ämnesinstitution.

De sökande som för närvarande finns på övriglistan sorteras in i ämnesgrupper i enlighet med den genomgång som skedde vid sammanträdet 1999-04-13.

Jan-Eric Gustafsson, Göteborg, undersöker läget för befodringsärenden inom lärarutbildningsområdet.

Med den föreslagna handläggningsordningen kan inte det sedvanliga förfarandet med förfrågan till samtliga fakulteter i landet tillämpas

Arvode

Föreslaget arvode är 5000 kronor per befodringsärende.

Överenskommelse om handläggning av befodringsärenden från adjunkt till universitetslektor

Ämnesområdet för anställningen.

Befodrnan skall enligt högskoleförordningen ske inom ämnesområdet för anställningen. Grunden för ämnesområdet för anställningen är universitetets behov. Denna kommer t i l l uttryck i form av den ämnesbenämning som anställningen som adjunkt har. Om det är ett uppenbart arbetsgivarintresse att benämningen skall ändras bör initiativ till sådan ändring kunna tas. Normalt gäller benämningen för den ursprungliga anställningen. Initiativet till en ändring ligger hos fakultetsnämnd/motsvarande. Sakkunniga kan uttala sig i ärendet efter fråga från fakultetsnämnd/motsvarande.

Befodrnan till universitetslektor.

Enligt 4 kap. 13 § första stycket HF gäller följande:

En adjunkt som är anställd tills vidare vid en högskola skall efter ansökan befodrns till en anställning tills vidare som lektor vid den högskolan, om adjunkten har behörighet för sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen skall som lektor skall vara detsamma som för

anställningen som adjunkt. Behörig för befordran är den som bedöms uppfylla fordringarna enligt HF kap 4 § 7.

Enligt 4 kap. 13 § andra stycket HF får en adjunkt som är anställd tills vidare befordras till lektor även om behörighetskraven inte är uppfyllda. Det gäller dock bara om adjunkten har visat särskild pedagogisk skicklighet eller särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan eller visat särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället.

Bestämmelsen tillämpas på följande sätt:

En adjunkt som är anställd tills vidare och som har visat särskild pedagogisk skicklighet skall för att kunna befordras till lektor dokumentera uppmärksammade insatser under en följd av år (normalt 8-10 år) som ligger tydligt över de krav som kan ställas på en erfaren lärare och som kommit till uttryck på flera olika sätt och som varit till gagn för det ämnesområde eller utbildningsområde som vederbörande arbetar inom.

En adjunkt som är anställd tills vidare och som har uppvisat särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal skall för att kunna befordras till lektor dokumentera uppmärksammade insatser under en följd av år (normalt 8-10 år) som avser ledningsuppgifter på hög nivå och som kommit till uttryck på flera olika sätt. Sådana uppgifter kan avse uppdrag som prefekt, studierektor, ordförande i en större kommitté, styrelse eller nämnd.

En adjunkt som är anställd tills vidare och som har uppvisat särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället skall för kunnabefordras till lektor dokumentera uppmärksammade insatser under en följd av år (normalt 8-10 år) som avser kvalificerat utvecklingsarbete av olika slag kring samverkan för att göra utbildning och forskningsresultat tillgänglig för nya grupper och samverkan som leder till att universitetens kompetens blir tillgänglig för samhället i övrigt. Det kan t.ex. gälla distansutbildning, fortbildning, samverkan med skolan samt uppdragsutbildning.

Det bör noteras att särskild skicklighet (t ex pedagogisk) innebär att sökanden uppvisat breda och gedigna kunskaper inom sitt ämnesområde (forskningsbaserad ämneskompetens) Därför föreligger det i normalfallet krav på vetenskaplig aktivitet hos den sökande. Nivån bör vara jämförbar med nuvarande licentiatexamen.

Befordran är inte intjänad enbart genom väl vitsordad lång tjänstgöring.

Befordran till lektor handläggs lokalt, utan övergripande samordning av sakkunniga.

Utbyte av erfarenheter av processen sker under mars/april 2000 (i Göteborg).