

# ANSTÄLLNINGSORDNING FÖR LÄRARE VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Beslutsfattare	Universitetsstyrelsen
Ansvarig enhet	Personalenheten
Beslutsdatum	2022-09-14
Giltighetstid	Fr.o.m. 2022-10-01 och tillsvidare
Sammanfattning	Enligt högskoleförordningen 2 kap. 2 § ska universitetets styrelse besluta om en anställningsordning. Anställningsordningen innehåller de lokala föreskrifter varmed högskoleförordningens regler för anställning av lärare kompletteras.

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Läroanställningar</b>	<b>3</b>
1.1	Anställningar enligt HF 4 kap	4
1.1.1	Professor	4
1.1.2	Universitetslektor	4
1.1.3	Biträdande universitetslektor	5
1.1.4	Adjungerad professor	6
1.1.5	Gästprofessor	7
1.2	Lokalt beslutade befattningar	7
1.2.1	Universitetsadjunkt	7
1.2.2	Postdoktor	7
1.2.3	Adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt	8
1.2.4	Gästlärare	9
<b>2</b>	<b>Rekryteringsprocessen</b>	<b>10</b>
2.1	Anställningsprofil	10
2.1.1	Ämnes- eller områdesbenämning	10
2.1.2	Bedömningsgrunder	10
2.2	Information om anställningen	13
<b>3</b>	<b>Beredning inför anställning av lärare</b>	<b>14</b>
3.1	Läroförslagsnämnd	14
3.2	Sakkunniga	14
3.3	Beredningen	14
3.4	Förenklat förfarande vid tillsättning av vissa tidsbegränsade läroanställningar	15
3.5	Kallelse	15
<b>4</b>	<b>Befordran</b>	<b>16</b>
4.1	Universitetsadjunkt till universitetslektor	16
4.2	Biträdande universitetslektor till universitetslektor	17
4.3	Universitetslektor till professor	17
<b>5</b>	<b>Regler om handläggning inför beslut att kalla till anställning som professor</b>	<b>18</b>
<b>6</b>	<b>Beslutsfattare</b>	<b>19</b>
6.1	Anställning av professor, adjungerad professor, och gästprofessor	19
6.2	Anställning av övriga lärare	19
6.3	Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning	19
6.4	Utseende av sakkunniga	19
<b>7</b>	<b>Överklagande</b>	<b>20</b>

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

# 1 LÄRARANSTÄLLNINGAR

Vid Göteborgs universitet får från och med den 2022-10-01 anställas lärare som professor, universitetslektor, universitetsadjunkt, biträdande universitetslektor, adjungerad professor, gästprofessor, adjungerad universitetslektor, adjungerad universitetsadjunkt, gästlärare samt postdoktor.

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

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

Vidare får Sahlgrenska fakultetsstyrelsen besluta att en anställning som biträdande universitetslektor får kombineras med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk eller odontologisk utbildning och forskning.

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

Det åligger universitetet att som arbetsgivare besluta om i vilken omfattning lärare, oavsett befattningstyp, ska ha hand om utbildning, forskning och administration. Därvid ska universitetet sträva efter att lärare ur alla lärarkategorier undervisar inom utbildning på grund- eller avancerad nivå. Vidare ingår att besluta om lärarnas medverkan i myndighetens uppgift att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid universitetet kommer till nytta.

Generellt gäller att universitetsläraren ska följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid universitetet. För samtliga tillsvidareanställda lärare – samt övriga lärare, dock ej postdoktorer, med en anställningstid över två år – gäller också att senast inom ett år från anställningstillfället ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Prövningen av sådana högskolepedagogiska meriter ska ske i särskild ordning i enlighet med beslut av rektor. Vid deltidsanställning eller om andra särskilda skäl föreligger kan denna tid dock utsträckas till två år.

Grundläggande vid rekrytering av lärarpersonal – liksom för övriga personalkategorier – är att anställningsavtalet i normalfallet ska gälla tills vidare. Undantagen från denna grundprincip finns angivna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Härutöver medger 4 kap högskoleförordningen (HF) tidsbegränsade anställningar för adjungerade professorer, vilka kan anställas upp till tolv år, för gästprofessorer, vilka kan anställas upp till fem år samt för anställning som biträdande universitetslektor i minst fyra och högst sex år med möjlighet att förnya anställningen med högst två år om det finns särskilda skäl för att uppnå syftet med anställningen.

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

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

## **1.1 Anställningar enligt HF 4 kap**

### **1.1.1 Professor**

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

Omfattningen på anställningen som professor ska vara minst halvtid.

#### **1.1.1.1 Behörighet**

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

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

### **1.1.2 Universitetslektor**

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

### 1.1.2.1 Behörighet

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

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

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

### 1.1.3 Biträdande universitetslektor

En biträdande universitetslektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år, som bestämts före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som universitetslektor.

En anställning enligt första stycket får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande universitetslektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. För en anställning enligt första och andra styckena gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Som biträdande universitetslektor kan man ha uppgifter inom undervisning och administration men ska åtminstone till hälften av sin arbetstid ägna sig åt forskning. Anställning som biträdande universitetslektor är sålunda en meriteringsanställning där innehavaren, efter godkänd prövning, ska befordras till universitetslektor. En biträdande universitetslektor ska ges möjlighet till pedagogisk meritering i sådan omfattning att kompetenskraven för anställning som universitetslektor kan uppnås inom fyra till sex år.

En biträdande universitetslektor i kombination med klinisk tjänstgöring får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år, som bestämts före anställningen. Som biträdande universitetslektor i kombination med klinisk tjänstgöring kan man ha uppgifter inom undervisning, klinisk tjänstgöring och administration men ska åtminstone till hälften av sin arbetstid ägna sig åt forskning. Anställning som biträdande universitetslektor i kombination med klinisk tjänstgöring är sålunda en meriteringsanställning där innehavaren, efter godkänd prövning, ska befordras till universitetslektor förenad med anställning hos sjukvårdshuvudmannen. En biträdande universitetslektor i kombination med klinisk tjänstgöring ska ges möjlighet till pedagogisk meritering i sådan omfattning att kompetenskraven för anställning som universitetslektor kan uppnås inom fyra till sex år.

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

*Övergångsbestämmelser: För anställningsförfaranden avseende anställning som biträdande universitetslektor och forskarassistent som påbörjats innan 2 april 2018 gäller de äldre bestämmelserna i Anställningsordning för lärare vid Göteborgs universitet (Dnr V 2016/383).*

#### **1.1.3.1 Behörighet**

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande universitetslektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

För anställning som biträdande universitetslektor i kombination med klinisk tjänstgöring vid sjukvårdsenhet krävs även visad klinisk skicklighet.

#### **1.1.4 Adjungerad professor**

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

Anställningen som adjungerad professor inrättas normalt för 20-40 % omfattning. Omfattningen ska dock alltid vara mindre än 50 % av heltidsanställning.

##### **1.1.4.1 Behörighet**

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

## **1.1.5 Gästprofessor**

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

### **1.1.5.1 Behörighet**

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

## **1.2 Lokalt beslutade befattningar**

### **1.2.1 Universitetsadjunkt**

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

#### **1.2.1.1 Behörighet**

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

### **1.2.2 Postdoktor**

Anställningen som postdoktor syftar till att efter avlagd doktorsexamen ge arbetstagaren en tidig möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare samt skapa förutsättningar för vidare meritering. Den som anställs som postdoktor ska i huvudsak ska bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av arbetstiden.

Beslut om anställning sker med stöd av kollektivavtalet Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. En postdoktor får anställas tills vidare, dock längst under en tid om minst två och högst tre år. En anställning som postdoktor får förlängas om det krävs för att uppnå syftet med anställningen. Den totala anställningstiden får dock inte överstiga tre år. Utgångspunkten är att anställning som postdoktor avser arbete på heltid.

Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret, eller andra liknande omständigheter samt klinisk tjänstgöring eller för ämnesområdet relevant tjänstgöring/uppdrag. Med särskilda skäl avses också föräldraledighet under anställningen. Vid sådan föräldraledighet ska arbetstagaren erbjudas möjlighet till förlängning motsvarande minst ledighetens omfattning.

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

### **1.2.2.1 Behörighet**

För att anställas med stöd av Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor (avtalsdatum 2021-11-19) krävs avlagd doktorsexamen eller en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. Detta behörighetskrav ska vara uppfyllt senast vid tidpunkten då anställningsbeslutet fattas.

För att anställas med stöd av detta avtal bör främst den komma ifråga som har avlagt doktorsexamen eller en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen för högst tre år sedan. Vid beräkning av ramtiden om tre år är utgångspunkten sista ansökningsdag. Om det finns särskilda skäl kan sådan examen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret, eller andra liknande omständigheter samt klinisk tjänstgöring eller för ämnesområdet relevant tjänstgöring/uppdrag.

Om arbetsgivaren, som ett led i meriteringen, beslutar om utlandsstationering, ska arbetstagaren vara ledig från anställning enligt detta avtal utan särskilt beslut.

Detta avtal gäller från och med den 1 februari 2022 och tills vidare. Avtalet ersätter avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor daterat 2008-09-04 och tillämpas på anställningar ingångna efter ikraftträdandet.

***Övergångsbestämmelser:** För arbetstagare som anställts med stöd av avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor daterat 2008-09-04 tillämpas det avtalet i sin lydelse.*

*För det fall en arbetstagare anställts innan 2022-02-01 och anställningen löper över den 1 oktober 2022, får anställningen förlängas dock längst till en sammanlagd anställningstid om tre år. Vid en sådan förlängning gäller i övrigt avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor daterat 2021-11-19 i sin helhet.*

### **1.2.3 Adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt**

Genom anställningen som adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt knyts viktig kompetens till Göteborgs universitet samtidigt som ett ömsesidigt kunskapsutbyte kan ske mellan universitetet och det omgivande samhället.

Den som innehar en anställning som adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt ska ha sin huvudsakliga verksamhet förlagd utanför högskoleväsendet.



Anställningen som adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt inrättas normalt för 20 - 40 %. Omfattningen ska dock alltid vara mindre än 50 % av heltidsanställning. Beslut om anställning som adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt sker med stöd av kollektivavtalet Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare. Högskolepedagogisk utbildning/kompetensutveckling under de två första åren är ett krav för fortsatt adjungering.

#### **1.2.3.1 Behörighet**

Behörig att anställas som adjungerad universitetslektor är den som dels visat pedagogisk skicklighet dels har doktorsexamen eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

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

#### **1.2.4 Gästlärare**

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

##### **1.2.4.1 Behörighet**

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

## 2 REKRYTERINGSPROCESSEN

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

### 2.1 Anställningsprofil

En framgångsrik rekrytering förutsätter en tydlig anställningsprofil i termer av ämnesbenämning, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder och övriga kvalifikationskrav. I den meningen är utformningen av anställningsprofilen som den kommer till uttryck i ledigkungalörelsen av utomordentligt stor betydelse för rättssäkerhet och effektivitet i den fortsatta processen.

Anställningsprofilen ska tas fram efter samråd med lärarförslagsnämndens ordförande/berörd tjänsteman med särskild kunskap om regelverket kring läraranställningar.

Innan en anställning som biträdande universitetslektor ledigkungalöres ska fastställas vilka bedömningsgrunder som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor. Bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska framgå av ledigkungalörelsen för det biträdande universitetslektoratet.

#### 2.1.1 Ämnes- eller områdesbenämning

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

Ämnesbenämning ska normalt utgöras av ”ämne” eller ett undervisningsområde/huvudområde. Vid behov kan ämnesbenämningen utgöras av ”ämne, med inriktning mot subspecialitet” eller ”ämne, särskilt subspecialitet”.

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

#### 2.1.2 Bedömningsgrunder

Vid läraranställning ska den sökande väljas som, efter en helhetsbedömning av skicklighet och utvecklingspotential, bedöms ha de bästa förutsättningarna att genomföra de arbetsuppgifter som ingår i

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

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

### **2.1.2.1 Vetenskaplig skicklighet**

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning.

Kriterier vid bedömningen är t ex:

- Bredd och djup i forskningen
- Originalitet i forskningen
- Produktivitet
- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället
- Uppdrag inom vetenskapssamhället

### **2.1.2.2 Konstnärlig skicklighet**

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion.

Kriterier vid bedömningen är t ex:

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

### 2.1.2.3 Pedagogisk skicklighet

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

Kriterier vid bedömningen är t ex:

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

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

### 2.1.2.4 Ledningsförmåga och administrativ skicklighet

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

Vidare kan räknas hit även annat ledarskap i akademien, d.v.s. visad förmåga att leda verksamhet och personal samt förmåga att organisera och leda forskningsprojekt och forskargrupper. Hit kan också räknas, beroende av anställningens inriktning och beskaffenhet, verksamhet utanför högskolan liksom internationella uppdrag och erfarenheter.

### 2.1.2.5 Samverkan med det omgivande samhället

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

Faktorer att beakta vid bedömningen kan t ex vara:

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

### 2.1.2.6 Lämplighet

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

## 2.2 Information om anställningen

I Anställningsförordningens 6 § regleras informationsskyldigheten vid anställningar. En myndighet som avser att anställa en arbetstagare ska på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. Någon information behöver inte lämnas, om särskilda skäl talar mot det.

Ledigkungsörelsen av en anställning utgör, tillsammans med föreskrifter och avtal, utgångspunkterna för rekryteringsgruppens (motsvarande) arbete. Vad ledigkungsörelsen 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 ledigkungsörelsen.

Information vad gäller lediga anställningar ska, förutom att anmälas till arbetsförmedlingen, alltid publiceras på universitetets webbsida. I övrigt kan publiceringssätt väljas fritt. Ledigkungsörelsen ska alltid vara formulerad på svenska men ska normalt även finnas i en engelsk version. Utlysningen ska – om inte särskilda och skriftligt motiverade skäl föreligger – ske såväl nationellt som internationellt.

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

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

I Anställningsförordningens 7 § regleras informationsskyldigheten vid anställningar. Information om universitetets beslut om anställning ska lämnas på universitetets anslagstavla. Information om universitetets beslut behöver dock inte lämnas vid anställning som beräknas vara högst sex månader.

# 3 BEREDNING INFÖR ANSTÄLLNING AV LÄRARE

## 3.1 Lärarförslagsnämnd

För kvalitetssäkring och förberedning av läroanställningar som fordrar vetenskaplig, konstnärlig eller yrkesmässig kompetens inrättar fakultetsstyrelserna en lärarförslagsnämnd. Lärarförslagsnämndens sammansättning regleras i universitetets arbetsordning. I lärarförslagsnämnden ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. Prefekt ska utöver de ordinarie ledamöterna ingå i nämnden vid beredning, men ej vid beslut, i ärende hörande till den egna institutionen. Prefekt kan vid dessa ärenden utse ytterligare en person från institutionen att ingå i nämnden vid beredning, men ej vid beslut. Sakkunniga kan adjungeras till lärarförslagsnämnden. Till lärarförslagsnämnden ska knytas tjänsteman med särskild kunskap om regelverket kring läroanställningar.

## 3.2 Sakkunniga

Sakkunnigförfarande ska normalt tillämpas vid rekrytering till anställningar tills vidare som fordrar vetenskaplig och/eller konstnärlig skicklighet samt vid anställning av biträdande universitetslektor. Vid anställning av professor ska utlåtande inhämtas från minst två externa sakkunniga. I övriga fall ska utlåtande inhämtas från minst en extern sakkunnig. Om utlåtande hämtas in från två eller fler externa sakkunniga, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. Sakkunnigutlåtande behöver ej inhämtas om det är uppenbart obehövt med hänsyn till omständigheterna i ärendet. Det är ordföranden i lärarförslagsnämnden som, på förslag av berörd prefekt, utser sakkunniga.

## 3.3 Beredningen

I rekryteringsarbetet avseende en läroanställning ingår - utifrån den givna anställningsprofilen - en rad olika aspekter som ska penetreras. En viktig del i urvalsarbetet gällande i första hand de vetenskapliga/konstnärliga meriterna är sakkunnigförfarande. Vid beredningen av ärendet bör lärarförslagsnämnden - innan ansökningshandlingarna överlämnas till den/de sakkunniga - göra en prövning i behörighetsfrågan. Den sakkunniges uppdrag består därefter i att göra en skicklighetsbedömning av de behöriga sökandena samt utifrån denna prövning - och normalt utan inbördes rangordning - i ett yttrande redogöra för den vetenskapliga/konstnärliga och den pedagogiska skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställningen. Formerna för lärarförslagsnämndens prövning av de pedagogiska meriterna kan variera beroende av omständigheterna men kan exempelvis innefatta provföreläsning, särskild pedagogisk rådgivare, intervjuer eller provundervisning.

Beredningen av ärendet ska präglas av en lika stor omsorg i prövningen av de pedagogiska meriterna som av de vetenskapliga/konstnärliga meriterna. Vid urvals- och tillsättningsförfarande ska det tillämpas ett sakligt och opartiskt tillvägagångssätt.

### **3.4 Förenklat förfarande vid tillsättning av vissa tidsbegränsade läraranställningar**

Ett förenklat tillsättningsförfarande, det vill säga utan extern sakkunnigprövning, får tillämpas vid tidsbegränsade lärarekryteringar i form av vikariat, särskild visstidsanställning, och vid anställning som postdoktor.

Varje fakultet beslutar själv i lokal anställningsordning eller annat lokalt styrdokument om nämnda rekryteringar ska handläggas i berörd lärarförslagsnämnd eller inte.

### **3.5 Kallelse**

I enlighet med HF 4 kap 7 § kan universitetet kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid universitetet. Om så sker, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse dokumenteras. Kallelseförfarandet ska användas restriktivt. (se avsnitt 5).

## 4 BEFORDRAN

En tillsvidareanställd universitetslektor eller universitetsadjunkt ska, efter ansökan från läraren eller på initiativ från arbetsgivaren, ges möjlighet att inom ramen för sin anställning bli prövad för befordran till en högre befattning. En sådan befordran – vilket inte innebär en ny anställning – är att betrakta som en kompetensprövning och medför i sig ingen förändring av arbetsuppgifterna i anställningen. Ansökan om befordran ska ske i samma ämne som den sökande är anställd inom.

Prövningen ska ske med lika stor omsorg och noggrannhet och med beaktande av samma behörighets- och bedömningsgrunder som vid en tillsättning efter ledigkungalösa. Vid bedömning av lämpligheten vid befordran till professor är det – vid sidan om övriga lämplighetskriterier – särskilt graden av progression och framåtsyftning i forskningen som ska beaktas.

En biträdande universitetslektor ska efter ansökan befordras till universitetslektor om han eller hon har behörighet för en anställning som universitetslektor, och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som universitetet har angett i ledigkungalösa. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som universitetslektor. Ansökan om befordran ska ske i samma ämne som den sökande är anställd inom.

En biträdande universitetslektor i kombination med klinisk tjänstgöring ska efter ansökan befordras till universitetslektor förenad med anställning hos sjukvårdshuvudmannen om han eller hon har behörighet för en anställning som universitetslektor förenad med anställning hos sjukvårdshuvudmannen, och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som universitetet har angett i ledigkungalösa. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som universitetslektor förenad med anställning hos sjukvårdshuvudmannen. Ansökan om befordran ska ske i samma ämne som den sökande är anställd inom.

Sakkunnigbedömning ska normalt inhämtas och då – om inte särskilda skäl talar emot det – av två externa sakkunniga.

Prövningen för befordran från universitetslektor till professor och från universitetsadjunkt till universitetslektor kan – om inte särskilda skäl föreligger – ej ske förrän tidigast sex månader efter det att man erhållit sin tillsvidareanställning.

### 4.1 Universitetsadjunkt till universitetslektor

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

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



som universitetslektor. En sådan befordran är dock ifråga om tidsbegränsning inte att betrakta som en ny anställning.

## 4.2 Biträdande universitetslektor till universitetslektor

En biträdande universitetslektor som är anställd enligt HF 4 kap 12 a § ska efter ansökan befordras till universitetslektor, om han eller hon har behörighet för en anställning som universitetslektor, och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som universitetet har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till universitetslektor. Bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska framgå av ledigkungörelsen för det biträdande universitetslektoratet. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som universitetslektor.

En biträdande universitetslektor i kombination med klinisk tjänstgöring som är anställd enligt HF 4 kap 12 a § ska efter ansökan befordras till universitetslektor förenad med anställning hos sjukvårdshuvudmannen, om han eller hon har behörighet för en sådan anställning, och vid en prövning bedöms lämplig enligt de bedömningsgrunder som universitetet har bestämt ska tillämpas. Bedömningsgrunderna för befordran ska framgå av ledigkungörelsen för det biträdande universitetslektoratet. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som universitetslektor förenad med anställning hos sjukvårdshuvudmannen.

**Anmärkning:** En biträdande universitetslektor som är anställd på en anställning för meritering enligt de äldre bestämmelserna i HF 4 kap 12 a §, och där anställningsförfarandet påbörjas före 2018-04-02, ska enligt Anställningsordning för lärare vid Göteborgs universitet (Dnr V 2016/383) befordras till universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som universitetslektor.

Innan en anställning som biträdande universitetslektor ledigkungörs ska fastställas vilka bedömningsgrunder som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor.

## 4.3 Universitetslektor till professor

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

Genomgången handledarutbildning samt av rektor fastställd högskolepedagogisk utbildning är ett krav för befordran.

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

# 5 REGLER OM HANDLÄGGNING INFÖR BESLUT ATT KALLA TILL ANSTÄLLNING SOM PROFESSOR

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

Beslutsunderlaget ska innehålla följande:

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

Frågan om att kalla till anställning som professor lämnas av fakultetsstyrelse (motsvarande) men kan initieras på olika nivåer inom universitetet. Beslut fattas av rektor och får inte delegeras. Inom ramen för handläggningen av sådana ärenden bör underhandskontakter etableras mellan rektor och berörd fakultet. Kallelseförfarandet ska användas restriktivt och syftar i första hand till att underlätta rekrytering av framstående internationella forskare. Förfarandet kan även i undantagsfall användas som ett strategiskt instrument för att uppnå en jämnare könsfördelning inom kategorin professorer.

# 6 BESLUTSFATTARE

## 6.1 Anställning av professor, adjungerad professor, och gästprofessor

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

## 6.2 Anställning av övriga lärare

Beslut om att anställa lärare utöver professor, adjungerad professor och gästprofessor fattas i enlighet med den av universitetsstyrelsen fastställda arbets- och delegationsordning.

## 6.3 Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning

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

## 6.4 Utseende av sakkunniga

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

# 7 ÖVERKLAGANDE

Universitetets beslut om anställning, med undantag av beslut om anställning som universitetslektor vid en befordran enligt HF 4 kap 12 c §, får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Vidare får beslut enligt 4 kap 13 § att avslå en ansökan om befordran överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Myndighetens yttrande till Överklagandenämnden avges av den som fattat beslut i ärendet, och i förekommande fall, efter yttrande från lärarförslagsnämnden.