


Rektor beslutar fastställa bifogade riktlinjer för anställningsnämndernas arbete.



Mille Millnert



Randi Hellgren

Kopia till

Anställningsnämnderna
UF/ER (Bergstedt)
SACO/SR-rådet (Lönnevik)
OFR/Ss samverkansorgan (Bergman)
SEKO-Civil (Lindh)

LINKÖPINGS UNIVERSITET

LiU 2007/00013

2007-11-14

Riktlinjer för anställningsnämndernas arbete

Innehåll

1. INLEDNING	1
2. ANSTÄLLNINGSPROFIL	1
2.1 Ämnesområde för anställningen	2
2.2 Behörighetskrav	2
2.3 Bedömningsgrunderna och deras relativa vikt	4
2.4 Viktning av bedömningsgrunder	5
2.5 Förenade anställningar	5
2.6 Jämställdhet och mångfald	5
2.7 Rekryteringsmål	5
2.8 Positiv särbehandling	5
3. BEREDNINGSGRUPP/SÖKKOMMITTÉ	5
4. LEDIGKUNGÖRANDE	6
4.1 Dokumentation	6
4.2 Dokumentation av vetenskaplig skicklighet	7
4.3 Dokumentation av pedagogisk skicklighet	7
4.4 Dokumentation av högskolepedagogisk utbildning	8
4.5 Dokumentation av administrativ skicklighet	9
4.6 Dokumentation av akademiskt ledarskap	10
4.7 Dokumentation av annan skicklighet (konstnärlig, klinisk, teknisk)	10
5 ANNONSERING	11
5.1 Ansökningstid	11
5.2 Inbjudan att söka anställning som professor	11
6 ANSTÄLLNINGSNÄMNDENS ARBETE	11
6.1 Sakkunniga	12
6.2 Sakkunnigas arbete	12
6.3 Jäv	13
6.4 Arbetsordning för anställningsärende	13
6.5 Kompletterande material	13
6.6 Avsiktsförklaring	14
6.7 Intervju	14
6.8 Referenser	14

6.9 Sakkunnigutlåtanden	14
6.10 Anställningsnämndens förslag	15
6.11 Avbryta en anställning	15
6.12 Beslutförhet	16
6.13 Röstningsförfarande	16
6.14 Beslutsmotivering	16
6.15 Offentlighet	16
7 BEFORDRAN AV LÄRARE	17
7.1 Bakgrund	17
7.2 Befordran till professor	17
7.3 Befordran till universitetslektor	18
7.4 Handläggning av befordringsärenden	19
8. ADJUNGERADE LÄRARE	19
9. GÄSTLÄRARE	20

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

1. Inledning

Universitetets framtid är beroende av förmågan att rekrytera personer till ledande anställningar som lärare/forskare. Innehavarna av dessa anställningar har avgörande betydelse för genomförande av utbildning och forskning, för utveckling och ledning liksom för att trygga verksamhetens finansiering. Rekryteringen måste ses ur tre organisatoriska nivåer, rektor, fakultet, institution. Strategin för att rekrytera högt kompetenta lärare måste kopplas till fakulteternas verksamhets- och kompetensplaner. Tillräckliga resurser i form av tid och pengar måste avsättas för arbetet med anställningar. Strategi och process vid rekrytering till anställningar som professor och universitetslektor måste präglas av hög grad av professionalitet. 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. Att åstadkomma en jämn fördelning mellan kvinnor och män i lärarkåren är ett av universitetets övergripande mål.

För att stärka och tydliggöra rekryteringsprocessen har universitetsstyrelsen fastställt två dokument:

Strategi för rekrytering till anställningar som professor och universitetslektor vid Linköping universitet 2005-2012 och Process för rekrytering till anställning som lärare vid Linköpings universitet 2005-2012.

Fakultetsstyrelserna och motsvarande organs anställningsnämnder handlägger anställningar som professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och forskarassistent samt handlägger befordran från universitetslektor till professor, biträdande universitetslektor till universitetslektor och universitetsadjunkt till universitetslektor.

Centrala anställningsnämnden (CAN) handlägger anställningar som "five-star-professor" och "LiU-forskarassistent."

Fakultets-/områdesstyrelse skall för att främja kvaliteten i universitetets verksamhet dels fastställa en anställningsprofil för varje befattning som lärare, dels noga pröva att den som föreslås 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. Vissa av dessa uppgifter kan delegeras till en anställningsnämnd.

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 och skall även tjäna som vägledning och hjälp för i första hand de sakkunniga vid deras bedömning av de sökandes skicklighet. Fakultets-/områdesstyrelse fastställer anställningsprofil för befattning som professor efter samråd med rektor.

Ämnesområdet för en anställning som professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, universitetsadjunkt eller forskarassistent får inte ändras så länge en och samma person är anställd.

Om tillsättningsprogram används skall följande fyra punkter ingå:

- Beskrivning av institutionen/miljön.
- Beskrivning av utbildningsprogram inom vilket anställningen har sin huvudsakliga verksamhet.
- Beskrivning av aktuella arbetsuppgifter.
- Beskrivning av kvalifikationskrav för anställningen.

Om tillsättningsprogram ej används är det tillräckligt att beskriva de huvudsakliga arbetsuppgifterna.

2.1 Ämnesområde för anställningen

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

Ett exempel från Linköpings universitet som visar hur arbetsuppgifter för en lärare kan beskrivas – universitetslektor i statsvetenskap:

”Anställningen som universitetslektor i statsvetenskap innebär arbetsuppgifter som undervisning, handledning, examination, kursutveckling, forskning och administration. Innehavaren skall kunna arbeta inom grundutbildningens alla nivåer, vara beredd att samarbeta med kollegor inom såväl som utom ämnesområdet samt i övrigt bidra till en kreativ och dynamisk ämnes- och institutionsmiljö.

Den aktuella anställningen innebär främst undervisning, handledning, examination och kursutveckling inom de delar av den statsvetenskapliga grundutbildningen som rör svensk samt europeisk politik och förvaltning.

Med hänsyn till att forskningen vid avdelningen delvis är inriktad mot policyprocesser på olika politiska nivåer, är forsknings- och undervisningserfarenhet inom detta fält meriterande. Såväl grundutbildningen som övrig utbildning vid institutionen sker i allt större utsträckning på engelska. Innehavaren av anställningen måste därför besitta god förmåga att förmedla undervisning på engelska”.

2.2 Behörighetskrav

Professor

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

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

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

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

Universitetslektor

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

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

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

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

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

Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses dokumenterad utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen och likvärdig vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen.

Med annan yrkesskicklighet avses relevant yrkesskicklighet förvärvad utanför högskolan. Annan yrkesskicklighet kan endast komma ifråga som behörighetsgrund vid tillsättning av en anställning som universitetslektor där innehavare skall undervisa i en utbildning där beprövad erfarenhet är väsentlig, ex inom teknik-, vård-, undervisnings- och mediaområden.

Biträdande universitetslektor

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

Universitetsadjunkt

Behörig att anställas som adjunkt är den som har

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

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.

2.3 Bedömningsgrunderna och deras relativa vikt

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.

2.4 Viktning av bedömningsgrunder

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

2.5 Förenade anställningar

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att en anställning som lärare vid en högskola skall vara förenad med en anställning som specialistutbildad läkare eller tandläkare eller med en annan anställning än som läkare vid en sådan sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. En förenad anställning får innehåsa bara av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna. Den ordning som gäller för anställning av lärare skall gälla också för den anställning som skall vara förenad med läraranställningen.

2.6 Jämställdhet och mångfald

Jämställdhetsaspekter skall alltid beaktas som en viktig kvalitetskomponent i universitetets rekryteringsarbete. Det gäller vid utarbetande av anställningsprofiler och genom att uppmuntra till ansökningar från personer som tillhör underrepresenterat kön.

Linköpings universitet ska fortsätta att utvecklas som en attraktiv och kreativ arbetsplats som präglas av lika villkor och arbetar därför aktivt för jämställdhet och mångfald.

2.7 Rekryteringsmål

I regleringsbrev för universitetet ställer regeringen upp rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Vad gäller nyrekryteringen av universitetslektorer, biträdande universitetslektorer, forskarassistenter och universitetsadjunkter skall varje fakultetsstyrelse/motsvarande själv fastställa rekryteringsmål. Universitetets policy för lika villkor skall ligga till grund för arbetet med rekrytering.

2.8 Positiv särbehandling

Då 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 ha utsetts. Positiv särbehandling får dock inte tillämpas om skillnaden mellan personernas kvalifikationer är så stor att tillämpningen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid anställningen.

3. Beredningsgrupp/sökkommitté

I sitt långsiktiga arbete med att inventera behov av lärarkompetens skall varje fakultet göra en verksamhets- och kompetensanalys (VOK).

Innan en anställning ledigkungörs, skall en analys ha gjorts av möjliga sökande. Behovet av förändring och förnyelse skall extra noggrant penetreras.

Som stöd för institutionens arbete kan det finnas en för varje ärende särskilt utsedd beredningsgrupp/sökkommitté. Gruppen utses av dekanus i samråd med aktuell institution. I gruppen/kommittén bör företrädare från såväl institutionen/universitetet i övrigt som externa företrädare ingå.

Arbetsuppgifterna 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.
- Av analysen skall särskilt framgå vilka strävanden som gjorts för att identifiera lämpliga kandidater.
- Inventera möjliga sakkunniga.

Resultatet av analysen skall redovisas för fakultets-/områdesstyrelsen, när förslag rörande den aktuella anställningen avlämnas.

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 anges i kungörelsen och beaktas vid bedömningen. Det är också väsentligt att klargöra vilka krav som skall gälla ifråga om den personliga förmågan exempelvis i form av ledarförmåga och samarbetsförmåga. Detta är avgörande för vilka sökande som kan bli aktuella och därmed möjligheten att anställa en lämplig lärare. Det som anges i kungörelsen gäller och får inte ändras i samband med anställningsnämndens arbete. Endast sådana krav som angivits i kungörelsen kan beaktas vid bedömningen.

I ledigkungörelsen skall också företrädare för underrepresenterat kön uppmanas att söka anställningen. Av kungörelsen skall framgå att ansökningar som inkommit efter ansökningstidens utgång inte kommer att beaktas.

4.1 Dokumentation

CV om 1-2 sidor ska lämnas som kortfattad sammanfattning av formella meriter så som examina och högskolepedagogisk utbildning. Denna bör sedan följas av en mer specificerad dokumentation enligt de anvisningar som finns för samtliga skickligheter nedan.

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

4.2 Dokumentation av vetenskaplig skicklighet

Vetenskaplig produktion

Här dokumenteras:

- Sammanställning av vetenskapliga originalarbeten, publicerade och accepterade, ordnade efter publikationsår. De enskilda arbeten som ingått i avhandlingen markeras liksom sökandens namn i författarordningen.
- Sammanställning av översiktsartiklar och bokkapitel.
- Sammanställning av abstracts.
- Sammanställning av populärvetenskapliga arbeten och forskningsinformation.
- Sammanställning av övriga vetenskapliga arbeten, t ex rapporter och utredningar.
- Docentkompetens
- Övriga vetenskapliga meriter, t ex aktivt deltagande i internationella vetenskapliga kongresser som inbjuden föredragshållare eller med accepterar manuskript.
- 10 utvalda vetenskapliga arbeten som sökanden vill åberopa vid sakkunniggranskning.

Vetenskapligt samarbete och externa forskningsmedel

Här dokumenteras:

- Nationella och internationella samarbetsprojekt.
- Erhållna externa forskningsmedel (huvudsökande, belopp, tidpunkt etc).

Forskarhandledning/utbildning

Här dokumenteras:

- Doktorander som den sökande varit huvud- respektive biträdande handledare för och som handledts till doktorsexamen respektive licentiatexamen.
- Insatser som föreläsare och arrangör av forskarutbildningskurser.

Bedömningsarbete

Här redovisas t ex bedömningsarbete, sakkunniguppdrag, granskningsuppdrag, refereeuppdrag, redaktörskap, medlem i betygsnämnd, uppdrag som opponent, uppdrag inom internationella vetenskapliga organ mm.

Forskningens kvalitet – kreativiteten hos forskare

Utöver publikationslista etc ska forskaren kortfattat belysa och kommentera de egna forskningsresultaten tillsammans med ett kortfattat forskningsprogram. Redovisningen ska synliggöra forskarens egen roll vid tillkomsten av arbetena och graden av självständighet. Redovisningen ska också visa hur forskningsområdet internationellt påverkats av resultaten liksom forskningens ställning i ett internationellt perspektiv.

Samverkan med det omgivande samhället

Med detta avses samverkan med det omgivande samhället med utgångspunkt i den egna vetenskapliga verksamheten. Här dokumenteras samverkan med t ex industri (inkl egna patent), myndigheter, patientföreningar eller motsvarande och media.

4.3 Dokumentation av pedagogisk skicklighet

Pedagogisk skicklighet 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 inlärnin g samt förmåga att kommunicera med studenter och andra lärare.

Formell utbildning

Här dokumenteras:

- Högskolepedagogisk utbildning och andra pedagogiska meriter. Benämning, ort, tidpunkt m m anges.
- Deltagande i lärarutbyte för undervisning vid utländskt lärosäte.
- Deltagande i pedagogiska konferenser.

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.

Administration av undervisning

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

Här dokumenteras erfarenhet av

- Ledningsfunktion
- Kursgivaransvar
- Kommittéarbete.

Läromedelsframställning

Form och nivå anges. Betydelse för undervisningen samt självständighet i samband med framställningen anges. Här dokumenteras t ex typ av läromedel, nivå – inom grund-fort eller forskarutbildning.

Utvecklingsarbete

Här dokumenteras pedagogiskt utvecklingsarbete, utveckling av nya kurser/studieplaner, förnyelse av olika utbildningar, erhållna pedagogiska projektmedel. I separat publikationslista anges artiklar, bokkapitel, översikter och abstracts om pedagogiskt arbete både nationellt och internationellt.

Samverkan med det omgivande samhället

Här dokumenteras t ex följande

- Skriftlig och/eller muntlig informationsverksamhet om utbildning.
- Övriga insatser i avsikt att sprida kunskap ute i samhället om pedagogiskt utvecklingsarbete m m.
- Information om den egna utbildningen vid LiU.

4.4 Dokumentation av högskolepedagogisk utbildning

Intyg över genomgången högskolepedagogisk utbildning skall bifogas ansökan. Av intyget skall kursens benämning, innehåll, tidsperiod, tidpunkt för avslutande och kursarrangör framgå. Den sökande skall också i kvantitativa termer, med högst två sidor, beskriva vad han/hon gjort med avseende på denna utbildning.

Vid Linköpings universitet krävs, för anställning som universitetsadjunkt/lektor, genomgången högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst åtta poäng. Vid Linköpings universitet ges kurserna "Lärande, undervisning och kunskap" (LUK), steg 1, omfattande sex högskolepoäng och "Design, utvärdering och organisation för lärande" (DUO), steg 2, omfattande sex högskolepoäng. För att uppfylla kravet på genomgången högskolepedagogisk krävs att sökande gått LUK och DUO eller att sökande på annat sätt genomgått och dokumenterat högskolepedagogisk utbildning motsvarande LUK och DUO. Vid anställning av en adjungerad universitetslektor där arbetsuppgifterna avser enbart egen forskning krävs ej genomgången högskolepedagogisk utbildning. Pedagogisk skicklighet skall dokumenteras och relateras till arbetsuppgifterna och ämnesområdet för anställningen

4.5 Dokumentation av administrativ skicklighet

Här dokumenteras:

- Erfarenhet av verksamhets- och personalplanering.
- Ledamotskap i nämnder, kommittéer och arbetsgrupper mm.
- Uppdrag som prorektor, vice rektor, dekanus, prefekt, studierektor och projektledare eller motsvarande.
- Utredningsuppdrag.
- Bedömning av sökande i samband med antagning till högskoleutbildning.
- Uppföljning och utvärdering.
- Mentorskap.

Formell utbildning

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

Strategisk kompetens

Här dokumenteras Förmåga till strategisk planering och entreprenörskap, utredningar, uppbyggnad av enheter såsom företag och centrumbildningar.

Ledarskapsbefattningar

Här dokumenteras befattningar i ansvars- och ledarställning inom och utanför akademien. Exempelvis uppdrag som prefekt, studierektor, ledare av forskargrupp klinikchef eller annan enhetsposition. Andra administrativa ledningsuppdrag inom vården och akademien. Kongress/konferensorganisatör, ordförandeskap i nämnder och kommittéer. Ange tidpunkt/period och typ av uppdrag.

Administrativ kompetens

Här dokumenteras förmågan att organisera och leda. Detta innefattar bl a genomfört kvalitetsarbete, uppbyggnad av teamverksamhet/flerdisciplinära samarbetsprojekt. Förmåga att leda och samarbeta med kollegor och andra personalgrupper inom vården och akademien. Uppdrag som ledamot i nämnder, kommittéer, klinikledning m m.

Handledare/lärare/mentor

Här dokumenteras meriter så som "Vägledare" – mentorskap, "Kungamakare" - medarbetare som erhållit förtroendeposter, högre befattningar m m. Ange tidpunkt/period, antal, typ m m.

4.6 Dokumentation av akademiskt ledarskap

Här dokumenteras förmågan att organisera olika verksamheter och leda organisationer, vilket innefattar bl a

- Chefsansvar/områdesansvar
- Projektledare
- Arbete i projektgrupp
- Genomfört kvalitetsarbete
- Uppbyggnad av teamverksamhet/flerdisciplinära samarbetsprojekt
- Förmåga att leda och samarbeta med kollegor, klienter, föräldrar, elever, personalgrupper m m
- Olika typer av uppdrag

4.7 Dokumentation av annan skicklighet (konstnärlig, klinisk, teknisk)

Dokumentation av konstnärlig skicklighet

Dokumentation av 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).
- Uppdrag inom hälso- och sjukvårdsorganisation och andra myndigheter/organisationer som ett resultat av klinisk kompetens

Kliniskt utvecklingsarbete

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

Administration och ledande positioner

Dokumentation av teknisk skicklighet

Vid bedömning av teknisk skicklighet tas hänsyn till avancerat tekniskt utvecklingsarbete.

5 Annonsering

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

En anställning som professor skall annonseras i en rikstäckande dagstidning eller facktidskrift, elektronisk publicering (LiU och AF) och andra rekryteringsinsatser.

En anställning som universitetslektor och forskarassistent bör annonseras i en rikstäckande dagstidning eller facktidskrift, elektronisk publicering (LiU och AF) och andra rekryteringsinsatser.

Kungörelser, annonser och elektronisk publicering handläggs av fakultetskansliet efter samråd med institutionerna. Vid behov ska kungörelse och annonsering även ske på engelska. Riktade åtgärder, utskick eller elektronisk publicering i utländska fora ombesörjs av institutionen. Annonsering skall ske på sådant sätt att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka anställningen.

5.1 Ansökningstid

Ansökningstiden är minst fem veckor för anställning som professor och universitetslektor. För övriga anställningar som lärare gäller minst tre veckors ansökningstid. Annonsering bör ske under terminstid.

Samtliga handlingar, inklusive ett exemplar av de vetenskapliga arbeten (högst 10 st) som den sökande önskar att få beaktade skall tillställas registrator inom föreskriven ansökningstid.

Ansökan per fax, elektronisk post eller annat meddelande accepteras.

5.2 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 att de sakkunniga utsetts.

6 Anställningsnämndens arbete

Ledamöterna i anställningsnämnden utses av berörd fakultets-/områdesstyrelse. Det skall finnas såväl ledamöter som ersättare av båda könen. Ledamöterna skall utses på sådant sätt att nämnden sammantaget har kompetens att bedöma vetenskaplig, pedagogisk, administrativ och annan skicklighet. Anställningsnämnden skall vid behov inhämta yttrande och kunskap utanför nämnden.

De sakkunniga har möjlighet att delta vid anställningsnämndens sammanträden men de ska inte delta i beslutet.

Utöver de av fakulteten utsedda ledamöterna har studenterna rätt att vara representerade

En företrädare för var och en av de fackliga organisationerna har närvaro- och yttranderätt vid behandling i anställningsnämnd av anställningsärende.

Prefekt eller den prefekt utser har närvaro- och yttranderätt vid anställningsnämndens sammanträden.

6.1 Sakkunniga

Så snart som möjligt, helst redan när initiativ till anställningen tas och senast vid utannonseringen, skall arbetet med att utse sakkunniga påbörjas. Det slutliga utseendet av sakkunniga kan dock inte ske förrän kretsen av de 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
- de vetenskapliga skrifterna
- riktlinjer för anställningsnämnderna vid Linköpings universitet
- uppgift om ersättning för sakkunniguppdraget inklusive arvodesblankett

6.2 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 professor och universitetslektor 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 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 yttranden 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 föreligger 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.

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

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

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

6.3 Jäv

Förvaltningslagens regler om jäv gäller för 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. Här i 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 person kan antas brista i objektivitet vid sitt ställningstagande eller vid sin föredragning. En ledamot i anställningsnämnd kan t ex få sin opartisk ifrågasatt vid medförfattarskap med en som söker anställning, om de gemensamma arbetena varit många och om samarbetet ägt rum under de närmst föregående åren. Om samarbete eller polemik mellan sökande och tilltänkta sakkunniga har förekommit kan detta konstituera jäv. I protokoll från anställningsnämndens sammanträden bör därför alltid finnas en punkt där man konstaterar att frågan om jäv 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 sakkunniga utses.

6.4 Arbetsordning för anställningsärende

Nedan följer förslag på normalarbetsordning vid anställning av professorer och universitetslektorer. Det är dock viktigt att i varje enskilt fall ta ställning till om ett förenklat anställningsförfarande kan vara aktuellt, t ex i de fall då sökande redan är väl kända eller att det är klart uppenbart att de sökande uppfyller kraven för anställning.

Vid anställningsnämndens första sammanträde har nämnden att företa en planering av sitt arbete i det enskilda anställningsärendet. Filosofiska fakultetens anställningsnämnd och Anställningsnämnden inom utbildningsvetenskap genomför vanligtvis planeringsmöten per telefon tillsammans med sakkunniga och institutionsrepresentant. Inför planeringsmötet bör de sakkunniga skaffat sig en bild av de sökandes meriter. I professorsärenden kan det vid detta sammanträde vara aktuellt att ta ställning till om det föreligger motiv för nämnden att inbjuda någon som inte sökt anställningen att göra detta i efterhand. Inbjudan måste ske inom tre månader från det att de sakkunniga utsetts. Nämnden bör då också vara uppmärksam på att nytillkomna sökande kan aktualisera frågan om jäv.

6.5 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.

Nämnden får beakta enbart sådana skrifter och andra arbeten som den sökande kan bevisa varit fullbordade senast vid ansökningstidens utgång. Anställningsintyg och betyg som ställts ut efter nämnda tidpunkt får dock tillgodoräknas till den utsträckning de avser verksamhet före nyssnämnda punkt.

6.6 Avsiktsförklaring

Vid anställning som professor, universitetslektor och forskarassistent bör de sökande som nämnden funnit utgör en tätgrupp uppmanas att inkomma med en avsiktsförklaring (letter of intent) som belyser hur vederbörande vill fullgöra sin anställning som eventuell innehavare.

Avsiktsförklaringen skall vara en framtidsinriktad beskrivning av vad den sökande vill åstadkomma om hon/han blir innehavare av anställningen. Beskrivningen bör avse såväl vetenskaplig verksamhet som undervisning och administration. I avsiktsförklaringen kan det ingå ett förslag till kursplan för en kurs på 7,5 högskolepoäng med 40 deltagare för det ämne anställningen avser samt en reflekterande redogörelse, cirka 2 A4-sidor, för den sökandes pedagogiska verksamhet.

Syftet med avsiktsförklaringen är att förbättra förutsättningarna för en meningsfull intervju.

6.7 Intervju

I de fall anställningsnämnden finner behov av att genomföra en intervju gäller följande.

När nämnden och de sakkunniga fått tillgång till allt skriftligt material, bör de främsta sökande inbjudas till ett personligt möte med anställningsnämnden. De inbjudna uppmanas att i förväg inkomma med en avsiktsförklaring. Mötet med de inbjudna har i huvudsak karaktär av en intervju, men även andra inslag kan ingå så som t ex provföreläsning, besök vid berörd institution samt vid fråga om anställning med klinisk anknytning sammanträffande med sjukvårdshuvudman.

6.8 Referenser

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

6.9 Sakkunnigutlåtanden

Vid nämndens första sammanträde eller planeringsmöte skall en tidsplan göras, där det bland annat framgår när de sakkunniga bedöms vara klara med sina utlåtanden och när beslut kommer att fattas.

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

Utlåtandet skall baseras på de sökandes insända handlingar, intervju och eventuell provföreläsning och beakta samtliga bedömningsgrunder. Vid bedömning av de sökandes vetenskapliga skicklighet bör explicit anges vilka forskningsresultat som uttalande 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 för annan

yrkesskicklighet förvärvat 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. I och med att ett utlåtande inkommer till universitetet får detta omedelbart formen av en offentlig handling.

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

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.

6.10 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 anställningen, alternativt föreslå att anställningen inte tillsätts. Om det föreligger särskilda skäl, kan nämnden föra upp flera sökande som kan komma i fråga för anställningen och den inbördes ordningen mellan dem.

Förslaget skall ange hur universitetets jämställdhetsmål har beaktats. Om det finns sökande av båda könen skall nämnden 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.

6.11 Avbryta en anställning

Anställningsnämnden kan föreslå att ett anställningsförfarande avbryts. Beslut om sådant förslag skall fattas med stor restriktivitet.

Godtagbara skäl för avbrytande av en anställning kan vara att någon av de sökande inte anses ha förmåga att fullgöra vad som krävs för anställningen trots formell behörighet samt medelsbrist och organisationsförändringar som inte kunnat förutses vid inledningen av anställningsförfarandet.

Beslut att avbryta ett anställningsförfarande fattas av samma instans som skulle ha fattat beslut om tillsättning av anställningen.

Beslut att avbryta ett anställningsförfarande kan inte överklagas.

6.12 Beslutförhet

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

6.13 Röstningsförfarande

Vid oenighet i nämnden skall företrädarna för minoritetsuppfattningen erinras om betydelsen av att de fullföljer sin votering genom 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.

6.14 Beslutsmotivering

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

Om både kvinnor och män har sökt anställning, skall det anges också hur jämställdhetsaspekten har beaktats.

Om endast en sökande finns och denne föreslås till innehavare av anställningen, är det tillräckligt att nämnden uttryckligen förklarar att den funnit sökanden behörig.

6.15 Offentlighet

Material som upprättas inom anställningsnämnden under ett tillsättningsärendes handläggning är att betrakta som interna arbetspapper. Ledamöterna av 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 utlåtanden och annat material som tillförts nämnden från olika externa personer/instanser är offentliga handlingar, ska registreras och ingå i akten.

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

7 Befordran av lärare

7.1 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.

7.2 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.

Sökandens skicklighet prövas av minst två sakkunniga verksamma utanför Linköpings universitet. För den som tidigare sökt anställning som professor vid Linköpings universitet eller annat universitet och fått en positiv bedömning, kan ett enklare förfaringssätt tillämpas. Dock gäller att den sökande vid denna tidigare bedömning ingått i en av anställningsnämnden (motsvarande) fastställd tätgrupp och att det också klart skall framgå att sökanden bedömts vara professorskompetent. Sakkunnigprövningen skall ha skett under de senaste fem åren.

Vid bedömningar av ansökningar om befordran från universitetslektor till professor skall nedanstående kriterier normalt vara uppfyllda.

Vetenskaplig skicklighet

Den sökandes vetenskapliga skicklighet skall avsevärt överstiga den som gäller för docentkompetens både kvalitativt och kvantitativt.

Den sökande skall uppvisa vetenskaplig självständighet bland annat genom erhållna forskningsanslag i nationell eller internationell konkurrens.

Den sökande skall ha god erfarenhet av handledning av forskarstuderande. Den sökande skall som huvudhandledare ha medverkat i hela forskarutbildningsprocessen, d v s från planering till genomförande och examination. Dessutom skall annan forskarutbildningsverksamhet utöver handledning vara dokumenterad.

Pedagogisk skicklighet

Den sökande skall dokumentera väl vitsordad undervisning på olika nivåer. Volymmässigt skall denna motsvara minst ett års undervisning på heltid. Sökanden skall uppvisa

dokumenterat ansvar för och självständig uppläggning av kursmoment inom grundutbildning och/eller forskarutbildning. Likaså skall sökanden uppvisa dokumenterat deltagande i pedagogiskt utvecklingsarbete.

Den sökande skall uppvisa formell pedagogisk utbildning motsvarande den som fordras för att bli antagen som oavlönad docent.

Administrativ skicklighet/Akademiskt ledarskap

Den sökande skall ha visat god förmåga som akademisk ledare och visat sådan personlig förmåga i övrigt som är av betydelse för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

Tredje uppgiften

Den sökande skall ha visat god förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete.

7.3 Befordran till universitetslektor

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. I begreppet särskild pedagogisk skicklighet ligger att sökanden uppvisat breda och gedigna kunskaper inom sitt ämnesområde. Därför föreligger krav på vetenskaplig aktivitet hos den sökande.

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 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.

Observera att befordran får ske på enbart en av ovan nämnda grunder.

7.4 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 anställning som professor eller universitetslektor. 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.

8. 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 normalt betalas av 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. Innan tillsättningsprocessen dras igång, bör en underhandskontakt tas med dekanus kring den föreslagna anställningen, sakkunnigförfarandet m m. Företrädare för institutionen skall sedan med den tilltänkte innehavaren 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 i enlighet med kraven för ledigkjord anställning

OBS! Vid förlängning av adjungering skall institutionens förslag innehålla ovanstående plus underlag som visar vad personen åstadkommit under föregående adjungeringsperiod.

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 obehövlga 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 högskoleväsendet, 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.

9. Gästlärare

Universitetet får anställa gästlärare. Behörighetsvillkoren för gästlärare är desamma som för motsvarande anställningar som professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt. Anställningsnämnden anlitas för uttalande om en gästlärares behörighet.

En gästlärare skall anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år.