




BESLUT  
2000-06-14

LiU 83/99-30

## **Riktlinjer för arbetet i Hälsouniversitetets anställningsnämnder**

*(Ändring av beslut 1999-01-20, LiU 83/99-30 Riktlinjer för arbetet i  
Hälsouniversitetets fakultetsnämnd och dess beredningsgrupper vid  
anställning av lärare vid LiU )*

  
**Rolf Andersson**  
**Dekanus**

## **Riktlinjer för arbetet i Hälsouniversitetets anställningsnämnd**

Innehållsförteckning	sida
1 Inledning	1
2 Anställningsprofil	1
2.1 Ämnesområde	2
2.2 Beskrivning av ämnet	3
2.3 Behörighet	4
2.4 Bedömningsgrunder	5
2.5 Arbetsuppgifter	5
2.6 Viktning/vägning av bedömningsgrunder	6
2.7 Jämställdhet/rekryteringsmål/positiv särbehandling	6
2.7.1 Jämställdhet	6
2.7.2 Rekryteringsmål	6
3. Sökkommitté	7
4. Ledigkungörande	7
4.1 Dokumentation av vetenskaplig skicklighet	8
4.2 Dokumentation av pedagogisk skicklighet	9
4.3 Dokumentation av administrativ skicklighet	11
4.4 Dokumentation av annan skicklighet (klinisk skicklighet)	12
5. Annonsering	13
6. Ansökningstid	13
7. Inbjudan att söka anställning som professor	14
8. Anställningsnämndens arbete	14
8.1 Jäv	14
8.2 Sakkunniga	15
8.2.1 Sakkunnigas arbete	15
8.3 Introduktion	16
8.4 Planering av arbetet	16
8.5 Kompletterande material	16
8.6 Avsiktsförklaring	17
8.7 Intervju	17

8.8 Referenser	18
8.9. Sakkunnigutlåtanden	18
8.10 Anställningsnämndens förslag	19
8.11 Avbryta en tillsättning	19
8.12 Beslutsförhet	20
8.13 Röstningsförfarande	20
8.14 Beslutsmotivering	20
8.15 Offentlighet	20
9. Befordran av lärare	21
9.1 Bakgrund	21
9.2 Befordran till professor	21
9.3 Befordran till lektor	21
9.4 Handläggning av befordringsärenden	22
10. Adjungerade lärare	22
11. Riktlinjer och beslut som upphör fr o m 1999-01-01	24

## Bilagor

Bilaga 1. Beslut av rektor angående tillsättning/befordran av anställning som lärare, överklagande och återsändande av ansökningshandlingar

Bilaga 2. Gällande regler och övergångsbestämmelser för tidsbegränsning av anställning som lärare

2000-06-14

## **1      Inledning**

För Linköpings universitet är anställning av lärare en av de viktigaste strategiska uppgifterna för framtiden. Målet måste vara att alltid rekrytera högt kvalificerade lärare. Rekryteringen måste ses ur ett universitetsperspektiv och ett institutionsperspektiv. Att åstadkomma en jämn fördelning mellan kvinnor och män i lärarkåren är viktigt. Tillräckliga resurser i form av tid och pengar måste avsättas för arbetet med anställningar. Varje sökande skall behandlas seriöst och ses som en potentiell medarbetare. Alla kontakter med en sökande skall bibehålla och stärka universitetets goda rykte som arbetsgivare och arbetsplats.

I det följande kommer text som är hämtad från högskolelagen, högskoleförordningen eller lokala föreskrifter att beskriva de riktlinjer som gäller för Linköpings universitet.

Hälsouniversitetets fakultetsnämnd (HUF) skall lämna förslag till beslut om anställning som professor, adjungerad professor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor och forskarassistent samt befordran till professor och universitetslektor.

Hälsouniversitetets fakultetsnämnd skall för att främja kvaliteten i universitetets verksamhet dels fastställa en anställningsprofil för varje befattning som lärare, dels noga pröva att den som förslås till en anställning som lärare uppfyller samtliga behörighetskrav samt säkerställa att samtliga bedömningsgrunder beaktas i enlighet med vad som är föreskrivet i högskoleförordningen samt universitetets lokala anställningsordning.

Hälsouniversitetets fakultetsnämnd har vid sammanträde 2000-05-03 delegerat ovanstående uppgifter till anställningsnämnderna (tidigare beredningsgrupper).

Hälsouniversitetets fakultetsnämnd kan, utöver de riktlinjer som nu föreligger, fastställa ytterligare riktlinjer för en sådan anställningsnämnds arbete.

## **2      Anställningsprofil**

Innan en anställning kungörs ledig till ansökan skall anställningsnämnden fastställa en anställningsprofil.

I anställningsprofilen skall följande anges:

- ämnesområde för anställningen (inklusive eventuell närmare beskrivning av ämnesinnehållet/tillsättningsprogram)
- behörighetskraven
- bedömningsgrunderna och deras relativa vikt
- de arbetsuppgifter som skall ingå i befattningen
- uppmaning till företrädare för underrepresenterat kön att söka anställningen.

Anställningsprofilen skall ligga till grund för utannonseringen av befattningen. Anställningsnämnden fastställer anställningsprofil för befattning som professor efter samråd med rektor.

2000-06-14

**Exempel på en anställningsprofil:**

Universitetslektor i matematik

Matematiska institutionen har till anställningsnämnden inkommit med en anhållan om att anställningsnämnden fastställer anställningsprofil för en anställning som universitetslektor i matematik

Anställningsnämnden beslutar att fastställa följande anställningsprofil:

- Ämnesområdet skall vara tillämpad matematik.
- För behörighet krävs avlagd doktorsexamen eller motsvarande kompetens samt pedagogisk skicklighet
- Vid anställningen kommer lika vikt att fästas vid vetenskaplig och pedagogisk skicklighet
- Som särskild bedömningsgrund gäller att den sökande skall kunna undervisa på svenska.
- Vid tillsättning av denna anställning ges, vid i huvudsak lika meriter i övrigt företräde för kvinnlig sökande.

**2.1     Ämnesområde**

Ämnesområdet har stor betydelse vid bedömningen av de sökandes behörighet och av deras inbördes rangordning. Hur de skilda sätten att ange ämnesområde skall tolkas framgår av följande grunder för den språkliga utformningen av ämnesområde för anställning som professor, universitetslektor och forskarassistent.

1) ämnesområde - detta är normalfallet.

Exempel

- Professor i nationalekonomi
- Universitetslektor i franska.

2) ämnesområde 1 och ämnesområde 2 - för behörighet till anställningen krävs tillräcklig kompetens inom båda områdena.

Exempel

- Professor i mekanisk värmeteorik och strömningslära
- Universitetslektor i logistik och transportsystem

2000-06-14

3) ämnesområde 1 med ämnesområde 2 - för anställningen krävs tillräcklig kompetens endast i ämne 1. För behörighet i ämnesområde 2 krävs enbart förmåga att kunna undervisa i ämnet.

Exempel

- Universitetslektor i matematik med matematikämnets didaktik
- Universitetslektor i fysik med fysikämnets didaktik

4) ämnesområde, särskilt subspecialitet - för behörighet till anställningen krävs tillräcklig kompetens inom subspecialiteten, men vid rangordning av behöriga sökande skall hänsyn tas till meritering även inom andra delar av ämnesområdet.

Exempel

- Professor i smärtforskning, särskilt de nociceptiva systemens funktionella anatomi
- Universitetslektor i elektroniska komponenter, särskilt konstruktion av integrerade kretsar.

5) ämnesområde med inriktning mot - vid rangordning av de sökande prioriteras meriter inom "inriktningen", men avgörande är helhetsbedömningen.

Exempel

- Professor i geriatrik med inriktning mot hjärnans åldrande och åldersrelaterade sjukdomstillstånd.
- Universitetslektor i informatik med inriktning mot informationssystem.

Vid befordran av universitetsadjunkter och universitetslektorer kommer ämnesområdet för den nya anställningen att vara detsamma som för den dittillsvarande anställningen.

Ämnesområde för anställning som forskarassistent får, då särskilda skäl föreligger, omfatta grupp av ämnen. I anställningsbeslutet skall dock ämnesområde anges.

## **2.2 Beskrivning av ämnet**

För vissa befattningar kan utöver själva ämnesområdet även en kort beskrivning av befattningens innehåll förekomma. Denna närmare ämnesbeskrivning ger en auktoritativ tolkning av det beslutade ämnesområdet och kan också innehålla en tyngdpunktsangivelse.

En snäv ämnesbeskrivning innebär en relativt lätthanterad meritvärdering och urvalsprocess men begränsar urvalet av sökande. Med en bred ämnesbeskrivning kan flera komma att söka anställningen. Om inte särskilda skäl föranleder annat bör en bred ämnesbeskrivning väljas.

2000-06-14

## 2.3 Behörighet

### Professor

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

### Universitetslektor

**Behörig** att anställas som lektor är den som dels har 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, dels har visat pedagogisk skicklighet.

Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses efter särskild prövning utländsk forskarutbildning, licentiatexamen enligt äldre bestämmelser och övrig vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen.

Med annan yrkesskicklighet avses relevant yrkesskicklighet förvärvad utanför högskolan. Annan yrkesskicklighet kommer att gälla som behörighetsgrund bara när det gäller tillsättning av en lektor som skall undervisa i en utbildning där beprövad erfarenhet är väsentlig, ex inom teknik-, vård-, undervisnings- och medieområdena.

### Universitetsadjunkt

**Behörig** att anställas som adjunkt är den som dels avlagt magisterexamen, eller styrkt minst motsvarande ämnesteoretisk kompetens, dels har visat pedagogisk skicklighet.

### Forskarassistent

**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.

För samtliga anställningar som lärare gäller att krav på förmåga att undervisa på svenska och/eller engelska efter beslut av anställningsnämnden kan utgöra en behörighetsgrund.

I högskoleförordningen angavs tidigare som behörighetskrav "förmåga i övrigt att fullgöra anställningen väl". Eftersom detta krav följer redan av regeringsformen finns det inte längre explicit angivet i högskoleförordningen, men kravet kvarstår.

2000-06-14

## 2.4 Bedömningsgrunder

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.

Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten.

Vetenskaplig skicklighet skall ha visats genom egen forskning samt genom planering och ledning av forskning. Vetenskaplig skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att i forskning uppnå resultat genom samverkan med andra lärare och genom förmåga att informera om forskning. Vid tillsättande av anställning som lärare för vilken egen forskningsmeritering ej erfordras skall vetenskaplig skicklighet avse ämnesfördjupning i det ämne anställningen avser.

Pedagogisk skicklighet skall ha visats genom breda och gedigna kunskaper inom ämnet för anställningen. Pedagogisk skicklighet skall även ha visats genom förmåga att sprida engagemang och intresse för ämnet, förmåga att strukturera och organisera kunskapsmassa till kurser, förmåga att aktivera studenter till egen inläring, förmåga att kommunicera med studenter och andra lärare samt förmåga till helhetssyn och förnyelse.

Administrativ skicklighet skall ha visats genom erfarenhet av att utveckla och leda verksamhet och personal samt förmåga till samarbete.

I begreppet annan skicklighet ryms faktorer som klinisk skicklighet (vid tillsättning av anställning vid medicinsk fakultet) och teknisk skicklighet (vid tillsättning av anställning vid teknisk fakultet) eller annan yrkesskicklighet.

Vid anställningen skall även beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

## 2.5 Arbetsuppgifter

Varje läraranställning vid Linköpings universitet skall normalt innefatta både forskning och utbildning.

Exempel från Linköpings universitet som visar hur arbetsuppgifter för en lärare kan beskrivas.

Universitetslektor i sociologi

”Inom grundutbildningen skall innehavaren vara beredd att undervisa över hela det sociologiska fältet och bör därför ha en bred ämneskompetens och dessutom en väl vitsordad pedagogisk erfarenhet. En inriktning mot moderna sociala rörelser är dock meriterande. Internationalisering av utbildningen är ett viktigt mål för Linköpings



2000-06-14

universitet och erfarenhet av internationaliseringsarbete och /eller internationella universitetskontakter är en tillgång. Innehavaren kan komma att undervisa på engelska inom vissa kursmoment. Forskning och forskarutbildning sker i samarbete med övriga medverkande ämnen (för närvarande filosofi och historia) varför erfarenhet av gränsöverskridande forskning är en merit.”

## **2.6 Viktning/vägning av bedömningsgrunder**

Den relativa vikten av olika bedömningsgrunder skall relateras till anställningens ämnesområde, ämnesinnehåll/tillsättningsprogram, arbetsuppgifter och den kompetens i övrigt som finns tillgängliga.

Vid anställning av forskarassistenter skall särskild vikt fästas vid vetenskaplig skicklighet.

## **2.7 Jämställdhet/rekryteringsmål/positiv särbehandling**

### **2.7.1 Jämställdhet**

Jämställdhetsaspekter skall alltid beaktas som en viktig kvalitetskomponent i universitetets rekryteringsarbete. I universitetets policydokument om främjande av jämställdhet vid rekrytering framgår bland annat att det skall ingå en formulering, som uttryckligen uppmuntrar till ansökningar från personer som tillhör det underrepresenterade könet för den kategori det gäller.

Vid utarbetande av anställningsprofilen och tillsättande av anställningar som lärare skall universitetets jämställdhetspolitik och den särskilda komplettering av rekryteringspolitiken som avser främjande av jämställdhet vid rekrytering beaktas.

### **2.7.2 Rekryteringsmål**

Varje fakultet vid Linköpings universitet beskriver vilka rekryteringsmål som skall gälla för övriga lärarkategorier.

I regleringsbrev för universitetet ställer regeringen upp rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Varje fakultet har ansvaret för att analysera och finna de medel som inom olika ämnesområden och olika institutioner är mest ändamålsenliga för att åstadkomma en jämnare könsfördelning och uppnå de fastställda målen.

Om Linköpings universitet beslutar att positiv särbehandling skall tillämpas 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 högskoleförordningen utses framför en person av motsatt kön som annars skulle 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.

2000-06-14

### **3. Sökkommitté**

Innan en anställning som professor (gärna även universitetslektor) ledigkungörs, skall institutionen ha gjort en strategisk analys inkluderande en grundlig belysning av omvärlden. Behovet av förändring och förnyelse skall extra noggrant penetreras. Inventering av tillgången på presumtiva sökande är en viktig del av arbetet.

Resultatet av analyserna skall redovisas för anställningsnämnden, när förslag rörande den aktuella anställningen avlämnas.

Som stöd för institutionens arbete skall det finnas en för varje ärende särskilt utsedd sökkommitté med ca 2-3 ledamöter. Sökkommittén utses av den aktuella institutionen efter samråd med dekanus. I kommittén som bör företrädare från såväl institutionen/universitetet i övrigt som externa företrädare ingå.

Sökkommitténs arbetsuppgifter innebär:

- Strategisk analys av det aktuella ämnesområdet
- Inventering av kompetenta sökande såväl inom Sverige som utomlands
- Aktiv rekrytering före och under ansökningsperioden
- Strävan efter en jämnare könsfördelning genom att aktivt söka upp lämpliga kandidater av underrepresenterat kön med uppmaning att söka aktuell anställning.

### **4. Ledigkungörande**

Utformningen av kungörelsen sker i nära kontakt med berörd institution. Den officiella kungörelsen utgör den rättsliga grunden för anställningsnämndens arbete. Samtliga förutsättningar och krav, som skall gälla för anställningen, skall uttryckas i kungörelsen och beaktas vid tillsättningen. Detta är avgörande för vilka sökande som kan bli aktuella och därmed möjligheten att anställa en lämplig lärare. Det styr också vilka meriter som skall värderas och hur. Det som anges i kungörelsen om ämnesområde, ämnesbeskrivning, tillsättningsprogram, arbetsuppgifter, behörighet och bedömningsgrunder gäller och får inte justeras i samband med anställningsnämndens arbete. Endast sådana krav som angivits i kungörelsen kan beaktas vid anställningen. Av kungörelsen skall framgå att ansökningar som inkommit efter ansökningstidens utgång inte kommer att beaktas.

Läranställningar framhåller normalt inte vilka krav på personlig förmåga, som dessa anställningar ställer på sina innehavare. Det är väsentligt att klargöra vilka krav som skall gälla ifråga om den personliga förmågan exempelvis i form av ledarförmåga och samarbetsförmåga.

I ledigkungörelsen skall också företrädare för underrepresenterat kön uppmanas att söka anställningen. Därutöver anges önskad tillträdesdag, vilket språk ansökan skall skrivas på, om löneanspråk skall anges, hur särskilda anvisningar till sökande kan rekvireras, kontaktpersoner för att erhålla vidare information, om det senare kan bli aktuellt att avge avsiktsförklaring eller inlämna andra kompletterande handlingar, etc.

2000-06-14

#### **4.1 Dokumentation av vetenskaplig skicklighet**

##### **Formell forskarutbildning**

##### **Här redovisas (år plats)**

- Licentiatexamen
- Doktorsexamen
- Docentkompetens
- Professorskompetens
- Postdoc/gästforskare utomlands
- Andra kurser efter utbildningar av betydelse

##### **Kvantiteten vetenskaplig produktion**

Ange totalt samt separat de senaste 3 åren

Under separat rubrik "Publikationer" redovisas

- Vetenskapliga originalarbeten i internationella tidskrifter
- Vetenskapliga originalarbeten i nationella tidskrifter
- Vetenskapliga översikter och bokkapitel
- Andra vetenskapliga skrifter

Under rubriken "Publikationer" redovisas också pedagogiska arbeten såsom artiklar, bokkapitel, läromedel m m samt fallbeskrivningar

##### **Den utförda forskningens kvalitet**

Här redovisas

- Utvalda vetenskapliga arbeten, de 10-20 bästa
- Samarbeten klinik/preklinik
- Nationella vetenskapliga samarbeten
- Medverkan i nationella bedömningskommittéer (sakkunniguppdrag, forskningsråd etc)
- Medverkan i editorial boards och som referee
- Vetenskapliga priser och utmärkelser
- Internationellt samarbete
- Inbjuden föredragshållare vid internationella vetenskapliga kongresser
- Vetenskapliga samarbeten
- Förmåga att attrahera disputerade utländska gästforskare som stannar 3 månader eller längre
- Medverkan i internationella utredningar eller bedömningskommittéer

##### **Forskningsanslag**

Externa nationella och internationella forskningsmedel (källa, belopp, år).

##### **Forskningsprogrammets kvalitet - kreativiteten hos forskare**

2000-06-14

Utöver publikationslista etc ska forskaren kortfattat belysa och kommentera de egna forskningsresultaten samt peka framåt i form av ett prospektivt forskningsprogram. Redovisningen ska redovisa forskarens egen roll vid tillkomsten av arbetena och graden av självständighet. Redovisningen ska också visa hur forskningsområdet internationellt påverkats av resultaten.

### **Forskningens betydelse för hälso- och sjukvården**

Här redovisas huruvida

- Forskningen lett till ändrade/förbättrade diagnostiska metoder
- Forskningen lett till ändrade/förbättrade behandlingsmetoder
- Forskningen lett till framgångsrik prevention

### **Medverkan i forskarutbildning**

Se pedagogiska meriter

### **Medverkan i forskningsinformation**

Här redovisas

- Medverkan i exempelvis offentliga föreläsningar eller öppet hus avsedda för forskningsinformation till allmänhet, skolungdom m m
- Bidrag till forskningsinformation via medier såsom tidning, radio, TV

## **4.2 Dokumentation av pedagogisk skicklighet**

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet skall följande punkter iakttas.

### **Pedagogisk utbildning**

- Benämning, ort tidpunkt m m anges,
- Formell pedagogisk utbildning
- Genomgångna kurser
- Deltagande i lärarutbyte för undervisning vid utländskt lärosäte
- Deltagande i pedagogiska konferenser
- Docentkompetens

### **Administration/ledning av undervisning**

Utbildningsform och nivå anges (grundutbildning, specialistutbildning, vidareutbildning, forskarförberedande kurser, forskarutbildning m m)

Här dokumenteras erfarenhet av

2000-06-14

- Ledningsfunktion
- Kursgivaransvar
- Kommittearbete

**Läromedelsframställning**

Form och nivå anges.

Betydelse för undervisningen samt självständighet i samband med framställningen anges.

Här dokumenteras t ex

- Läroböcker
- Kompendier
- Videoinspelningar
- Interaktiva dataprogram
- Utarbetande av basgruppsfall, studieuppgifter m m

**Utvecklingsarbete**

Här dokumenteras

- Pedagogiskt utvecklingsarbete
- Utveckling av nya kurser/studieplaner
- Förnyelse av olika utbildningar
- Erhållna pedagogiska projektmedel
- I separat publikationslista (se Vetenskapliga meriter) anges artiklar, bokkapitel, översikter och abstracts om pedagogiskt arbete i både nationella och internationella

**Erfarenhet av undervisning**

Här dokumenteras genomförd undervisning på alla nivåer (grundutbildning, specialistutbildning, fort- och vidareutbildning, forskarutbildning, forskarförberedande kurser m m) Ange också utbildningsinsatser utanför akademien. Ange kursbenämning, målgrupp, tidsperiod, undervisningens omfattning och undervisningsformer (exempelvis basgruppshandledning, föreläsning, seminarium, demonstration, laboration etc.) Grad av självständighet anges.

**Handledning**

Forskarhandledning

2000-06-14

För de som forskarhandletts till licentiatexamen/doktorsexamen anges namn, när examen ägt rum, eller när examen beräknas. Ange om det rör sig om huvudhandledarskap eller bihandledarskap.

Övrig handledning

Ange handledarskap för examensarbeten, fördjupningsarbeten m m.

### **Kvalitet**

Här dokumenteras kvalitetsbedömningar, kursvärderingar, olika utmärkelser. Egen syn på centrala pedagogiska frågor anges.

Den sökande skall också bilägga handlingar som styrker beskrivningen.

Den sökande skall beskriva sin pedagogiska verksamhet utifrån gjord definition på pedagogisk skicklighet som Linköpings universitet antagit, nämligen

- breda och gedigna kunskaper inom ämnet för anställningen. Ledningspersonal inom institution och/eller utbildningsprogram där den sökande undervisar, kollegor och till viss del studenter, är lämpliga personer att bedöma detta.
- pedagogiskt ledarskap som skall ha visats av förmåga att sprida engagemang och intresse för ämnesområdet, förmåga att strukturera och organisera kunskapsmassan till kurser, förmåga att aktivera studenterna till egen inläring samt förmåga att kommunicera med studenter och andra lärare. Detta torde kunna beskrivas genom kursutvärderingar och från institutionsledare och kollegor som samarbetat nära med den sökande och även avse pedagogiskt utvecklingsarbete. Pedagogiska priser är ett annat sätt att visa på praktisk pedagogisk verksamhet. Intyg från genomgångna utbildningar kan bekräfta personens kompetens till pedagogiskt ledarskap. Läromedelsdokumentation, skrivna rapporter och rent vetenskapliga skrifter är bra dokument för att bedöma den sökandes förmåga att strukturera och organisera en kunskapsmassa.
- förmåga till helhetssyn och förnyelse. Den sökande bör ge en beskrivning hur ämnesområdet för anställningen hänger ihop och hur det relaterar till andra ämnesområden.

### **4.3 Dokumentation av administrativ skicklighet**

Som underlag bör lämnas referenser, tjänstgöringsintyg och andra skriftliga värdeomdömen från arbetsgivare och andra uppdragsgivare.

### **Formell utbildning**

Här dokumenteras formell utbildning och examina inom ekonomi, personaladministration, ledarskap m m.

### **Strategisk kompetens**

Här dokumenteras förmåga till strategisk planering och entreprenörskap.

2000-06-14

- Utredningar
- Uppbyggnad av enheter såsom företag och centrumbildningar.

**Ledarskapsbefattningar**

Här dokumenteras befattningar i ansvars- och ledarställning inom och utanför akademien.

- Prefekt, studierektor, ledare av forskargrupp klinikchef eller annan enhetsposition
- Andra administrativa ledningsuppdrag inom vården och akademien
- Kongress/konferensorganisatör (tidpunkt och typ)
- Ordförande i nämnder och kommittéer (tidpunkt och typ)

**Administrativ kompetens**

Här dokumenteras förmågan att organisera och leda, Detta innefattar bl a

- Genomför kvalitetsarbete
- Uppbyggnad av teamverksamhet/flerdisciplinära samarbetsprojekt
- Förmåga att leda och samarbeta med kollegor och andra personalgrupper inom vården och akademien
- Ledamot i nämnder, kommittéer, klinikledning

**Handledare/lärare/mentor**

Här dokumenteras meriter av typ

"Vägledare" - mentorskap (antal och typ)

"Kungamakare" - medarbetare som erhållit förtroendeposter, högre befattningar m m (antal och typ)

**4.4 Dokumentation av annan skicklighet (klinisk skicklighet)****Klinisk kompetens och formell utbildning**

Här anges t ex

- Genomgången klinisk utbildning dokumenterad genom t ex specialistkompetens (specialistexamen är meriterande)
- Antal tjänsteår som specialist/med specialistinriktning
- Deltagande i avdelnings- och mottagningstjänstgöring
- Överläkare/övertandläkaretjänst /vårdutvecklingschef
- Avdelningsföreståndare/sektionsledare
- Deltagande i jourverksamhet (antal år med bakjourstjänstgöring)
- Egen klinisk kompetens/profilområden (specialkunskap som t ex lett till att patienter remitterats regionalt eller nationellt).

**Kliniskt utvecklingsarbete**

2000-06-14

Med detta avses insatser som förbättrar vården eller har varit av kostnadseffektiviserande karaktär.

- Publikationer av fallbeskrivningar (se vetenskapliga meriter, punkt 1)
- Deltagande i läkemedelsrekommendationer, läkemedelskommittéarbete
- Utveckling/etablering/utvärdering av nya behandlingsformer
- Utarbetande av vårdprogram
- Läkemedelsprövningar
- Medverkan i kvalitetsarbete

### **Undervisning och handledning**

Se Pedagogiska meriter.

### **Administration och ledande positioner**

Se Administrativa meriter.

## **5. Annonsering**

Information om lediga anställningar skall genomföras på sådant sätt att den effektivt når potentiella kvalificerade sökande.

En ledigkunjord anställning som **professor** skall alltid annonseras i minst en rikstäckande dagstidning eller facktidsskrift. Denna annonsering skall kompletteras med elektronisk publicering och andra rekryteringsinsatser.

Ledigkunjorda anställningar som **universitetslektor** och **forskarassistent** skall normalt annonseras i en rikstäckande dagstidning eller facktidsskrift. Denna annonsering kompletteras med elektronisk publicering och andra rekryteringsinsatser.

Kungörelser och annonser och elektronisk publicering handläggs av fakultetskansliet efter samråd med institutionerna. Rekryteringsåtgärder såsom riktade utskick eller elektronisk publicering i utländska fora ombesörjs av institutionen.

Annonsering av lediga anställningar skall ske på sådant sätt att personer av det kön som är underrepresenterat i den kategori annonseringen avser uppmuntras att söka anställningen vid universitetet.

## **6. Ansökningstid**

Ansökningstiden är minst fem veckor för anställning som professor och universitetslektor. För övriga anställningar som lärare gäller tre veckors ansökningstid. Samtliga handlingar inklusive ett exemplar av de vetenskapliga arbeten som den sökande önskar att få beaktade skall tillställas registrator inom föreskriven ansökningstid.



2000-06-14

Ansökan per telefax, elektronisk post eller annat meddelande som inte är underskriven skall accepteras men skall snarast kompletteras med egenhändigt undertecknad originalansökan.

## **7. Inbjudan att söka anställning som professor**

Anställningsnämnden får besluta att bjuda in en person att söka ledigkunjord anställning som professor. Inbjudan måste ske inom tre månader från det att de sakkunniga utsetts.

## **8. Anställningsnämndens arbete**

Ledamöterna i anställningsnämnden utses av Hälsouniversitetets fakultetsnämnd. Det skall finnas såväl ordinarie ledamöter som suppleanter av båda könen. Suppleanterna skall vara personliga. Ledamöterna skall utses på sådant sätt att anställningsnämnden sammantaget har en kompetens att bedöma vetenskaplig, pedagogisk, administrativ och annan skicklighet.

De sakkunniga skall delta vid anställningsnämndens sammanträden men de skall inte delta i beslutet eftersom de inte är ledamöter i nämnden.

Utöver de av fakulteten utsedda ledamöterna har studenterna rätt att vara representerade med en ordinarie ledamot och en suppleant. Denna ledamot och suppleant utses enligt 16§ förordningen (1983:18) om studentkårer, nationer och studentföreningar för fakultet.

En företrädare för var och en av de fackliga huvudorganisationerna har närvaro- och yttranderätt vid behandling i anställningsnämnden.

Till anställningsnämnden adjungeras företrädare för den institution till vilket ämnet för den aktuella anställningen organisatoriskt hör. Anställningsnämndens ordförande får - med stöd av sin i det följande angivna befogenhet vidta kompletterande utredningsåtgärder i anställningärende - bestämma att ytterligare personer (ex prefekt) med närvaro- och yttranderätt skall adjungeras till anställningsnämndens behandling av ärendet.

### **8.1 Jäv**

I förvaltningslagens regler om jäv gäller ”den som ska handlägga ett ärende”. Därmed menas personer som tar sådan befattning med ett ärende - ensamma eller i samverkan med andra - att de kan tänkas inverka på ärendets utgång. Häri inbegrips både sådana som deltar i själva beslutet, t ex som ledamot i nämnd eller styrelse, och sådana i övrigt som är närvarande vid ärendets slutliga handläggning.

Med jäv avses omständighet som gör att en handläggare kan antas brista i objektivitet vid sitt ställningstagande eller vid sin föredragning. En ledamot i anställningsnämnden kan få sin opartiskhet ifrågasatt vid medförfattarskap med en som söker anställning, om de gemensamma arbetena varit många och om samarbetet ägt rum under de närmast föregående åren. Om samarbete eller polemik mellan sökande och tilltänkta sakkunniga har förekommit kan detta konstituera jäv. I protokoll från anställningsnämnden sammanträden bör därför alltid finnas en punkt där man konstaterar att frågan om jäv

2000-06-14

prövats. Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ett ärende. Det är den enskilde ledamotens, sakkunniges eller föredragandes sak att anmäla att jäv kan föreligga. Frågor om jäv bör uppmärksammas noga, särskilt när sakkunnig utses.

## **8.2 Sakkunniga**

Så snart som möjligt, helst samtidigt med utannonseringen, bör arbetet med att utse sakkunniga påbörjas. Det går dock inte att utse sakkunniga förrän kretsen av sökande är känd.

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

- kungörelse
- förteckning över sökande
- de sökandes merithandlingar (inklusive förteckning över vetenskapliga skrifter)
- de vetenskapliga skrifterna (översänds av de sökande till de sakkunniga)
- riktlinjer för arbetet med tillsättning av anställning som professor, universitetslektor och forskarassistent
- eventuella fakultetsspecifika dokument och riktlinjer
- information om uppdragets innebörd och kraven på utlåtandenas innehåll
- förslag på tidplan för sakkunniguppdraget
- uppgift om ersättning för sakkunniguppdraget (inklusive arvodesblankett)

### **8.2.1 Sakkunnigas arbete**

Anställningsnämnden skall inhämta yttrande från minst två personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde vid anställning av professor och universitetslektor. Vid anställning som forskarassistent behöver dock inte yttrande hämtas in från mer än en sakkunnig.

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

När utlåtanden hämtas in från två eller flera personer, skall både kvinnor och män vara representerade, om inte synnerliga skäl talar emot detta.

2000-06-14

Sakkunnig som skall yttra sig över en anställning som universitetslektor skall informeras om att yttrande inte bara skall avse sökandes behörighet för anställning som universitetslektor utan också för anställning som professor, om så begärs i ansökan.

De sakkunnigas uppgift är att med hänsyn till anställningsprofilen bereda tillsättningsärendet åt anställningsnämnden, dvs att med utgångspunkt i de sökandes inlämnade ansökningshandlingar samt det underlag som gruppen inhämtat förse anställningsnämnden med ett fullgott beslutsunderlag.

De sakkunniga skall informeras speciellt noggrant om vad som gäller beträffande behörighet och bedömningsgrunder, t ex jämställdhetsmålen liksom om ledigkungalörelsens betydelse och om att den anställningsprofil som framgår av denna skall vara avgörande vid bedömningen.

### **8.3     Introduktion**

Anställningsnämnden bör inleda sin handläggning av varje nytt tillsättningsärende med en introduktion. Introduktionen bör avse förutsättningarna för arbetet i nämnden och information om den personal- och rekryteringspolicy som ligger till grund för tillsättningsarbetet.

### **8.4     Planering av arbetet**

Anställningsnämnden skall utgå från en av anställningsnämnden fastställd normalarbetsordning som beskriver hur anställningsnämnden räknar med att bedriva sitt arbete i tillsättningsärenden av normal svårighetsgrad.

Vid anställningsnämndens första sammanträde har anställningsnämnden att företa en planering av sitt arbete med det enskilda tillsättningsärendet. Vid detta sammanträde bör de sakkunniga ledamöterna redovisa en översiktlig bedömning av de sökandes meriter i syfte att identifiera en tätgrupp, på vilken bedömningen i fortsättningen bör koncentreras. I professorsärenden kan det vid detta sammanträde vara aktuellt att ta ställning till om det föreligger motiv för anställningsnämnden att inbjuda någon som inte sökt anställningen att göra detta i efterhand. Inbjudan måste i så fall ske inom tre månader från det att de personer som är särskilt förtrodda med anställningens ämnesområde utsetts. Anställningsnämnden bör då också vara uppmärksam på att en sålunda nytillkommande sökande kan aktualisera frågan om jäv.

### **8.5     Kompletterande material**

Anställningsnämnden bör vid det första sammanträdet också ta ställning till om man behöver ta in kompletterande material om olika sökande och hur ansvaret för denna ytterligare materialinsamling skall fördelas. Det bör då särskilt prövas om den redan ingivna dokumentationen gällande pedagogisk skicklighet och annan skicklighet, t ex ledarförmåga, är tillräcklig som grund för en skicklighetsbedömning.

Anställningsnämnden får beakta enbart sådana skrifter och andra arbeten som den sökande kan bevisa varit fullbordade senast vid ansökningstidens utgång.

2000-06-14

Tjänstgöringsintyg och -betyg som ställts ut efter nämnda tidpunkt får dock tillgodoräknas till den utsträckning de avser verksamhet före nyssnämnda tidpunkt.

## **8.6      Avsiktsförklaring**

Vid tillsättning av anställning som professor och universitetslektor bör de sökande som nämnden funnit bör utgöra en tätgrupp uppmanas att komma in med en avsiktsförklaring (letter of intent) som belyser hur vederbörande vill fullgöra sin anställning som eventuell innehavare. Det är väsentligt att de sökande i sin avsiktsförklaring även redovisar sin pedagogiska skicklighet exempelvis genom en beskrivning av en grundutbildningskurs med avseende på innehåll, uppläggning, examinationsform, möjlig litteratur etc.

Avsiktsförklaringen saknar meritvärde i sig. Syftet med den är att förbättra förutsättningarna för en meningsfull intervju med de främsta sökandena.

## **8.7      Intervju**

Sedan avsiktsförklaringar inkommit och ledamöterna i anställningsnämnden och de sakkunniga fått tillgång till allt skriftligt material, bör de främsta sökandena kallas till ett personligt sammanträffande med anställningsnämnden. Ett sådant sammanträffande har i huvudsak karaktär av en intervju, men även andra inslag kan ingå såsom provföreläsning och besök vid berörd institution samt - i fråga om anställningar med klinisk anknytning - sammanträffande med sjukvårdshuvudmannen.

Anställningsnämnden skall om möjligt kalla en sökande av underrepresenterat kön till personligt sammanträffande, om det inte är uppenbart att vederbörande inte kan komma ifråga för anställningen.

Det personliga sammanträffandet med en sökande till anställningen bör innehålla en information från anställningsnämnden sida till den sökande rörande arbetsförhållanden av intresse inom den berörda institutionen, t ex när det gäller lokaler och utrustning, och om förväntningarna på innehavaren av anställningen. Vid intervjun bör innehållet i avsiktsförklaringen följas upp. Sammanträffandet bör också innebära en fortsatt insamling av information om den sökande med tonvikt på sådana områden som blivit ofullständigt belysta i ingivna merithandlingar och i annat material som nämnden insamlat genom egen aktivitet. Inte minst torde den pedagogiska skickligheten och förmågan till ledarskap och samarbete behöva belysas genom intervjuförfarandet. Här bör intervjun fokuseras på bl a kommunikationsförmåga, förmåga att lyssna, empatisk förmåga samt hur individen tänker om pedagogiskt arbete. Även om det - vid tillsättning av anställning som professor - bara finns en sökande som utan tvivel är behörig till den sökta anställningen och som på grund av tidigare verksamhet är väl förtrogen med förhållandena inom den aktuella institutionen, bör en intervju genomföras med syfte bl a att redogöra för fakultets- och universitetsledningarnas syn på lärarens yrkesroller.

Anställningsnämnden skall noga planera de personliga sammanträffandena med sökande. Planeringen bör innehålla en grovstruktur för vad som tas upp, i vilken ordning olika områden bör beröras, fördelning av ansvaret för genomförandet av intervjuerna och formerna för dokumentation av vad som framkommer vid intervjuerna.

2000-06-14

Anställningsnämnden bör vid behov sörja för att den får erforderlig utbildning för denna del av sitt uppdrag. Inför varje enskild intervju bör en detaljplanering genomföras, så att intervjun får den utformning som behövs i det individuella fallet för att ge nämnden ett adekvat underlag. Omedelbart efter varje intervju bör nämnden gemensamt gå igenom och stämma av sina intryck, medan minnesbilderna är färska. I den mån viss information bedöms komma till användning i den fortsatta handläggningen föreligger ett på rättssäkerhetsintressen grundat krav på tydlig dokumentation. Detta innebär bland annat att om informationen avses komma att användas, så skall den ges skriftlig form och tillföras handlingarna i ärendet.

I de fall synnerligen känsliga och integritetshotande områden måste beröras t ex på grund av information som anställningsnämnden i annan ordning erhållit, bör denna del av intervjun genomföras av ett mindre antal personer, dock minst två, som sedan har att informera gruppens övriga ledamöter i mer översiktliga termer om vad som framkommit. Krav på dokumentation föreligger även i fall som detta, men dokumentationen kan åtminstone på detta stadium vara återhållsam i sina detaljer. Om ett tillsättningsärende som inrymt en för ärendet betydelsefull intervju av här avsett slag i ett senare stadium kommer att innehålla ett överklagande, bör anställningsnämnden samråda med personalenheten, innan nämnden beslutar om ett förslag till yttrande med en mera detaljerad redovisning av känsliga, personliga förhållanden som behandlats vid intervjun.

### **8.8      Referenser**

Senast i samband med de personliga sammanträffandena med skilda sökande bör dessa uppmanas att lämna referenser, som på sedvanligt sätt kan belysa deras yrkesskicklighet, personliga egenskaper av betydelse för anställningen, arbetsmetoder, ledarskapsförmåga, samarbetsförmåga etc.

Anställningsnämnden fastställer vilka referenser som skall utnyttjas, vad referenstagningen i första hand skall syfta till i det individuella fallet och vem eller vilka som skall få i uppdrag att svara för referenstagningen. När det gäller dokumentation föreligger samma krav som vid intervjuer, dvs material som bedöms behöva komma till användning, skall dokumenteras med angivande av källa, dvs referent. Denne skall uttryckligen bekräfta att hans/hennes uppgifter är korrekt återgivna.

### **8.9.     Sakkunnigutlåtanden**

Sedan allt material inhämtats som anställningsnämnden bedömer vara erforderligt för att för sin del avgöra ärendet, skall de sakkunniga presentera sina utlåtanden anställningsnämnden.

De sakkunniga skall avge separata skriftliga utlåtanden, vilka dock kan baseras på en för samtliga sakkunniga gemensam beskrivning av de sökandes meriter. I utlåtandet skall de redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställningen, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val. Utlåtandet skall baseras på allt material i ärendet och beakta samtliga bedömningsgrunder.

2000-06-14

Vid bedömning av de sökandes vetenskapliga skicklighet bör explicit anges vilka forskningsresultat som uttalandet främst grundas på och vilken betydelse dessa resultat haft för den vetenskapliga utvecklingen. När det gäller sökande vars vetenskapliga verksamhet i huvudsak varit förlagd utanför högskoleområdet är det särskilt angeläget att de sakkunniga klart redovisar grunderna för sin bedömning av den vetenskapliga skickligheten. Detsamma gäller för grunden annan yrkesskicklighet förvärvad utanför högskolan.

Varje utlåtande skall innehålla en rangordning av de sökande som i första hand bör komma i fråga för anställningen och därtill en på de sammanvägda bedömningsgrunderna baserad motivering till rangordningen. Om det med hänsyn till förhållandena i det enskilda ärendet är motiverat kan anställningsnämnden besluta att utlåtandena kan begränsas till att behandla endast den sökande som i första hand bör komma i fråga.

Sakkunnigutlåtandet skall alltid innehålla en redovisning av hur jämställdhetsaspekten beaktats, såvida detta inte är uppenbart onödigt genom att endast sökande av det ena könet förekommer.

Det är viktigt att framhålla för de sakkunniga vikten av att beakta det sätt på vilket både kvinnors och mäns val av undersökningsobjekt, problemställningar, metoder och språkbehandling speglas i forskning och utbildning.

#### **8.10 Anställningsnämndens förslag**

När universitetet skall anställa en lärare skall den kandidat väljas som efter en helhetsbedömning av skicklighet ur ett verksamhetsperspektiv bedöms ha de bästa förutsättningarna för att genomföra aktuella arbetsuppgifter och bidra till en positiv utveckling av verksamheten.

Anställningsnämnden har att ta ställning till vem som skall föreslås till innehavare av den ledigförklarade anställningen, alternativt föreslå att anställningen inte skall tillsättas. Om det föreligger särskilda skäl, kan anställningsnämnden föra upp flera sökande som kan komma i fråga för anställningen och den inbördes ordningen mellan dem.

Förslaget skall ange hur universitetets jämställdhetsmål beaktats. Om det finns sökande av båda könen skall anställningsnämnden ange hur den beaktat jämställdhetsaspekten. Om därvid någon kvinnlig och manlig sökande bedöms vara lika eller nästan lika skickade för anställningen skall jämställdhetsaspekten beaktas och den som tillhör det underrepresenterade könet föreslås.

#### **8.11 Avbryta en tillsättning**

Beslut att avbryta en tillsättning fattas av samma instans som skulle fattat beslutet om anställning. Beslut att avbryta eller inte tillsätta en utlyst anställning skall fattas med stor restriktivitet. Ett godtagbart skäl kan vara medelsbrist och organisationsförändringar som inte kunnat förutses vid inledningen av anställningsförfarandet. Ett annat godtagbart skäl kan vara att kvarvarande sökande inte anses ha önskvärd kompetens trots formell

2000-06-14

behörighet. Beslut att avbryta en tillsättning får inte överklagas enligt anställningsförfordningen.

### **8.12 Beslutsföret**

Anställningsnämnden är beslutsför när mer än hälften av ledamöterna är närvarande, däribland ordföranden eller vice ordföranden. Ärenden får handläggas vid telefonsammanträden.

### **8.13 Röstningsförfarande**

Vid oenighet i nämnden skall företrädarna för minoritetsuppfattningen erinras om betydelsen av att de fullföljer sin votering genom en reservation. I annat fall anses de ha anslutit sig till majoritetsuppfattningen. Av en reservation skall framgå vilken mening reservanten har i sakfrågan och vilken motivering för sitt förslag som vederbörande vill anföra.

### **8.14 Beslutsmotivering**

Av protokollet skall framgå själva beslutet och motiveringen för detta. Motiveringen skall anknyta till anställningsprofilen och övriga krav i ledigkungörelsen. 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 som de sökande en korrekt bild av beslutsgrunderna. Om endast en sökande finns och denne föreslås till innehavare av anställningen, är det tillräckligt att nämnden uttryckligen förklarar att den funnit sökanden behörig.

Mot bakgrund av anställningsnämnden ovan angivna ansvar för normbildning är det väsentligt att skälen för nämndens förslag ges en sådan fyllighet att inte bara sökandena utan också lärare och studerande, som inte själva berörs av ett visst ärende, får möjlighet att förstå anställningsnämnden meritvärdering och avvägningen mellan skilda slag av meriter.

### **8.15 Offentlighet**

Material som upprättas inom anställningsnämnden under ett tillsättningsärendes handläggning är att betrakta som interna arbetspapper. Ledamöterna i nämnden skall uppmanas att vare sig under ärendets behandling eller i efterhand tillhandahålla personer utanför nämnden någon del av här nämnt arbetsmaterial.

De sökandes handlingar, ingivna avsiktsförklaringar, kompletterande intyg och betyg, sakkunnigas utlåtande och annat material som tillförts nämnden från olika externa är offentliga handlingar och skall registreras och ingår i akten.

2000-06-14

Först när protokollet från anställningsnämnden är justerat är innehållet i protokollet att betrakta som offentlig handling. Nämnden bör omgående sprida beslutet, så att samtliga sökande erhåller informationen vid samma tillfälle.

## **9. Befordran av lärare**

### **9.1 Bakgrund**

Genom möjligheterna till intern befordran eftersträvar statsmakterna att tillhandahålla ett system för att erkänna och belöna lärare som utvecklar sin kompetens. Utgångspunkten för befordran är att anställningens benämning skall återspegla innehavarens kompetens.

I anställningen som lärare kan ingå verksamhet inom utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete och administration. Framstående meritering inom samtliga dessa tre verksamhetsområden skall beaktas i ärenden om befordran av lärare.

### **9.2 Befordran till professor**

En lektor som är anställd tills vidare 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.

Den som erbjuds en anställning tills vidare som lektor skall i stället anställas tills vidare som professor, om han eller hon begär det och har behörighet för en sådan anställning.

Behörighetsvillkoren för att en lektor skall befordras till professor är desamma som vid tillsättning av en anställning som professor.

### **9.3 Befordran till lektor**

En adjunkt som är anställd tills vidare skall efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som lektor, 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. Detta 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.

En adjunkt som är anställd tills vidare och som har visat **särskild pedagogisk skicklighet** skall för att befordras till lektor under en följd av år (normalt 8 - 10 år) dokumentera uppmärksammade insatser 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 befordras till lektor under en



2000-06-14

följd av år (normalt 8 - 10 år) dokumentera uppmärksammade insatser 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 att befordras till lektor under en följd av år (normalt 8 - 10 år) dokumentera uppmärksammade insatser 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 universitetets kompetens blir tillgänglig för samhället i övrigt. Det kan t ex gälla distansutbildning, fortbildning, samverkan med skolan samt uppdragsutbildning.

#### **9.4 Handläggning av befordringsärenden**

Den enskilde läraren har möjlighet att när som helst ansöka om befordran. Ansökan om befordran till professor och universitetslektor ställs till rektor och inges till registrator.

Ansökan om befordran bereds i anställningsnämnden på samma sätt (i lämpliga delar) som vid externa rekryteringar. Till ansökan skall bifogas de handlingar som styrker behörigheten på samma sätt som till professur och eller universitetslektorat. Även sakkunnigas arbete sker på samma sätt som vid tillsättning av professor och universitetslektor.

Sakkunnigutlåtanden behöver inte inhämtas om det är uppenbart obehövligt för prövning av befordringsfrågan. Denna fråga avgörs av anställningsnämnden. Som ett exempel på en situation där sakkunnigutlåtanden kan vara obehövligen kan nämnas att den sökande nyligen i ett annat sammanhang har varit föremål för sakkunnigprövning för anställning som professor/universitetslektor inom samma ämnesområde.

Avslag på en ansökan om befordran meddelas genom ett särskilt beslut. Ett avslag skall innehålla en redovisning av skälen till beslutet. Även för att minska riskerna för uppenbart "onödiga" förnyade ansökningar bör beslutsskälen redovisas, så att den sökande - och det prövade organet - får ett gott underlag för att bedöma vilka kompletteringar och/eller förbättringar i meriteringen som erfordras.

#### **10 Adjungerade lärare**

Behörighetsvillkoren för anställning som adjungerad lärare är desamma som för motsvarande kategori lärare. Eftersom ämnesområdet för anställningen som adjungerad lärare fastställs i samband med behörighetsprövningen föreligger möjlighet att välja ett förhållandevis smalt ämnesområde som passar vederbörandes vetenskapliga profil. Men inom ramen för detta ämnesområde skall full behörighet avseende såväl pedagogisk som vetenskaplig skicklighet uppnås på samma sätt som för anställning som professor/universitetslektor.

Lön till en adjungerad lärare och övriga kostnader i anslutning till innehavarens verksamhet vid universitetet kan täckas av såväl universitetets reguljära medel via statsbudgeten som externa medel. Lön och andra utgifter skall emellertid alltid betalas av

2000-06-14

universitetet. Om den adjungerade lärarens ordinarie arbetsgivare helt eller delvis avses täcka universitetets utgifter för lön etc till den adjungerade läraren, så skall avtal härom träffas, innan beslut fattas om anställningen. I detta avtal skall den adjungerade lärarens ordinarie arbetsgivare således förbinda sig att mot faktura eller på annat sätt som parterna överenskommer föra över erforderliga medel till universitetet.

Initiativ till en anställning som adjungerad lärare tas normalt inom den institution, till vilken vederbörande avses vara knuten. Med avsedd innehavare skall företrädare för institutionen diskutera arbetsuppgifter, omfattning och varaktighet, behov av lokaler, utrustning och andra basresurser, finansiering, behörighetskrav, finansiering och den ordinarie arbetsgivarens ståndpunkt etc. Om erforderliga förutsättningar föreligger tas frågan upp i institutionsstyrelsen. Under förutsättning av dennas godkännande skall förslag avseende anställning som adjungerad professor eller adjungerad universitetslektor överlämnas till anställningsnämnden. Förslaget från institutionen skall därvid innehålla följande:

- en redogörelse för den föreslagnes vetenskapliga, pedagogiska och yrkesmässiga bakgrund
- nuvarande arbetsuppgifter
- förslag till ämnesområde för anställningen
- redogörelse för avsedda arbetsuppgifter
- skriftligt samtycke från föreslagen person
- skriftligt samtycke från föreslagen persons arbetsgivare (det skall klart framgå att arbetsgivaren är beredd att bevilja tjänstledighet som motsvarar omfattningen av anställningen som adjungerad lärare)
- finansiering av anställningen
- handlingar som styrker föreslagen persons behörighet

Handläggning av en anställning som adjungerad lärare bereds i anställningsnämnden på samma sätt (i tillämpliga delar) som vid externa rekryteringar. Även sakkunnigas arbete sker på samma sätt som vid tillsättning av en professur/universitetslektorat.

Sakkunnigutlåtanden behöver inte inhämtas om det är uppenbart obehövligt. Denna fråga avgörs av anställningsnämnden. Som ett exempel på en situation där sakkunnigutlåtanden kan vara obehövligen kan nämnas att den sökande nyligen i ett annat sammanhang har varit föremål för sakkunnigprövning för anställning som professor eller universitetslektor inom samma ämnesområde.

En adjungerad lärare skall ha sin huvudsakliga tjänstgöring utanför universitetet, vilket innebär att omfattningen kan uppgå till högst 50 % av heltid.

En adjungerad lärare skall anställas till vidare, dock längst tre år. Anställningen får förnyas. Den sammanlagda tiden får dock omfatta högst sex år.

## **11. Riktlinjer och beslut som upphör fr o m 1999-01-01**

2000-06-14

1. PM 1989-02-27 - Regler för inrättande av arvodestjänst som adjungerad professor och för förordnande av innehavare av sådan tjänst m m
2. Beslut 1993-12-13 - Titelbefordran av universitetsadjunkt till biträdande universitetslektor
3. PM 1993-12-14 - Titelbefordran till biträdande professor
4. Beslut 1993-12-14 - Omprövning av tjänst som lärare
5. 1996-10-10 - Riktlinjer för tillsättning av tjänster som professor och universitetslektor

2000-06-14

## **Bilaga 1. Beslut av rektor angående tillsättning/befordran av anställning som lärare, överklagande och återsändande av ansökningshandlingar**

### **Anställning/beslut om befordran**

Beslut om anställning av professor och adjungerad professor samt befordran till anställning som professor fattas av rektor. Beslut om anställning av universitetslektor, adjungerad universitetslektor och forskarassistent fattas i enlighet med gällande delegationsordning.

Eventuell löneökning i samband med befordran till professor och universitetslektor sker inom ramen för den lokala lönerevisionen.

Efter avslutad lönediskussion med föreslagen innehavare och sedvanlig information till de lokala fackliga organisationerna, fattas det formella beslutet om tillsättning, vilket anslås på universitetets officiella anslagstavla. Beslutet delges samtidigt de medsökande, och en överklagandetid på tre veckor börjar gälla.

### **Överklagande av tillsättning av en anställning**

Följande beslut får enligt HF 12 kap § 2 överklagas till Överklagandenämnden för högskolan:

- beslut om anställning vid statlig högskola, med undantag av anställning som doktorand
- beslut om befordran som professor eller universitetslektor
- beslut om att avslå en befordran som professor eller universitetslektor
- beslut att avslå en begäran om anställning som professor i samband med anställning av en universitetslektor

Beslut överklagas skriftligt. Den sökande skall ange vilket beslut som överklagas och skälen därtill. Begäran om omprövning skall ha inkommit till universitetets registrator inom tre veckor efter beslutsdatum. Anställningsnämnden/beredningsgruppen för läraranställningar och de sakkunniga skall avge yttrande över överklagandet. Den som förordnats på anställningen skall ges möjlighet att kommentera överklagandeskrivelsen. Därefter sammankallas anställningsnämnden/beredningsgruppen för läraranställningar på nytt och har då att ta ställning till överklagandet. Ärendet överlämnas sedan till rektor för yttrande och går därefter vidare till överklagandenämnden. Överklagandenämndens beslut kan inte överklagas.

Ett beslut om att avslå en begäran att en för sent ingiven ansökan skall beaktas kan inte överklagas.

### **Återsändande av ansökningshandlingar**

Formellt gäller enligt Riksarkivets regler att ansökningar med tillhörande handlingar skall återsändas till de sökande senast två månader efter det att överklagandetiden gått ut. Endast om de sökande inte kan påträffas får ansökningshandlingarna gallras ut. Efter

2000-06-14

avslutat arbete skall därför de sakkunniga snarast återsända samtliga ansökningshandlingar inklusive vetenskapliga skrifter till berörda sökande.

## Bilaga 2. Gällande regler och övergångsbestämmelser för tidsbegränsning av anställning som lärare

### Tidsbegränsade anställningar som lärare

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. I samband med beslut om befordran till professor eller universitetslektor skall anställning ske tills vidare.
2. En **adjungerad professor, en adjungerad universitetslektor och en adjungerad universitetsadjunkt** skall anställas tills vidare, dock längst tre år. Sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år.
3. En **universitetslektor** och en **universitetsadjunkt** 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 universitetslektor eller universitetsadjunkt. Detta gäller dock inte vid beslut om befordran till en anställning som universitetslektor. Sådan anställning som avses i denna punkt får inte förnyas.
4. En **universitetslektor** och en **universitetsadjunkt** 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 **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.
6. 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.
7. En **gästlärare** skall anställas tills vidare, dock längst tre år. Sådan anställning får förnyas.

2000-06-14

## Övergångsbestämmelser

Om en person har förordnats på en tjänst med stöd av de bestämmelser för tidsbegränsning som gällde enligt **högskoleförordningen före den 1 januari 1999** så skall de bestämmelserna tillämpas också vid förnyelse eller förlängning av förordnande som sker den 1 januari 1999 eller senare enligt följande:

**Arvodestjänst som adjungerad professor:** Förordnande skall meddelas tills vidare för högst tre år. Förordnandet får förnyas.

**Tjänst som universitetslektor och universitetsadjunkt, om innehavaren saknar föreskriven behörighet:** Förordnande skall meddelas tills vidare för högst ett år. Tjänsten får innehas under högst fyra år utan att den kungörs ledig. Förordnandet på universitetslektorstjänst får ges utan förslag från en tjänsteförslagsnämnd.

**Tjänst som forskarassistent:** Förordnande skall meddelas tills vidare för högst två år. Förordnandet får förnyas utan att tjänsten kungörs ledig. Tjänsten får innehas under högst sex år. Den får dock innehas under ytterligare den tid som behövs, om det finns särskilda skäl.

**Arvodestjänst som utländsk lektor:** Förordnande skall meddelas tills vidare för högst tre år. Förordnandet får förnyas utan att tjänsten kungörs ledig. Tjänsten får innehas under högst sex år.

**Arvodestjänst som gästlärare:** Förordnande skall meddelas tills vidare, längst till viss tidpunkt.