



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Samhällsvetenskapliga fakulteten

Dnr V 2012/372

**Samhällsvetenskapliga fakultetens tillämpning av  
*Anställningsordning för anställning av lärare vid Göteborgs  
universitet***

**Beslutsfattare:** Samhällsvetenskapliga fakultetsstyrelsen

**Handläggare:** Camilla Ljung

**Beslutsdatum:** 2013-12-12

**Giltighetstid:** Tillsvidare

**Sammanfattning:** Denna föreskrift utgör Samhällsvetenskapliga fakultetens komplement till *Anställningsordning för anställning av lärare vid Göteborgs universitet* (V 2012/738) och avser de regler för anställning av lärare som ska tillämpas vid Samhällsvetenskapliga fakulteten.

# Samhällsvetenskapliga fakultetens tillämpning av Anställningsordning för lärare vid Göteborgs universitet

## Introduktion

Följande föreskrift har 2013-12-12 antagits av samhällsvetenskapliga fakultetsstyrelsen och utgör samhällsvetenskapliga fakultetens tillämpning av högskoleförordningen samt Anställningsordning för lärare vid Göteborgs universitet (V 2012/738). Övriga styrdokument som är väsentliga i sammanhanget är Göteborgs universitets arbets- och delegationsordning (V 2013/763), det fakultetsgemensamma dokumentet för att främja anställning av fler kvinnliga professorer (Fler kvinnliga professorer; SFN 2011-03-28) samt universitetsgemensamma och fakultetsgemensamma strategiska planer. Målsättningen är att alltid kunna rekrytera högt kvalificerade lärare till lediga anställningar.

## Lärarkategorier

Vid samhällsvetenskapliga fakulteten får anställas lärare som professor, senior professor, adjungerad professor, gästprofessor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor, gästlärare, biträdande universitetslektor, forskarassistent, universitetsadjunkt, adjungerad universitetsadjunkt samt postdoktor.

Ledigkungörelsen tillsammans med en motivering till utlysning ska alltid föregås av beredning via lärarförslagsnämnden för alla läraranställningar förutom postdoktorer. Det ska finnas en restriktivitet med utlysning av anställning av forskarassistenter vid fakulteten då detta är en anställning som saknar möjlighet för befordran.

Anställning som lärare ska utlysas i konkurrens enligt Arbetsförordningen (AF 6 § 1st). Strävan ska vara att attrahera sökande från andra lärosäten liksom att beakta internationell rekrytering. Utlysningar ska ske både på svenska och på engelska. Alla anställningar ska prövas i relation till verksamhetsbehov, fakultetsstyrelsens och institutionens strategier för hur forskningen och utbildningen inom fakultetsområdet ska utvecklas samt behov av långsiktig kompetensförsörjning. Jämställdhetsaspekter ska alltid beaktas och det ska ske ett aktivt arbete för en jämn könsfördelning.

## Högskolepedagogisk utbildning

För samtliga tillsvidareanställda lärare – samt övriga lärare med en anställningstid över två år – gäller också att senast inom ett år från anställningstillfället ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om 15 hp eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Validering av högskolepedagogiska meriter ska ske i särskild ordning i enlighet med beslut av rektor (Handläggningsordning för validering av högskolepedagogiska meriter). Vid deltidsanställning eller om andra särskilda skäl föreligger kan denna tid dock utsträckas till tre år. Den högskolepedagogiska utbildningen vid Göteborgs universitet motsvaras av HPE 101, HPE 102 och HPE 103.

## Rekryteringsprocessen

Beslut om att inleda en rekryteringsprocess, dvs. utlysa en anställning som lärare, fattas av prefekt (med undantag av professorsanställning). För anställning som professor innehas initiativet av fakultetsledningen i nära dialog med institutionsledningen. Det är fakultetsstyrelsen som fattar beslut om inrättande av anställning som professor. Ledigkungörelsen ska alltid föregås

av beredning i lärarförslagsnämnden och utgå från bedömningar av verksamhetsbehovet.

För att finna lämpliga sökande ska rekryteringskommittéer finnas på institutionsnivå. Rekryteringskommitténs uppgift är att kontinuerligt utifrån verksamhetsbehov och mål undersöka möjliga kandidater inom och utom landet. Det är prefekten som inrättar rekryteringskommittéer. Sammansättningen bestäms av prefekten, men ska inkludera studentrepresentation.

## Sakkunniga

Vid bedömningen av de sökandes skicklighet är de sakkunnigas utlåtanden av central betydelse. Sakkunniga ska i första hand väljas från länder inom Norden och utanför det egna universitetet. Det är lärarförslagsnämnden, som vid varje enskilt ärende, bestämmer antal sakkunniga och utser sakkunniga efter förslag från prefekt. Prefekten ska föreslå sakkunniga som är tillfrågade och villiga att åta sig uppdraget och därtill alltid intyga att jävsproblematiken har beaktats. Vid anställningar och befordran till professor samt vid prövning av docentkompetens ska de sakkunniga vara professorer. Vid bedömning av övriga lärarkategorier (dock ej adjunkter) ska de sakkunniga vara lägst docenter. Avgående lärare ska inte utses att vara sakkunnig vid bedömning och förslag vid anställning av sin efterträdare.

## Antal sakkunniga

För anställning som universitetslektor, biträdande universitetslektor eller forskarassistent ska minst två sakkunniga anlitas. För professorsanställningar eller befordran till professor ska minst tre sakkunniga anlitas. Vid befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor ska minst en sakkunnig anlitas.

När fler än en sakkunnig ska utföra uppdraget ska representation från båda könen råda. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. Om det finns synnerliga skäl ska berörd prefekt skriftligen meddela skälen till varför jämn representation inte har kunnat uppnås.

## Sakkunnigutlåtandet

De sakkunniga får göra en gemensam inledande beskrivning av de sökandes behörighet och skicklighet, men ska avge utlåtanden som är separata beträffande bedömning, tätgrupp och slutsats. När flera sökande är behöriga ska varje sakkunnig skriftligen redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning. Varje utlåtande ska innehålla redogörelse beträffande dem som har placerats i tätgruppen d.v.s. de som främst bör komma ifråga för anställningen. Sakkunnigas utlåtande ska i normalfallet avges inom två månader räknat från att beslut är fattat om att utse sakkunniga. Sakkunnigutlåtandet skrivs företrädesvis på svenska eller engelska.

De sakkunniga ska bedöma de sökandes behörighet, vetenskapliga och pedagogiska skicklighet samt eventuella övriga krav och meriter vilka framgår av utlysningstextens innehåll mot bakgrund av insända handlingar och **utse en tätgrupp utan inbördes rangordning**. Utförliga instruktioner till de sakkunniga, lokala tillämpningsföreskrifter, anställningsordning för anställning av lärare vid Göteborgs universitet, blanketter för utbetalning av arvode samt inlämningsdatum ska skickas till de sakkunniga tillsammans med ansökningshandlingarna.

## Bedömningsgrunder

Behörighetskraven för anställning av lärare finns angivna i Högskoleförordningen (HF) samt i Anställningsordning för anställning av lärare vid Göteborgs universitet. I samband med att lärarförslagsnämnden bereder ledigkungsörelsen kan den avge förslag till ytterligare behörighetskrav eller meritvärden av vikt för anställningens innehåll. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. I normalfallet ska en biträdande lektor vid anställningstidens slut befordras till lektor. Redan vid anställningen av en biträdande lektor preciseras därför vilka krav som ställs för en sådan befordran.

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

### Vetenskaplig skicklighet

Vetenskaplig skicklighet ska enligt GU:s anställningsordning ha uppvisats genom egen forskning och kriterier för bedömningen är t.ex. "bredd och djup i forskningen, originalitet i forskningen, produktivitet, bidrag till det internationella vetenskapssamhället, uppdrag inom vetenskapssamhället". Dessa bedömningskriterier tillämpas för alla anställningar som lärare, med undantag för adjunktanställning. Kraven på meritering ökar med befattningens position, d.v.s. kraven är avsevärt större för anställning som professor än för anställning som universitetslektor. I de fall den sökande inte är ensam författare, ska ansvarsfördelningen för verket anges.

För anställning som postdoktor, biträdande lektor och universitetslektor (genom anställning eller befordran) ska vetenskaplig skicklighet ha visats genom egen forskning med hög grad av problemformuleringsförmåga, teori- och metodmedvetenhet samt analysskicklighet. Den vetenskapliga meriteringen ska ha visats genom doktorsavhandlingen samt annan aktuell publicering, i form av monografier, bidrag till antologier och/eller tidskrifter där ett granskningsförfarande (peer review<sup>1</sup>) föregått publiceringen. Bidraget till det internationella vetenskapssamhället ska kunna påvisas genom publicering i internationella tidskrifter eller på internationellt förlag. Erhållande av externa forskningsanslag, forskningspolitiska uppdrag, samt övriga vetenskapliga meriter av olika slag (exempelvis granskningsuppdrag, uppdrag som fakultetsopponent, uppdrag som betygsnämndsledamot) är meriterande. Ovanstående krav är lägre för en postdoktor än för en biträdande lektor och universitetslektor.

För anställning som professor (genom utlysning eller befordran) ska mycket hög grad av vetenskaplig skicklighet kunna påvisas. Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning med hög grad av problemformuleringsförmåga, teori- och metodmedvetenhet samt

---

<sup>1</sup> Med peer review-förfarandet menas i det följande att granskarna ska ha utsetts av redaktionen för en tidskrift eller för ett förlag. Granskarna ska vara oberoende av författaren och ska vara anonyma i så måtto att författaren inte vet vem som genomfört granskningen (enkelblind). Även dubbelblind granskning förekommer; i sådana fall vet granskarna inte heller namnet på författaren. Peer review-förfarandet ska vara åtminstone av karaktären enkelblind.

analysskicklighet. Den vetenskapliga skickligheten ska vara avsevärt högre än vad som krävs för docentkompetens (se sid 9). Den vetenskapliga meriteringen ska vara aktuell och betydande och visas genom publikationer i form av monografier, bidrag till antologier och/eller tidskrifter, där ett granskningsförfarande (peer review) föregått publiceringen. Bidraget till det internationella vetenskapssamhället ska vara betydande genom flera publikationer i internationella tidskrifter eller internationella förlag. Bedömningen ska också omfatta den sökandes meritering avseende erhållande av externa forskningsanslag, forskningspolitiska uppdrag samt övriga vetenskapliga meriter av olika slag (exempelvis granskningsuppdrag, uppdrag som fakultetsopponent, uppdrag som betygsnämndsledamot).

### **Pedagogisk skicklighet**

Pedagogisk skicklighet är en bedömningsgrund för samtliga läraranställningar (förutom postdoktorer). Pedagogisk skicklighet ska ha visats genom god förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet samt framgångsrik handledning av studerande till goda resultat och visad förmåga till utarbetande av kvalificerat utbildningsmaterial. Skickligheten bedöms på grundval av de i GU:s anställningsordning angivna kriterierna: "omfattningen av väl genomförd undervisning och handledning; god förmåga att förmedla kunskap samt engagemang och intresse för ämnet; stor kompetens att utveckla kurser och pedagogisk verksamhet; erfarenhet av läromedelsproduktion". Pedagogisk skicklighet påvisas således både genom kvantitativ erfarenhet och med vilken kvalitet undervisningen bedrivits. Den pedagogiska skickligheten ska vara väl dokumenterad.

För samtliga tillsvidareanställda lärare, samt övriga lärare med en anställningstid över två år, gäller att de senast inom ett år från anställningstillfället ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Med högskolepedagogisk utbildning avses 15 hp eller motsvarande. Vid Göteborgs universitet avser detta HPE 101, HPE 102 och HPE 103.

För anställning som adjunkt krävs erfarenhet av pedagogisk verksamhet på minst grundnivå, innefattande såväl föreläsningar, seminarier som handledning.

För anställning som biträdande lektor krävs erfarenhet av pedagogisk verksamhet på minst grundnivå innefattande såväl föreläsningar, seminarier som handledning.

För anställning som lektor krävs mycket hög pedagogisk skicklighet, erfarenhet av pedagogisk verksamhet på minst grundnivå, innefattande såväl föreläsningar, seminarier som handledning, samt dokumenterad och vitsordad pedagogisk skicklighet. Erfarenhet av utveckling av kurser samt pedagogiska former är meriterande.

För anställning som professor krävs mycket hög grad av pedagogisk skicklighet visad genom erfarenhet av utbildning på grund-, avancerad och forskarnivå av hög kvalitet, särskilt förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen. Det sistnämnda innebär att handledningserfarenhet ska kunna påvisas genom i första hand huvudhandledarskap av minst en doktorand fram till disputation. I undantagsfall kan även ett dokumenterat aktivt biträdande handledarskap av minst två doktorander fram till disputation eller omfattande och dokumenterade erfarenheter av återkommande undervisning, kursansvar och kursutveckling på forskarnivå anses motsvara ett huvudhandledarskap. För befordran till professor är genomgången handledarutbildning liksom genomgångna högskolepedagogiska kurser ett krav.

### **Ledningsförmåga och administrativ skicklighet**

För anställning som professor krävs skicklighet avseende ledarskap visad genom dokumenterad erfarenhet av ledningsuppdrag såsom exempelvis uppdrag som studierektor, prefekt eller andra kvalificerade ledningsuppdrag. För övriga läraranställningar är dokumenterad skicklighet avseende ledning meriterande, men inte ett krav.

### **Samverkan med det omgivande samhället**

Förmåga att samverka med det omgivande samhället ska för lektors- och professorsanställningar ha visats genom exempelvis spridning av forskningskommunikation, erfarenheter av uppdrag eller rådgivande funktioner gentemot myndigheter, organisationer och/eller näringsliv, populärvetenskapliga arbeten, deltagande i mediedebatten och genomförande av föreläsningar/seminarier utanför högskolesektorn. För andra läraranställningar ska förmåga till samverkan ses som meriterande.

### **Lämplighet**

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

### **Provföreläsning och intervju**

Provföreläsning och intervju utgör ett viktigt komplement för att bedöma den sökandes skicklighet samt den sökandes lämplighet i övrigt och ska ingå i underlaget för bedömning och beslut. Intervjuer och provföreläsningar genomförs med de sökande som lärarförslagsnämnden i det aktuella fallet har utsett till tätgrupp. Det är prefekten som ansvarar för att intervjuer och provföreläsningar genomförs. Beslutet om anställning fattas av prefekt. Det ska vara skriftligt och väl motiverat så att det tydligt framgår vem som anställs och på vilka grunder denna anses ha ett försteg framför övriga sökande.

### **Referenstagning**

Ett viktigt komplement till handlingarna i ärendet, sakkunnigutlåtande, provföreläsningar och intervju är att ta referenser på de sökande. Vid referenstagning ska dokumentation föras i form av minnesanteckning.

### **Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor**

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

### **Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor**

En biträdande universitetslektor ska, efter ansökan, befordras till en tillsvidareanställning som universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som fakulteten har ställt upp för anställning som universitetslektor. Innan en anställning som biträdande universitetslektor ledigkungs ska det fastställas vilka bedömningsgrunder som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor. Bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska framgå av ledigkungsörelsen för det biträdande lektoratet. Behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp är ett krav för befordran. Ämnesområdet för anställningen som lektor ska vara detsamma som för anställningen som biträdande lektor. Ansökan om befordran ska inkomma senast sex månader innan den tidsbegränsade anställningen löper ut.

## Befordran från universitetslektor till professor

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

## Befordran från forskande personal till universitetslektor eller professor

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

## Kallelse

Kallelse till anställning som professor kan användas som ett verktyg för strategiska rekryteringar men bör tillämpas med stor återhållsamhet. Om en institution önskar att en professor ska kallas till anställning ska förslag härom lämnas till fakultetsstyrelsen. Förslaget ska dock ha föregåtts av diskussion i fakultetsledningen och i vanlig ordning beredas av lärarförslagsnämnden. I förslaget ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för verksamheten redovisas (Regler om handläggning inför beslut att kalla till anställning som professor Dnr V 2011/321). Beslut om att kallelseförfarande ska inledas fattas av rektor efter förslag från fakultetsstyrelsen, liksom beslut om anställning.

## Jämställdhet och likabehandling

I högskolornas verksamhet ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas liksom likabehandlingsperspektivet. Vid nyanställningar ska särskilda ansträngningar ske för att få sökande av det underrepresenterade könet. Med jämn könsfördelning avses att fördelningen mellan män och kvinnor ligger inom spannet 40–60 mellan könen inom en berörd lärarkategori vid arbetsplatsen. Vid avgränsningen av arbetsplatsen anses fakulteten vara arbetsplatsen när det gäller professorer. När det gäller övriga lärarkategorier är institutionen i normalfallet arbetsplatsen.

## Beslutsfattare

Alla läranställningar, förutom postdoktorer, ska beredas av lärarförslagsnämnden. Beslut om att anställa en person som professor, adjungerad professor och gästprofessor fattas av rektor och får inte delegeras. Detta gäller även förlängningar av dessa anställningar. I övriga läranställningar är det i enlighet med gällande arbets- och delegationsordning prefekt som fattar beslut om att anställa.

## Information om anställningen

Enligt 6 § Anställningsordningen ska en myndighet som avser att anställa en arbetstagare normalt informera om detta på lämpligt sätt. De behörighetskrav och bedömningsgrunder man avser att beakta vid tillsättningen måste framgå av ledigkungalörelsen. Endast sådana krav som angivits i

ledigkunggörelsen kan därefter beaktas vid anställningen. Ledigkunggörelsen ska alltid skrivas på svenska och engelska. Ansökningstiden ska vara minst tre veckor, om inte särskilda skäl föreligger. Vid internationell publicering bör dock ansökningstiden vara minst sex veckor.

När prefekten fattat beslut om vem eller vilka som ska anställas ska detta anslås på universitetets anslagstavla genom ett så kallat tillkännagivande. Det är institutionen som ansvarar för att ett tillkännagivande utformas och anslås via registrator. Därefter ska samtliga sökande erhålla information om att anställningen har tillsatts av annan sökande jämte information om att beslutet går att överklaga.

## Överklagande

Universitetets beslut om anställning som lärare får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Överklagandet ska ha inkommit till myndigheten inom tre veckor från den dag då beslutet anslogs. Beslut av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas. Det ankommer på ansvarig chef enligt gällande delegationsordning att utforma ett yttrande vid överklagande av anställningsärenden. Beslut om att avslå en ansökan om befordran eller att avbryta en rekryteringsprocess kan inte överklagas.

## Läraryörlagsnämnd

För beredning av läraryörlningar som fordrar vetenskaplig, konstnärlig eller motsvarande yrkesmässig kompetens ska fakultetsstyrelsen inrätta en läraryörlagsnämnd bestående av minst sju ordinarie ledamöter varav minst en student. I nämndens uppdrag ingår att kunna bereda ärenden för både fakultet och institution. Ledamöter inklusive ordförande eller vice ordförande utses av fakultetsstyrelsen (exklusive studeranderepresentant). Nämnden ska ha en majoritet av vetenskapligt eller konstnärligt kompetenta lärare. Prefekt ska, utöver de ordinarie ledamöterna ingå i nämnden vid beredning och beslut i ärenden hörande till den egna institutionen. Prefekt kan vid dessa ärenden utse ytterligare en person från institutionen att ingå i nämndens beredning och beslut. Läraryörlagsnämnden är beslutsför när minst hälften av ledamöterna är närvarande, däribland ordföranden eller vice ordföranden.

## Jäv

Med jäv avses omständighet som gör att den som ska handlägga ett ärende kan antas brista i sin objektivitet vid sitt ställningstagande eller vid sin föredragning. Sådana omständigheter finns nämnda i 11 § FL. Den som känner till omständighet som kan antas utgöra jäv mot denne/denna, ska självant ge det till känna. Denna skyldighet gäller både handläggare, ledamöter samt sakkunniga i ett ärende.



# Riktlinjer för handläggning av docenturärenden samt anvisningar för ansökan

Docentkompetens kan sökas i ämnen inom samhällsvetenskapliga fakulteten där forskarutbildning bedrivs. För att komma ifråga för en docentur ska den sökande ha anknytning till Göteborgs universitet och utnämningen vara till nytta för forskningen eller den vetenskapliga undervisningen vid universitetet.

Antagning som oavlönad docent innebär inte en anställning vid universitetet men däremot en naturlig koppling till fakulteten. Docenten förväntas vara beredd att åta sig uppdrag såsom fakultetsopponent, ledamot av betygsnämnd, forskarhandledare, föreläsare inom grund- eller forskarutbildning, eller annan vetenskaplig verksamhet eller verksamhet av gagn för högskolans forskning och utbildning. En docentur vid Samhällsvetenskapliga fakulteten är livslång.

## Behörighet

Behörig för docentur vid Samhällsvetenskapliga fakulteten är den som inom det ämne docenturen avser uppfyller fastställda krav beträffande:

- Vetenskaplig skicklighet och självständighet
- Pedagogisk skicklighet och självständighet
- Anknytning till Samhällsvetenskapliga fakulteten

## Vetenskaplig skicklighet och självständighet

Det är den sökandes totala vetenskapliga kompetens som värderas. Den sökande ska, utöver vad som krävs för doktorsexamen, i sin sammanlagda produktion redovisa vetenskaplig skicklighet och självständig forskningsförmåga. Arbeten utförda innan avhandlingen kan i undantagsfall räknas in.

Kvalitativt fordras påtaglig självständighet, omfattande beläsenhet, god förmåga till vetenskaplig argumentation samt gott omdöme i teoretiska och metodologiska frågor. Den sökanden ska ha fördjupat och breddat sin forskningserfarenhet och förutom avhandlingen redovisat väsentliga vetenskapliga arbeten minst motsvarande ytterligare en avhandling. Dessa arbeten bör dessutom uppvisa en kvalitetshöjning i förhållande till doktorsavhandlingen. Den vetenskapliga meriteringen ska ha visats genom doktorsavhandlingen samt annan aktuell publicering i form av monografier, bidrag till antologier och/eller tidskrifter, där ett granskningsförfarande (peer review) föregått publiceringen. Bidrag till det internationella vetenskapssamhället ska kunna påvisas genom internationella publikationer. Det är dock alltid den vetenskapliga kvaliteten i de sökandes arbeten som ska vara avgörande. Vagröjande läroböcker kan ha ett fristående vetenskapligt värde. Samverkan med det omgivande samhället är meriterande, särskilt populärvetenskaplig publicering och/eller annan utåtriktad informations- och bildningsverksamhet, samt kvalificerat utredningsarbete. För sökande som önskar åberopa sådan verksamhet i sin ansökan, är det viktigt att denna är väl dokumenterad.

Docentkompetens kan inte baseras på vetenskapliga arbeten, som endast föreligger som manuskript vilka ännu ej accepterats för publicering. Om ett manuskript är antaget för publicering ska av redaktör/förläggare undertecknat intyg om detta bifogas ansökan.

Den sökandes självständighet måste klart framgå av ansökan. Självständig förmåga att formulera och lösa vetenskapliga problem samt nödvändig överblick över ämnesområdet för att kunna leda forskningsarbete krävs för docentkompetens. Självständigheten kan dokumenteras till exempel genom att den sökande har bedrivit en egen konsekvent forskningslinje utöver doktorsarbetet. Den sökande ska ange om han eller hon är huvudansvarig författare eller, om så inte är fallet, sin roll i den forskning som redovisas i åberopat arbete. Egna forskningsanslag med den sökande som huvudman samt vetenskapliga uppdrag utgör viktiga meriter.Handledning av projekt- eller examensarbeten på grundutbildningsnivå liksom handledning som avser licentiatsuppsats och handledning som avser doktorsexamen är meriterande.

### Pedagogisk skicklighet och självständighet

Den sökande ska ha en väl utvecklad egen reflexion kring pedagogiska/didaktiska frågeställningar. Vitsordad undervisning på minst 800 klocktimmar utgör en tillräcklig indikation. Om sådan erfarenhet inte finns ska den sökande ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om 15 hp. Genomgången handledarutbildning på forskarutbildningsnivå är ett krav (SFN 2004-02-24). Meriterna ska vara väl dokumenterade.

### Ämneskompetens och anknytning till Samhällsvetenskapliga fakulteten

Den sökande ska väsentligt ha fördjupat och breddat sin ämneskompetens utöver vad som krävs för doktorsexamen. Den sökande ska själv föreslå ämnet för docenturen. Anknytningen kan vara i form av anställning vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, men kan också vara av annan form och bedöms tillsammans med nyttan för fakulteten av berörd prefekt.

### Ansökan

Ansökan om att antas till oavlönad docent i angivet ämne ställs till samhällsvetenskapliga lärarförslagsnämnden. Den sökande ska dessförinnan ha samrått med professor och prefekten inom berörd institution.

#### *Bilagor som ska bifogas ansökan:*

- CV/meritförteckning inklusive publikationslista (artiklar som ingår i avhandlingen ska markeras).
- Vid samförfattande ska ansvarsfördelningen styrkas så långt som möjligt med intyg från handledare eller medförfattare.
- De skrifter som åberopas för ansökan (max 10 st). Eventuella överlappningar mellan åberopade arbeten för anges.
- Sammanfattande beskrivning av tidigare, pågående och planerad vetenskaplig verksamhet.
- Sammanfattande beskrivning av tidigare, pågående och planerad pedagogisk verksamhet samt förteckning över undervisningsmeriter.
- Rekommendationsbrev från professor.
- Intyg på genomgången handledarutbildning.

Ansökan med bilagor (inklusive publikationer och övriga handlingar såsom betyg, intyg, matrikelutdrag etc. som den sökande önskar åberopa) ska skickas som en enda pdf-fil till samhällsvetenskapliga fakultetskansliet. En underskriven ansökan i pappersform ska också inlämnas till kansliet.

## Sakkunnig

Sakkunnig ska vara professor i relevant ämne vid annat lärosäte och utses av lärarförslagsnämnden efter förslag från berörd prefekt. Yttrandet ska innehålla ett klart ställningstagande till om den sökande med åberopande av de bedömningsgrunder som anges i dessa riktlinjer bör bli antagen till oavlönad docent eller ej.

## Beslut

Beslut om att antas som oavlönad docent vid Samhällsvetenskapliga fakulteten fattas av dekanus efter beredning och förslag från lärarförslagsnämnden. I syfte att ge utnämningen till docent större uppmärksamhet ska en docentföreläsning hållas. Datum och titel för denna ska meddelas lärarförslagsnämnden och ett docentbevis utfärdas efter det att meddelande om att den sökande har hållit sin docentföreläsning inkommit till fakultetskansliet.



# GÖTEBORGS UNIVERSITET

## REGLER

Dnr V 2011/356

### **Regler om handläggning inför beslut att kalla till anställning som professor**

Publicerad	<a href="http://www.styrdokument.adm.gu.se">www.styrdokument.adm.gu.se</a>
Beslutsfattare	Styrelsen
Handläggare	Ulf Broberg
Beslutsdatum	2011-09-19
Giltighetstid	2011-09-19 – tills vidare



# GÖTEBORGS UNIVERSITET

**Rektor**

**BESLUT**

2011-09-19

Dnr V 2011/321

## **Regler om handläggning inför beslut att kalla till anställning som professor**

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

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

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

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

Pam Fredman