



BESLUTS-PM: Revidering av Anställningsordning för lärare vid Göteborgs universitet

Datum:
2018-02-09

Dnr:
V 2018/161

Mottagare:
Universitetsstyrelsen

Handläggare:
Ralph Heiefort /
Kristina Durgé

Bakgrund

Regeringen har fattat beslut om en ändring i högskoleförordningen (HF) som ger unga forskare tydligare anställningar och en förutsägbar karriärstruktur. I sak medför det att paragrafen ”Anställning för meritering” (HF 4 kap 12 a §) har ersätts med ”Biträdande lektorer” (HF 4 kap 4 a §, HF 4 kap 12 a §).

För Göteborgs universitet betyder det att den tidsbegränsade anställning som forskarassistent kommer att upphöra och att biträdande lektorer framgent kommer vara reglerade på ett annat sätt än vad som kommer till uttryck i Göteborgs universitets nuvarande anställningsordning. Göteborgs universitet måste följaktligen revidera Anställningsordning för lärare vid Göteborgs universitet (Dnr V 2016/383).

De nya bestämmelserna i högskoleförordningen träder i kraft den 1 oktober 2017. De nya bestämmelserna får tillämpas för anställningar som påbörjas efter ikraftträdandet den 1 oktober 2017 och ska tillämpas i sådana fall som påbörjas efter den 1 april 2018.

Beredning

På rektors ledningsråd 2017-10-12 bestämdes att i arbetet med att revidera Anställningsordning för lärare vid Göteborgs universitet skulle universitetsledningen vara styrgrupp och dekanerna, eller den respektive dekan utsåg, vara referensgrupp. Samtliga dekaner ingick i referensgruppen. Handläggare har varit Ralph Heiefort och Kristina Durgé.

Sammanfattning av förändringarna i förslaget till reviderad anställningsordning

Som nämnt inledningsvis medför förändringarna i HF att de lokalt beslutade tidsbegränsade anställningar som forskarassistent och biträdande lektor kommer att upphöra och att anställning som biträdande lektor framgent kommer vara reglerad på ett annat sätt än vad som kommer till uttryck i Göteborgs universitets nuvarande anställningsordning.

Gällande regleringen av anställning som biträdande lektor så är de viktigaste förändringarna a) att en biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år (tidigare: tills vidare, dock längst fyra år); b) att den som främst bör komma i fråga för anställningen har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan ansökningstiden har gått ut (tidigare: högst sju år); c) att en biträdande lektor efter ansökan ska befordras till lektor om han eller hon har behörighet för en anställning som lektor, och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor; d) att en sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor; och slutligen e) att beslut att avslå en ansökan om befordran kan överklagas.

Utöver de i högskoleförordningen stipulerade förändringarna är de viktigaste förändringarna i förslaget till reviderad anställningsordning att: 1) Tjänstebenenämningen 'senior professor' tas bort; och 2) att möjligheten till befordran från forskare till professor respektive universitetslektor tas bort.

Förutom ovanstående förändringar finns diverse förtydliganden och redaktionella ändringar inskrivna i förslag till reviderad Anställningsordning för lärare vid Göteborgs universitet.

När det gäller 'senior professor' ska noteras att om det är till gagn för universitetet får en pensionerad professor (professor emeritus/emerita) även framgent fortsätta vara verksam inom sitt ämnesområde vid sin ämnesinstitution också efter pensioneringen. En pensionerad professor kan antingen vara verksam med eller utan anställning. Fortsatt engagemang efter ålderspension är inte någon rättighet för individen utan i båda fallen ska det fortsatta engagemanget vara motiverat utifrån ett starkt verksamhetsintresse och verksamhetsnyttan ska i varje enskilt fall vägas mot lokalsituationen, de ekonomiska förutsättningarna i övrigt och den långsiktiga kompetensförsörjningen. För att de äldre bestämmelserna avseende anställning som senior professor ska gälla måste beslut ha fattats av rektor innan 1 april 2018 och anställningen som senior professor måste ha påbörjats senast 2018-07-01.

Förslag till beslut

Universitetsstyrelsen föreslås besluta

att revidera *Anställningsordning för lärare vid Göteborgs universitet* enligt föreliggande förslag

I tjänsten

Ralph Heiefort
Utvecklingsledare

Innehåll

1 LÄRARANSTÄLLNINGAR	4
1.1 Anställningar enligt HF 4 kap HF	7
1.1.1 Professor	7
1.1.1.1 Behörighet	7
1.1.2 Universitetslektor	8
1.1.2.1 Behörighet	8
1.1.3 Biträdande universitetslektor	9
1.1.3.1 Behörighet	10
1.1.4 Adjungerad professor	10
1.1.4.1 Behörighet	11
1.1.5 Gästprofessor	11
1.1.5.1 Behörighet	11
1.2 Lokalt beslutade befattningar	12
1.2.3 Universitetsadjunkt	15
1.2.3.1 Behörighet	15
1.2.4 Postdoktor	16
1.2.4.1 Behörighet	17
1.2.5 Adjungerad lärare Adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt	17
1.2.5.1 Behörighet	18
1.2.6 Gästlärare	18
1.2.6.1 Behörighet	19
2 REKRYTERINGSPROCESSEN	20
2.1 Anställningsprofil	20
2.1.1 Ämnes- eller områdesbenämning	21
2.1.2 Bedömningsgrunder	22
2.1.2.1 Vetenskaplig skicklighet	23
2.1.2.2 Konstnärlig skicklighet	23

2.1.2.3 Pedagogisk skicklighet	24
2.1.2.4 Ledningsförmåga och administrativ skicklighet	24
2.1.2.5 Samverkan med det omgivande samhället.....	25
2.1.2.6 Lämplighet	26
2.2 Information om anställningen (6-5 Anställningsförordningen).....	27
3 BEREDNING INFÖR ANSTÄLLNING AV LÄRARE.....	28
3.1 Beredningsgrupp/Läraryrådsnämnd.....	28
3.2 Sakkunniga.....	28
3.3 Beredningen	29
3.4 Förenklat förfarande vid tillsättning av anställningar om högst två år	29
3.5 Kallelse	30
4 BEFORDRAN.....	31
4.1 Universitetsadjunkt till universitetslektor	33
4.2 Biträdande universitetslektor till universitetslektor.....	33
4.3 Universitetslektor till professor	34
5 REGLER OM HANDLÄGGNING INFÖR BESLUT ATT KALLA TILL ANSTÄLLNING SOM PROFESSOR.....	35
6. BESLUTSFATTARE	37
6.1 Anställning av professor, adjungerad professor, och gästprofessor	37

6.2 Anställning av övriga lärare.....	37
6.3 Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning	37
6.4 Utseende av sakkunniga	37
7 ÖVERKLAGANDE	38

ANSTÄLLNINGSDNING FÖR LÄRARE VID GÖTEBORGS UNIVERSITET		V 2018/161
Nuvarande lydelse	<i>Ny lydelse</i> (Ändringar markeras med <i>kursiv stil</i> eller genom genomstrykningar)	
Denna av styrelsen fastställda anställningsordning bör kompletteras med ytterligare anvisningar av fakultetsstyrelserna. Sådana anvisningar får dock inte innehålla regler som innebär att anställningsordningens regler inskränks eller kringgås.	Denna av styrelsen fastställda anställningsordning bör kompletteras med ytterligare anvisningar av fakultetsstyrelserna. Sådana anvisningar får dock inte innehålla regler som innebär att anställningsordningens regler inskränks eller kringgås.	
<p>1 Läraranställningar</p> <p>Vid Göteborgs universitet får från och med den 1 mars 2013 anställas lärare som professor, universitetslektor, universitetsadjunkt, biträdande universitetslektor, forskarassistent, adjungerad professor, gästprofessor, adjungerad universitetslektor, adjungerad universitetsadjunkt, gästlärare, postdoktor samt senior professor.</p> <p>I en lärares arbetsuppgifter ingår att ha hand om utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. (3 kap § 1 HL).</p>	<p>1 Läraranställningar</p> <p>Vid Göteborgs universitet får från och med den 1 mars 2013 <i>2 april 2018</i> anställas lärare som professor, universitetslektor, universitetsadjunkt, biträdande universitetslektor, forskarassistent, adjungerad professor, gästprofessor, adjungerad universitetslektor, adjungerad universitetsadjunkt, gästlärare <i>samt</i> postdoktor. samt senior professor.</p> <p>I en lärares arbetsuppgifter ingår att ha hand om utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. (3 kap § 1 HL).</p> <p><i>I en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning, forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. (HL 3 kap 1§).</i></p>	

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

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

Det åligger universitetet att som arbetsgivare besluta om i vilken omfattning lärare, oavsett befattningstyp, ska ha hand om utbildning, forskning och/eller konstnärligt utvecklingsarbete och administration. Därvid ska universitetet sträva efter att lärare ur alla lärarkategorier undervisar inom utbildning på grund- eller avancerad nivå. Vidare ingår att besluta om lärarnas medverkan i myndighetens uppgift att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid universitetet kommer till nytta. Generellt gäller att universitetsläraren ska följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid universitetet. För samtliga tillsvidareanställda lärare - samt övriga lärare med en anställningstid över två år - gäller också att senast inom ett år från anställningstillfället ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Prövningen av sådana

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

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

Det åligger universitetet att som arbetsgivare besluta om i vilken omfattning lärare, oavsett befattningstyp, ska ha hand om utbildning, forskning ~~och/eller konstnärligt utvecklingsarbete~~ och administration. Därvid ska universitetet sträva efter att lärare ur alla lärarkategorier undervisar inom utbildning på grund- eller avancerad nivå. Vidare ingår att besluta om lärarnas medverkan i myndighetens uppgift att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid universitetet kommer till nytta. Generellt gäller att universitetsläraren ska följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid universitetet. För samtliga tillsvidareanställda lärare – samt övriga lärare med en anställningstid över två år – gäller också att senast inom ett år från anställningstillfället ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Prövningen av

<p>högskolepedagogiska meriter ska ske i särskild ordning i enlighet med beslut av rektor. Vid deltidsanställning eller om andra särskilda skäl föreligger kan denna tid dock utsträckas till två år.</p> <p>Grundläggande vid rekrytering av lärarpersonal - liksom för övriga personalkategorier - är att anställningsavtalet i normalfallet ska gälla tills vidare. Undantagen från denna grundprincip finns angivna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Härutöver medger 4 kap. högskoleförordningen (HF) tidsbegränsade anställningar för adjungerade professorer, vilka kan anställas upp till tolv år, för gästprofessorer, vilka kan anställas upp till fem år samt för meriteringsanställning i fyra år med möjlighet till förlängning upp till sex år vid särskilda skäl.</p> <p>Lärare inom konstnärlig verksamhet får emellertid - även om huvudalternativet även här är anställningar tills vidare (se prop. 2009/10:149) - med stöd av högskoleförordningen anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år.</p> <p>De anställningar som i övrigt får tidsbegränsas utöver bestämmelserna i LAS regleras genom kollektivavtal.</p>	<p>sådana högskolepedagogiska meriter ska ske i särskild ordning i enlighet med beslut av rektor. Vid deltidsanställning eller om andra särskilda skäl föreligger kan denna tid dock utsträckas till två år.</p> <p>Grundläggande vid rekrytering av lärarpersonal – liksom för övriga personalkategorier – är att anställningsavtalet i normalfallet ska gälla tills vidare. Undantagen från denna grundprincip finns angivna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Härutöver medger 4 kap högskoleförordningen (HF) tidsbegränsade anställningar för adjungerade professorer, vilka kan anställas upp till tolv år, för gästprofessorer, vilka kan anställas upp till fem år samt för meriteringsanställning i fyra år med möjlighet till förlängning upp till sex år vid särskilda skäl. <i>samt för anställning som biträdande universitetslektor i minst fyra och högst sex år med möjlighet att förnya anställningen med högst två år om det finns särskilda skäl för att uppnå syftet med anställningen.</i></p> <p>Lärare inom konstnärlig verksamhet får emellertid – även om huvudalternativet även här är anställningar tills vidare (se prop. 2009/10:149) – med stöd av högskoleförordningen anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år.</p> <p>De anställningar som i övrigt får tidsbegränsas utöver bestämmelserna i LAS regleras genom kollektivavtal.</p>
--	---

<p>1.1 Anställningar enligt 4 kap HF</p>	<p>1.1 Anställningar enligt HF 4 kap HF</p>
<p>1.1.1 Professor</p> <p>Professor är den främsta lärarbefattningen. Jämte lektorerna utgör professorerna stommen i befattningsstrukturen och fungerar i den rollen också som den främsta garanten för en högkvalitativ utbildning och forskning. Inom ramen för alla de olika arbetsuppgifter som kan ingå i en universitetslärares anställning betingas professors arbete i hög grad av den kompetens som följer med befattningen men också av de över tid skiftande uppdrag som universitetet ställs inför.</p> <p>Anställningen som professor avser tjänstgöring om minst halvtid.</p>	<p>1.1.1 Professor</p> <p>Professor är den främsta lärarbefattningen. Jämte <i>universitets</i>lektorerna utgör professorerna stommen i befattningsstrukturen och fungerar i den rollen också som den främsta garanten för en högkvalitativ utbildning och forskning. Inom ramen för alla de olika arbetsuppgifter som kan ingå i en universitetslärares anställning betingas professors arbete i hög grad av den kompetens som följer med befattningen men också av de över tid skiftande uppdrag som universitetet ställs inför.</p> <p>Anställningen som professor avser tjänstgöring om minst halvtid. <i>Omfattningen på anställningen som professor ska vara minst halvtid.</i></p>
<p>1.1.1.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.</p> <p>För anställning som professor som ska vara förenad med anställning vid sjukvårdsenhet krävs även visad klinisk skicklighet.</p>	<p>1.1.1.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.</p> <p>För anställning som professor som ska vara förenad med anställning vid sjukvårdsenhet krävs även visad klinisk skicklighet.</p>

<p>1.1.2 Universitetslektor</p> <p>Som den vanligast förekommande lärarbefattningen vid universitetet spänner universitetslektoratet över ett brett spektrum av en universitetslärares olika arbetsuppgifter. Som sådan markerar denna befattning en kvalitetsmässig grund för utbildning och forskning.</p>	<p>1.1.2 Universitetslektor</p> <p>Som den vanligast förekommande lärarbefattningen vid universitetet spänner universitetslektoratet över ett brett spektrum av en universitetslärares olika arbetsuppgifter. Som sådan markerar denna befattning en kvalitetsmässig grund för utbildning och forskning.</p>
<p>1.1.2.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som universitetslektor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskapliga kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.</p> <p>Behörig att anställas som universitetslektor inom konstnärlig verksamhet är dels den som visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen eller visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.</p> <p>För anställning som universitetslektor som ska vara förenad med anställning vid sjukvårdsenhet krävs även visad klinisk skicklighet.</p>	<p>1.1.2.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som universitetslektor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskapliga kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.</p> <p>Behörig att anställas som universitetslektor inom konstnärlig verksamhet är dels den som visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen eller visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.</p> <p>För anställning som universitetslektor som ska vara förenad med anställning vid sjukvårdsenhet krävs även visad klinisk skicklighet.</p>

1.1.3 Biträdande universitetslektor

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

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

Som biträdande universitetslektor kan man ha uppgifter inom undervisning och administration men ska åtminstone till hälften av sin arbetstid ägna sig åt forskning. Anställning som biträdande universitetslektor är sålunda en meriteringsanställning där innehavaren, efter godkänd prövning, ska befordras till universitetslektor.

Innan en anställning som biträdande universitetslektor ledigkungs ska 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 universitetslektoratet.

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

	<p>1.1.3.1 Behörighet</p> <p><i>Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande universitetslektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.</i></p>
<p>1.1.3 Adjungerad professor</p> <p>Avsikten med anställningen som adjungerad professor är att knyta viktig kompetens till Göteborgs universitet samtidigt som ett ömsesidigt kunskapsutbyte kan ske mellan universitetet och det omgivande samhället. Den som innehar en anställning som adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga yrkesverksamhet förlagd utanför högskoleväsendet.</p> <p>Anställningen som adjungerad professor inrättas normalt för 20-40% omfattning men avser högst halvtidstjänstgöring.</p>	<p>1.1.4 Adjungerad professor</p> <p>Avsikten med anställningen som adjungerad professor är att knyta viktig kompetens till Göteborgs universitet samtidigt som ett ömsesidigt kunskapsutbyte kan ske mellan universitetet och det omgivande samhället. Den som innehar en anställning som adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga yrkesverksamhet förlagd utanför högskoleväsendet.</p> <p>Anställningen som adjungerad professor inrättas normalt för 20-40 % omfattning men avser högst halvtidstjänstgöring. <i>Omfattningen ska dock alltid vara mindre än 50 % av heltidsanställning.</i></p>

<p>1.1.3.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som adjungerad professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet. Vid bedömningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten ska i första hand vikt fästas vid skicklighet inom den subspecialitet som anställningen är inriktad mot.</p>	<p>1.1.4.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som adjungerad professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet. Vid bedömningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten ska i första hand vikt fästas vid skicklighet inom den subspecialitet som anställningen är inriktad mot.</p>
<p>1.1.4 Gästprofessor</p> <p>Syftet med anställningen som gästprofessor är att universitetet, genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från i första hand annat universitet eller högskola, skapar utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet. Gästprofessorn får inte ha en karriärmässig anknytning till Göteborgs universitet och ska normalt ha sin yrkesverksamhet förlagd till något annat svenskt eller utländskt universitet eller till någon annan samhällssektor av betydelse för universitetet.</p>	<p>1.1.5 Gästprofessor</p> <p>Syftet med anställningen som gästprofessor är att universitetet, genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från i första hand annat universitet eller högskola, skapar utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet. Gästprofessorn får inte ha en karriärmässig anknytning till Göteborgs universitet och ska normalt ha sin yrkesverksamhet förlagd till något annat svenskt eller utländskt universitet eller till någon annan samhällssektor av betydelse för universitetet.</p>
<p>1.1.4.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som gästprofessor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.</p>	<p>1.1.5.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som gästprofessor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.</p>

1.2 Lokalt beslutade befattningar	1.2 Lokalt beslutade befattningar
<p>1.2.1 Biträdande universitetslektor</p> <p>En biträdande universitetslektor får, med stöd av HF 4 kap 12 a och 12 b §§, anställas tills vidare, dock längst fyra år, i syfte att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läroanställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år.</p> <p>I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.</p> <p>Som biträdande universitetslektor kan man ha uppgifter inom undervisning och administration men ska åtminstone till hälften av sin arbetstid ägna sig åt forskning och/eller konstnärligt utvecklingsarbete.</p> <p>Anställning som biträdande universitetslektor är sålunda en meriteringsanställning där innehavaren, efter godkänd prövning, ska befordras till universitetslektor.</p> <p>Innan en anställning som biträdande universitetslektor ledigkungörs ska fastställas vilka bedömningsgrunder som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor. Bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska framgå av ledigkungörelsen för det biträdande lektoratet.</p>	<p>1.2.1 Biträdande universitetslektor</p> <p>En biträdande universitetslektor får, med stöd av HF 4 kap 12 a och 12 b §§, anställas tills vidare, dock längst fyra år, i syfte att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läroanställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år.</p> <p>I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.</p> <p>Som biträdande universitetslektor kan man ha uppgifter inom undervisning och administration men ska åtminstone till hälften av sin arbetstid ägna sig åt forskning och/eller konstnärligt utvecklingsarbete.</p> <p>Anställning som biträdande universitetslektor är sålunda en meriteringsanställning där innehavaren, efter godkänd prövning, ska befordras till universitetslektor.</p> <p>Innan en anställning som biträdande universitetslektor ledigkungörs ska fastställas vilka bedömningsgrunder som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor. Bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska framgå av ledigkungörelsen för det biträdande lektoratet.</p>

<p>Övergångsbestämmelser: Enligt övergångsbestämmelserna till den nya högskoleförordningen (2010:1064) har universitetet kunnat tillämpa de äldre bestämmelserna i 4 kap HF avseende tillsättningsförfarande och tidsbegränsning vid beslut om anställning av biträdande universitetslektor och forskarassistent intill utgången av september månad 2011. Innebörden av övergångsbestämmelserna är vidare att universitetet för alla sådana anställningar som tillkommit med stöd av de äldre bestämmelserna ska tillämpa den tidigare regleringen i förordningen vad avser tidsbegränsning. Genom lokalt beslut kommer universitetet dessutom ifråga om biträdande universitetslektorer tillsatta före oktober 2011 tillämpa den äldre förordningens 4 kap 13 a § rörande befordran till universitetslektor.</p>	<p>Övergångsbestämmelser: Enligt övergångsbestämmelserna till den nya högskoleförordningen (2010:1064) har universitetet kunnat tillämpa de äldre bestämmelserna i 4 kap HF avseende tillsättningsförfarande och tidsbegränsning vid beslut om anställning av biträdande universitetslektor och forskarassistent intill utgången av september månad 2011. Innebörden av övergångsbestämmelserna är vidare att universitetet för alla sådana anställningar som tillkommit med stöd av de äldre bestämmelserna ska tillämpa den tidigare regleringen i förordningen vad avser tidsbegränsning. Genom lokalt beslut kommer universitetet dessutom ifråga om biträdande universitetslektorer tillsatta före oktober 2011 tillämpa den äldre förordningens 4 kap 13 a § rörande befordran till universitetslektor.</p>
<p>1.2.1.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har avlagt doktorexamen, konstnärlig doktorexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt doktorexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång. Även den som 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.</p>	<p>1.2.1.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har avlagt doktorexamen, konstnärlig doktorexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt doktorexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång. Även den som 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.</p>

1.2.2 Forskarassistent

En forskarassistent får, med stöd av HF 4 kap 12 a och 12 b §§, anställas tills vidare, dock längst fyra år, i syfte att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läraranställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Som forskarassistent kan man ha uppgifter inom undervisning och administration men ska åtminstone till hälften av sin arbetstid ägna sig åt forskning och/eller konstnärligt utvecklingsarbete.

Anställning som forskarassistent är – i likhet med anställningen som biträdande universitetslektor - sålunda en meriteringsanställning. En innehavare av en anställning som forskarassistent äger dock inte rätt att bli prövad för befordran till universitetslektor.

Innan en anställning som forskarassistent inrättas ska prefekten noga överväga om det med hänsyn till verksamhetsbehoven och den långsiktiga kompetensförsörjningen istället bör inrättas en anställning som biträdande universitetslektor.

Övergångsbestämmelser: Enligt övergångsbestämmelserna till den nya högskoleförordningen (2010:1064) har universitetet kunnat tillämpa de äldre bestämmelserna i 4 kap HF avseende tillsättningsförfarande och tidsbegränsning vid beslut om anställning av biträdande universitetslektor och forskarassistent intill utgången av september månad 2011. Innebörden av övergångsbestämmelserna är vidare att universitetet för alla sådana anställningar som tillkommit med stöd av de äldre bestämmelserna ska tillämpa den tidigare regleringen i förordningen vad avser tidsbegränsning.

1.2.2 Forskarassistent

~~En forskarassistent får, med stöd av HF 4 kap 12 a och 12 b §§, anställas tills vidare, dock längst fyra år, i syfte att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läraranställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Som forskarassistent kan man ha uppgifter inom undervisning och administration men ska åtminstone till hälften av sin arbetstid ägna sig åt forskning och/eller konstnärligt utvecklingsarbete.~~

~~Anställning som forskarassistent är – i likhet med anställningen som biträdande universitetslektor – sålunda en meriteringsanställning. En innehavare av en anställning som forskarassistent äger dock inte rätt att bli prövad för befordran till universitetslektor.~~

~~Innan en anställning som forskarassistent inrättas ska prefekten noga överväga om det med hänsyn till verksamhetsbehoven och den långsiktiga kompetensförsörjningen istället bör inrättas en anställning som biträdande universitetslektor.~~

~~**Övergångsbestämmelser:** Enligt övergångsbestämmelserna till den nya högskoleförordningen (2010:1064) har universitetet kunnat tillämpa de äldre bestämmelserna i 4 kap HF avseende tillsättningsförfarande och tidsbegränsning vid beslut om anställning av biträdande universitetslektor och forskarassistent intill utgången av september månad 2011. Innebörden av övergångsbestämmelserna är vidare att universitetet för alla sådana anställningar som tillkommit med stöd av de äldre bestämmelserna ska tillämpa den tidigare regleringen i förordningen vad avser tidsbegränsning.~~

<p>1.2.2.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som forskarassistent är den som har avlagt doktorsexamen, konstnärlig doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång. Även den som 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.</p>	<p>1.2.2.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som forskarassistent är den som har avlagt doktorsexamen, konstnärlig doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig/konstnärlig kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång. Även den som 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.</p>
<p>1.2.3 Universitetsadjunkt</p> <p>Befattningen som universitetsadjunkt är i första hand tänkt att tillgodose undervisningsbehov där doktorsexamen inte nödvändigtvis är ett krav.</p>	<p>1.2.3 Universitetsadjunkt</p> <p>Befattningen som universitetsadjunkt är i första hand tänkt att tillgodose undervisningsbehov där doktorsexamen inte nödvändigtvis är ett krav.</p>
<p>1.2.3.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.</p>	<p>1.2.3.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.</p>

1.2.4 Postdoktor

Befattningen som postdoktor syftar till att ge nyblivna doktorer möjlighet att befästa och vidareutveckla i första hand sina vetenskapliga färdigheter. I anställningen som postdoktor ska arbetsuppgifterna huvudsakligen vara inriktade mot egen forskning men kan, om de inte överstiger en femtedel av arbetstiden, även innefatta undervisning.

Beslut om anställning som postdoktor sker med stöd av Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. En postdoktor ska anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förlängas 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.

Mot bakgrund av intentionerna i avtalet och att denna befattning syftar till att skapa ett rimligt utrymme för vetenskaplig meritering ska – om inte särskilda skäl föreligger - sådana anställningar normalt inrättas för en tvåårsperiod.

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

1.2.4 Postdoktor

Befattningen som postdoktor syftar till att ge nyblivna doktorer möjlighet att befästa och vidareutveckla i första hand sina vetenskapliga färdigheter. I anställningen som postdoktor ska arbetsuppgifterna huvudsakligen vara inriktade mot egen forskning men kan, om de inte överstiger en femtedel av arbetstiden, även innefatta undervisning.

Beslut om anställning som postdoktor sker med stöd av *kollektivavtalet* Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. En postdoktor ska anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förlängas 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.~~

Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

Mot bakgrund av intentionerna i avtalet och att denna befattning syftar till att skapa ett rimligt utrymme för vetenskaplig meritering ska – om inte särskilda skäl föreligger – sådana anställningar normalt inrättas ~~för en tvåårsperiod~~ *på heltid för en period om två år.*

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

<p>1.2.4.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som postdoktor är den som har avlagt doktorsexamen, konstnärlig doktorsexamen eller som har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång. Även den som 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.</p>	<p>1.2.4.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som postdoktor är den som har avlagt doktorsexamen, konstnärlig doktorsexamen eller som har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång. Även den som 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.</p>
<p>1.2.5. Adjungerad lärare (adjungerad universitetsadjunkt och adjungerad universitetslektor)</p> <p>Genom anställningen som adjungerad lärare knyts viktig kompetens till Göteborgs universitet samtidigt som ett ömsesidigt kunskapsutbyte kan ske mellan universitetet och det omgivande samhället.</p> <p>Den som innehar en anställning som adjungerad lärare (det vill säga som adjungerad universitetsadjunkt eller adjungerad universitetslektor) ska ha sin huvudsakliga yrkesverksamhet förlagd utanför högskoleväsendet.</p> <p>Anställningen som adjungerad lärare inrättas normalt för 20-40% omfattning men avser högst halvtidstjänstgöring. Beslut om anställning som adjungerad lärare sker med stöd av Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare. Högskolepedagogisk utbildning/kompetensutveckling under de två första åren är ett krav för fortsatt adjungering.</p>	<p>1.2.5. Adjungerad lärare Adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt</p> <p>Genom anställningen som adjungerad lärare <i>adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt</i> knyts viktig kompetens till Göteborgs universitet samtidigt som ett ömsesidigt kunskapsutbyte kan ske mellan universitetet och det omgivande samhället.</p> <p>Den som innehar en anställning som adjungerad lärare <i>adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt</i> ska ha sin huvudsakliga yrkesverksamhet <i>yrkesverksamhet</i> förlagd utanför högskoleväsendet.</p> <p>Anställningen som adjungerad lärare <i>adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt</i> inrättas normalt för 20-40 %. omfattning men avser högst halvtidstjänstgöring. <i>omfattning men avser högst halvtidstjänstgöring. Omfattningen ska dock alltid vara mindre än 50 % av heltidsanställning.</i> Beslut om anställning som adjungerad lärare <i>adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt</i> sker med stöd av</p>

	<p><i>kollektivavtalet</i> Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare. Högskolepedagogisk utbildning/kompetensutveckling under de två första åren är ett krav för fortsatt adjungering.</p>
<p>1.2.5.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som adjungerad lärare är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå för adjungerad universitetsadjunkt och doktorsexamen för adjungerad universitetslektor eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen</p>	<p>1.2.5.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som adjungerad lärare är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå för adjungerad universitetsadjunkt och doktorsexamen för adjungerad universitetslektor eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen</p> <p><i>Behörig att anställas som adjungerad universitetslektor är den som dels visat pedagogisk skicklighet dels har doktorsexamen eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.</i></p> <p><i>Behörig att anställas som adjungerad universitetsadjunkt är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå eller har någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.</i></p>
<p>1.2.6 Gästlärare</p> <p>Syftet med anställningen som gästlärare är att universitetet, genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från i första hand annat universitet eller högskola, skapar utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet. Gästläraren får inte ha en karriärmässig anknytning till Göteborgs universitet och ska normalt ha sin yrkesverksamhet</p>	<p>1.2.6 Gästlärare</p> <p>Syftet med anställningen som gästlärare är att universitetet, genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från i första hand annat universitet eller högskola, skapar utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet. Gästläraren får inte ha en karriärmässig</p>

<p>förlagd till något svenskt eller utländskt universitet eller till någon annan samhällssektor av betydelse för universitetet</p>	<p>anknytning till Göteborgs universitet och ska normalt ha sin yrkesverksamhet förlagd till något svenskt eller utländskt universitet eller till någon annan samhällssektor av betydelse för universitetet.</p>
<p>1.2.6.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som gästlärare är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen</p>	<p>1.2.6.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som gästlärare är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.</p>
<p>1.2.7 Senior professor</p> <p>Med stöd av LAS 5 § får en pensionerad professor anställas på motsvarande befattning med prefixet senior (i internationella sammanhang används beteckningen professor). Sådan anställning ska vara tidsbegränsad till högst ett år vid varje förordnandetillfälle. Beslutet om att anställa en senior lärare ska alltid fattas utifrån en noggrann prövning av verksamhetsskäl för den aktuella befattningen</p>	<p>1.2.7 Senior professor</p> <p>Med stöd av LAS 5 § får en pensionerad professor anställas på motsvarande befattning med prefixet senior (i internationella sammanhang används beteckningen professor). Sådan anställning ska vara tidsbegränsad till högst ett år vid varje förordnandetillfälle. Beslutet om att anställa en senior lärare ska alltid fattas utifrån en noggrann prövning av verksamhetsskäl för den aktuella befattningen</p>
<p>1.2.7.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som senior professor är den som gått i pension och som före sin pensionering varit anställd som professor på en motsvarande befattning.</p>	<p>1.2.7.1 Behörighet</p> <p>Behörig att anställas som senior professor är den som gått i pension och som före sin pensionering varit anställd som professor på en motsvarande befattning.</p>

2 Rekryteringsprocessen

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

2.1 Anställningsprofil

En framgångsrik rekrytering förutsätter en tydlig anställningsprofil i termer av ämnesbenämning, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder och övriga kvalifikationskrav. I den meningen är utformningen av anställningsprofilen som den kommer till uttryck i ledigkungörelsen av utomordentligt stor betydelse för rättssäkerhet och effektivitet i den fortsatta processen. Anställningsprofilen ska tas fram efter samråd med lärarförslagsnämndens ordförande/berörd tjänsteman med särskild kunskap om regelverket kring läraranställningar

2 Rekryteringsprocessen

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

2.1 Anställningsprofil

En framgångsrik rekrytering förutsätter en tydlig anställningsprofil i termer av ämnesbenämning, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder och övriga kvalifikationskrav. I den meningen är utformningen av anställningsprofilen som den kommer till uttryck i ledigkungörelsen av utomordentligt stor betydelse för rättssäkerhet och effektivitet i den fortsatta processen. Anställningsprofilen ska tas fram efter samråd med lärarförslagsnämndens ordförande/berörd tjänsteman med särskild kunskap om regelverket kring läraranställningar.

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

2.1.1 Ämnes- eller områdesbenämning

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

Ämnesbenämning ska normalt utgöras av "ämne" eller ett undervisningsområde/huvudområde. Om särskilda skäl föranleder det ska benämningen utgöras av "ämne, särskilt subspecialitet".

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

2.1.1 Ämnes- eller områdesbenämning

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

~~Ämnesbenämning ska normalt utgöras av "ämne" eller ett undervisningsområde/huvudområde. Om särskilda skäl föranleder det ska benämningen utgöras av "ämne, särskilt subspecialitet".~~

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

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

2.1.2 Bedömningsgrunder

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

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

2.1.2 Bedömningsgrunder

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

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

<p>2.1.2.1 Vetenskaplig skicklighet</p> <p>Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning Kriterier vid bedömningen är t ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bredd och djup i forskningen • Originalitet i forskningen • Produktivitet • Bidrag till det internationella vetenskapssamhället • Uppdrag inom vetenskapssamhället 	<p>2.1.2.1 Vetenskaplig skicklighet</p> <p>Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning Kriterier vid bedömningen är t ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bredd och djup i forskningen • Originalitet i forskningen • Produktivitet • Bidrag till det internationella vetenskapssamhället • Uppdrag inom vetenskapssamhället
<p>2.1.2.2 Konstnärlig skicklighet</p> <p>Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion. Kriterier vid bedömningen är t ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konstnärligt djup och uttryckskraft • Konstnärlig originalitet • Synlighet och värdering i konstliv och professionella sammanhang • Produktivitet • Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete • Utmärkelser, stipendier, etc • Konstnärliga expertuppdrag 	<p>2.1.2.2 Konstnärlig skicklighet</p> <p>Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion. Kriterier vid bedömningen är t ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konstnärligt djup och uttryckskraft • Konstnärlig originalitet • Synlighet och värdering i konstliv och professionella sammanhang • Produktivitet • Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete • <i>Konstnärlig forskning</i> • <i>Konstnärligt utvecklingsarbete</i> • Utmärkelser, stipendier, etc • Konstnärliga expertuppdrag

<p>2.1.2.3 Pedagogisk skicklighet</p> <p>Vid bedömningen av den pedagogiska skickligheten ska hänsyn tas till visad förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet, framgångsrik handledning av studerande till goda resultat och visad förmåga till utarbetande av kvalificerat utbildningsmaterial.</p> <p>Kriterier vid bedömningen är t ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Anmärkning: Som inledningsvis angavs gäller för samtliga tillsvidareanställda lärare - samt övriga lärare med en anställningstid över två år - att senast inom ett år från anställningstillfället ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Prövningen av sådana högskolepedagogiska meriter ska ske i särskild ordning i enlighet med beslut av rektor. Vid deltidsanställning eller om andra särskilda skäl föreligger kan denna tid dock utsträckas till två år.</p>	<p>2.1.2.3 Pedagogisk skicklighet</p> <p>Vid bedömningen av den pedagogiska skickligheten ska hänsyn tas till visad förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning av hög kvalitet, framgångsrik handledning av studerande till goda resultat och visad förmåga till utarbetande av kvalificerat utbildningsmaterial.</p> <p>Kriterier vid bedömningen är t ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Anmärkning: Som inledningsvis angavs gäller för samtliga tillsvidareanställda lärare – samt övriga lärare med en anställningstid över två år – att senast inom ett år från anställningstillfället ha genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Prövningen av sådana högskolepedagogiska meriter ska ske i särskild ordning i enlighet med beslut av rektor. Vid deltidsanställning eller om andra särskilda skäl föreligger kan denna tid dock utsträckas till två år.</p>
<p>2.1.2.4 Ledningsförmåga och administrativ skicklighet</p> <p>Meriterande är här olika slag av ledningsuppdrag eller uppdrag i organ inom högskolan. Det kan röra sig om uppdrag som prefekt, studierektor ordförande eller ledamot i kommittéer, styrelser eller nämnder på olika nivåer inom universitetet eller genom utveckling av personalledning, av kvalitetsarbete, av IT-tillämpning, av internationaliseringsarbete eller av jämställdhetsarbete.</p>	<p>2.1.2.4 Ledningsförmåga och administrativ skicklighet</p> <p>Meriterande är här olika slag av ledningsuppdrag eller uppdrag i organ inom högskolan. Det kan röra sig om uppdrag som prefekt, studierektor ordförande eller ledamot i kommittéer, styrelser eller nämnder på olika nivåer inom universitetet eller genom utveckling av personalledning, av kvalitetsarbete, av IT-tillämpning, av internationaliseringsarbete eller av jämställdhetsarbete.</p>

<p>Vidare kan räknas hit även annat ledarskap i akademien, d.v.s. visad förmåga att leda verksamhet och personal samt förmåga att organisera och leda forskningsprojekt och forskargrupper. Hit kan också räknas, beroende av anställningens inriktning och beskaffenhet, verksamhet utanför högskolan liksom internationella uppdrag och erfarenheter.</p>	<p>Vidare kan räknas hit även annat ledarskap i akademien, d.v.s. visad förmåga att leda verksamhet och personal samt förmåga att organisera och leda forskningsprojekt och forskargrupper. Hit kan också räknas, beroende av anställningens inriktning och beskaffenhet, verksamhet utanför högskolan liksom internationella uppdrag och erfarenheter.</p>
<p>2.1.2.5 Samverkan med det omgivande samhället</p> <p>Samverkansuppgiften består av tre delar; att informera, att samverka med det omgivande samhället och att verka för nyttiggörande av universitetets forskning. Då uppgiften utgör ett av universitetets uttalade uppdrag ska skicklighet inom detta område utgöra en särskild bedömningsgrund. Förmågan att interagera med övriga delar av samhället är en viktig del i universitetslärares roll och kräver god insikt i olika samhällsliga processer och den påverkan som universitetets verksamhet har i dessa.</p> <p>Faktorer att beakta vid bedömningen kan t ex vara</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontaktskapande informations- och kommunikationsarbete • Dokumenterade omvärldskontakter av för området relevant art • Framgångsrika samverkansprojekt med externa aktörer • Betydande insatser inom uppdragsutbildning och uppdragsforskning • Populärvetenskapliga arbeten med stor spridning • Licensierings- och kommersialiseringsarbete 	<p>2.1.2.5 Samverkan med det omgivande samhället</p> <p>Samverkansuppgiften består av tre delar; att informera, att samverka med det omgivande samhället och att verka för nyttiggörande av universitetets forskning. Då uppgiften utgör ett av universitetets uttalade uppdrag ska skicklighet inom detta område utgöra en särskild bedömningsgrund. Förmågan att interagera med övriga delar av samhället är en viktig del i universitetslärares roll och kräver god insikt i olika samhällsliga processer och den påverkan som universitetets verksamhet har i dessa.</p> <p>Faktorer att beakta vid bedömningen kan t ex vara</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontaktskapande informations- och kommunikationsarbete • Dokumenterade omvärldskontakter av för området relevant art • Framgångsrika samverkansprojekt med externa aktörer • Betydande insatser inom uppdragsutbildning och uppdragsforskning • Populärvetenskapliga arbeten med stor spridning • Licensierings- och kommersialiseringsarbete

2.1.2.6 Lämplighet

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

2.1.2.6 Lämplighet

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

2.2 Information om anställningen (6 § Anställningsförordningen)

I Anställningsförordningens 6 § regleras informationsskyldigheten vid anställningar. En myndighet som avser att anställa en arbetstagare ska normalt informera om detta på lämpligt sätt. Den officiella ledigkungörelsen av en anställning utgör, tillsammans med föreskrifter och avtal, utgångspunkterna för rekryteringsgruppens (motsvarande) arbete. Vad ledigkungörelsen anger om anställningsprofil m.m. gäller och får inte ändras eller bortses från under arbetets gång. De grunder, som man avser att beakta vid tillsättningen, måste därför, om de inte regleras i föreskrifter eller avtal, framgå av kungörelsen.

Information vad gäller läroanställningar ska avseende befattningar som kräver vetenskaplig eller motsvarande konstnärlig kompetens förutom till arbetsförmedlingen publiceras på universitetets hemsida. I övrigt kan publiceringssätt väljas fritt. Ledigkungörelsen ska alltid vara formulerad på svenska men ska normalt även finnas i en engelsk version. Utlysningen ska – om inte särskilda och skriftligt motiverade skäl föreligger – ske såväl nationellt som internationellt.

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

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

2.2 Information om anställningen (~~6 §~~ Anställningsförordningen)

I Anställningsförordningens 6 § regleras informationsskyldigheten vid anställningar. En myndighet som avser att anställa en arbetstagare ska normalt informera om detta på lämpligt sätt. Den officiella ledigkungörelsen av en anställning utgör, tillsammans med föreskrifter och avtal, utgångspunkterna för rekryteringsgruppens (motsvarande) arbete. Vad ledigkungörelsen anger om anställningsprofil m.m. gäller och får inte ändras eller bortses från under arbetets gång. De grunder, som man avser att beakta vid tillsättningen, måste därför, om de inte regleras i föreskrifter eller avtal, framgå av kungörelsen.

Information vad gäller läroanställningar ska avseende befattningar som kräver vetenskaplig eller motsvarande konstnärlig kompetens förutom till arbetsförmedlingen publiceras på universitetets hemsida. I övrigt kan publiceringssätt väljas fritt. Ledigkungörelsen ska alltid vara formulerad på svenska men ska normalt även finnas i en engelsk version. Utlysningen ska – om inte särskilda och skriftligt motiverade skäl föreligger – ske såväl nationellt som internationellt.

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

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

<h3>3 Beredning inför anställning av lärare</h3>	<h3>3 Beredning inför anställning av lärare</h3>
<h4>3.1 Beredningsgrupp/ lärarförslagsnämnd</h4> <p>För beredning av läraranställningar som fordrar vetenskaplig, konstnärlig eller yrkesmässig kompetens inrättar fakultetsstyrelserna en lärarförslagsnämnd. Lärarförslagsnämndens sammansättning regleras i universitetets arbets- och delegationsordning. Sakkunniga kan adjungeras till nämnden. Vid inrättandet av beredningsorganet ska jämn könsfördelning eftersträvas. Till lärarförslagsnämnden ska knytas tjänsteman med särskild kunskap om regelverket kring läraranställningar.</p>	<h4>3.1 Beredningsgrupp/ Lärarförslagsnämnd</h4> <p>För beredning av läraranställningar som fordrar vetenskaplig, konstnärlig eller yrkesmässig kompetens inrättar fakultetsstyrelserna en lärarförslagsnämnd. Lärarförslagsnämndens sammansättning regleras i universitetets arbets- och delegationsordning. Sakkunniga kan adjungeras till nämnden. Vid inrättandet av beredningsorganet lärarförslagsnämnd ska jämn könsfördelning eftersträvas. Till lärarförslagsnämnden ska knytas tjänsteman med särskild kunskap om regelverket kring läraranställningar.</p>
<h4>3.2 Sakkunniga</h4> <p>Sakkunnigförfarande ska normalt tillämpas vid rekrytering till anställningar tills vidare som fordrar vetenskaplig och/eller konstnärlig skicklighet samt vid anställning av biträdande lektor och forskarassistent. Vid anställning av professor ska utlåtande inhämtas från minst två sakkunniga. I övriga fall ska utlåtande inhämtas från minst en sakkunnig. Sakkunnigutlåtande behöver ej inhämtas om det är uppenbart obehövligt med hänsyn till omständigheterna i ärendet. Det är ordföranden i lärarförslagsnämnden som, på förslag av berörd prefekt, utser sakkunniga.</p>	<h4>3.2 Sakkunniga</h4> <p>Sakkunnigförfarande ska normalt tillämpas vid rekrytering till anställningar tills vidare som fordrar vetenskaplig och/eller konstnärlig skicklighet samt vid anställning av biträdande <i>universitets</i>lektor. och forskarassistent. Vid anställning av professor ska utlåtande inhämtas från minst två <i>externa</i> sakkunniga. I övriga fall ska utlåtande inhämtas från minst en <i>extern</i> sakkunnig. Sakkunnigutlåtande behöver ej inhämtas om det är uppenbart obehövligt med hänsyn till omständigheterna i ärendet. Det är ordföranden i lärarförslagsnämnden som, på förslag av berörd prefekt, utser sakkunniga.</p>

3.3 Beredningen

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

Vid urvals- och tillsättningsförfarandena ska det tillämpas ett icke-diskriminerade tillvägagångssätt i enlighet med Göteborgs universitets policy

3.4 Förenklat förfarande vid tillsättning av anställningar om högst två år

Ett förenklat tillsättningsförfarande utan sakkunnigprövning får tillämpas vid tillfälliga och tidsbegränsade rekryteringar såsom vikariat eller allmän visstidsanställning.

3.3 Beredningen

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

Vid urvals- och tillsättningsförfarandena ska det tillämpas ett ~~icke-diskriminerade sakligt och opartiskt~~ tillvägagångssätt ~~i enlighet med Göteborgs universitets policy.~~

3.4 Förenklat förfarande vid tillsättning av anställningar om högst två år

Ett förenklat tillsättningsförfarande, utan *extern* sakkunnigprövning, får tillämpas vid ~~tillfälliga~~ och tidsbegränsade rekryteringar såsom vikariat eller allmän visstidsanställning.

<p>3.5 Kallelse</p> <p>I enlighet med 4 kap 7 § HF kan universitetet kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid universitetet. Om så sker, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse dokumenteras. Kallelseförfarandet ska användas restriktivt. (se avsnitt 6).</p>	<p>3.5 Kallelse</p> <p>I enlighet med <i>HF</i> 4 kap 7 § HF kan universitetet kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid universitetet. Om så sker, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse dokumenteras. Kallelseförfarandet ska användas restriktivt. (se avsnitt 6 5).</p>
<p>4 Forskande personal</p> <p>Vid sidan om de olika lärarbefattningarna får anställas forskande personal. Som forskande personal räknas personer som är anställda på befattningar som avser forskning och är sålunda inga lärarbefattningar. Forskande personal kan dock i begränsad omfattning utföra undervisning inom ramen för sin anställning, förutsatt att man genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Som exempel på sådana befattningar kan i första hand nämnas forskningsledare, forskningskoordinator, forskare och biträdande forskare. Forskande personal kan, då de uppfyller de formella kraven och det är tydligt motiverat av verksamhetsskäl, komma ifråga för befordran till lärare (se avsnitt 5.4).</p>	<p>4 Forskande personal</p> <p>Vid sidan om de olika lärarbefattningarna får anställas forskande personal. Som forskande personal räknas personer som är anställda på befattningar som avser forskning och är sålunda inga lärarbefattningar. Forskande personal kan dock i begränsad omfattning utföra undervisning inom ramen för sin anställning, förutsatt att man genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt tillägnat sig motsvarande kunskaper. Som exempel på sådana befattningar kan i första hand nämnas forskningsledare, forskningskoordinator, forskare och biträdande forskare. Forskande personal kan, då de uppfyller de formella kraven och det är tydligt motiverat av verksamhetsskäl, komma ifråga för befordran till lärare (se avsnitt 5.4).</p>

5 Befordran

Lärare som är anställd som biträdande universitetslektor eller tillsvidareanställd som universitetslektor eller universitetsadjunkt ska, efter ansökan från läraren eller på initiativ från arbetsgivaren, ges möjlighet att inom ramen för sin anställning bli prövad för befordran till en högre befattning.

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

Sakkunnigbedömning ska normalt inhämtas och då - om inte särskilda skäl talar emot det - av två sakkunniga från annat lärosäte.

4 Befordran

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

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

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

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

<p>En sådan befordran – vilket inte innebär en ny anställning - är att betrakta som en kompetensprövning och medför i sig ingen förändring av arbetsuppgifterna i anställningen.</p> <p>Prövningen för befordran kan - om inte särskilda skäl föreligger - ej ske förrän tidigast sex månader efter det att man erhållit sin tillsvidareanställning</p>	<p>En sådan befordran – vilket inte innebär en ny anställning – är att betrakta som en kompetensprövning och medför i sig ingen förändring av arbetsuppgifterna i anställningen.</p> <p>Prövningen för befordran kan <i>från universitetslektor till professor och från universitetsadjunkt till universitetslektor kan</i> – om inte särskilda skäl föreligger – ej ske förrän tidigast sex månader efter det att man erhållit sin tillsvidareanställning.</p>
<p>Utöver möjligheterna för lärarpersonal att befordras kan i undantagsfall – om särskilda verksamhetsskäl föreligger - även en innehavare av en tillsvidareanställning inom kategorin forskande personal befordras till professor eller universitetslektor. Prövningen av ett sådant ärende ska ske enligt samma regler som i övrigt vid befordran till universitetslektor eller professor. Den skillnad som föreligger mellan lärare och forskande personal ifråga om möjlighet till befordran betingas till stor del av de skilda förutsättningar vad gäller rekryteringsförfarande som finns mellan de två kategorierna. Den som innehar en läraranställning är i normalfallet rekryterad med sakkunnigförfarande och utifrån både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Detsamma gäller inte för kategorin forskare som oftast anställs för exklusivt forskningsinriktade uppgifter och utan denna allsidiga sakkunnigprövning.</p>	<p>Utöver möjligheterna för lärarpersonal att befordras kan i undantagsfall – om särskilda verksamhetsskäl föreligger – även en innehavare av en tillsvidareanställning inom kategorin forskande personal befordras till professor eller universitetslektor. Prövningen av ett sådant ärende ska ske enligt samma regler som i övrigt vid befordran till universitetslektor eller professor. Den skillnad som föreligger mellan lärare och forskande personal ifråga om möjlighet till befordran betingas till stor del av de skilda förutsättningar vad gäller rekryteringsförfarande som finns mellan de två kategorierna. Den som innehar en läraranställning är i normalfallet rekryterad med sakkunnigförfarande och utifrån både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Detsamma gäller inte för kategorin forskare som oftast anställs för exklusivt forskningsinriktade uppgifter och utan denna allsidiga sakkunnigprövning.</p>

<p>5.1 Universitetsadjunkt till universitetslektor</p> <p>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.</p> <p>En universitetsadjunkt som med stöd av HF 4 kap 10 § (konstnärlig verksamhet) är tidsbegränsat anställd ska befordras till universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som universitetslektor. En sådan befordran är dock ifråga om tidsbegränsning inte att betrakta som en ny anställning.</p>	<p>4.1 Universitetsadjunkt till universitetslektor</p> <p>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.</p> <p>En universitetsadjunkt som med stöd av HF 4 kap 10 § (konstnärlig verksamhet) är tidsbegränsat anställd ska befordras till universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som universitetslektor. En sådan befordran är dock ifråga om tidsbegränsning inte att betrakta som en ny anställning.</p>
<p>5.2 Biträdande universitetslektor till universitetslektor</p> <p>En biträdande universitetslektor 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.</p> <p>Innan en anställning som biträdande universitetslektor ledigkungörs ska fastställas vilka bedömningsgrunder som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor.</p> <p>Bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska framgå av ledigkungörelsen för det biträdande lektoratet.</p>	<p>4.2 Biträdande universitetslektor till universitetslektor</p> <p>En biträdande universitetslektor 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.</p> <p>Innan en anställning som biträdande universitetslektor ledigkungörs ska fastställas vilka bedömningsgrunder som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor.</p> <p>Bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska framgå av ledigkungörelsen för det biträdande lektoratet.</p> <p><i>En biträdande universitetslektor som är anställd enligt HF 4 kap 12 a § ska efter ansökan befordras till universitetslektor, om han eller hon har behörighet för en</i></p>

	<p><i>anställning som universitetslektor, och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som universitetet har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till universitetslektor. Bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska framgå av ledigkungalörelsen för det biträdande universitetslektoratet.</i></p> <p><i>En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som universitetslektor.</i></p> <p><i>Anmärkning: En biträdande universitetslektor som är anställd på en anställning för meritering enligt de äldre bestämmelserna i HF 4 kap 12 a §, och där anställningsförfarandet påbörjas före 2018-04-02, ska enligt Anställningsordning för lärare vid Göteborgs universitet (Dnr V 2016/383) befordras till universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som universitetslektor.</i></p> <p><i>Innan en anställning som biträdande universitetslektor ledigkungalörs ska fastställas vilka bedömningsgrunder som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor.</i></p>
<p>5.3 Universitetslektor till professor</p> <p>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.</p> <p>Genomgången handledarutbildning samt av rektor fastställd högskolepedagogisk utbildning är ett krav för befordran.</p>	<p>4.3 Universitetslektor till professor</p> <p>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.</p> <p>Genomgången handledarutbildning samt av rektor fastställd högskolepedagogisk utbildning är ett krav för befordran.</p>

<p>En universitetslektor som med stöd av HF 4 kap 10 § (konstnärlig verksamhet) är tidsbegränsat anställd ska befordras till professor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som professor. Genomgången handledarutbildning samt av rektor fastställd högskolepedagogisk utbildning är ett krav för befordran. En sådan befordran är dock ifråga om tidsbegränsning inte att betrakta som en ny anställning.</p>	<p>En universitetslektor som med stöd av HF 4 kap 10 § (konstnärlig verksamhet) är tidsbegränsat anställd ska befordras till professor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för anställning som professor. Genomgången handledarutbildning samt av rektor fastställd högskolepedagogisk utbildning är ett krav för befordran. En sådan befordran är dock ifråga om tidsbegränsning inte att betrakta som en ny anställning.</p>
<p>5.4 Forskande personal till professor eller universitetslektor</p> <p>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.</p>	<p>4.4 Forskande personal till professor eller universitetslektor</p> <p>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.</p>
<p>6 Regler om handläggning inför beslut att kalla till anställning som professor</p> <p>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.</p>	<p>5 Regler om handläggning inför beslut att kalla till anställning som professor</p> <p>I enlighet med HF 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.</p>

<p>Beslutsunderlaget ska innehålla följande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 ledigkungsörande. 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 <p>Frågan om att kalla till anställning som professor lämnas av fakultetsstyrelse (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.</p>	<p>Beslutsunderlaget ska innehålla följande:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 ledigkungsörande. 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 <p>Frågan om att kalla till anställning som professor lämnas av fakultetsstyrelse (motsvarande) men kan initieras på olika nivåer inom universitetet. Beslut fattas av rektor och får inte delegeras. Inom ramen för handläggningen av sådana ärenden bör underhandskontakter etableras mellan rektor och berörd fakultet. Kallelseförfarandet ska användas restriktivt och syftar i första hand till att underlätta rekrytering av framstående internationella forskare. Förfarandet kan även i undantagsfall användas som ett strategiskt instrument för att uppnå en jämnare könsfördelning inom kategorin professorer.</p>
---	---

7. Beslutsfattare	6. Beslutsfattare
7.1 Anställning av professor, adjungerad professor, och gästprofessor Beslut om att anställa en person som professor, adjungerad professor och gästprofessor fattas av rektor och får inte delegeras.	6.1 Anställning av professor, adjungerad professor, och gästprofessor Beslut om att anställa en person som professor, adjungerad professor och gästprofessor fattas av rektor och får inte delegeras.
7.2 Anställning av övriga lärare Tillsättningsbeslut rörande lärarbefattningar utöver professor, adjungerad professor och gästprofessor fattas i enlighet med den av universitetsstyrelsen fastställda arbets- och delegationsordning.	6.2 Anställning av övriga lärare <i>Beslut om att anställa lärare</i> Tillsättningsbeslut rörande lärarbefattningar utöver professor, adjungerad professor och gästprofessor fattas i enlighet med den av universitetsstyrelsen fastställda arbets- och delegationsordning.
7.3 Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning fattas av rektor och får inte delegeras	6.3 Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning fattas av rektor och får inte delegeras
7.4 Utseende av sakkunniga Beslut om att utse sakkunniga fattas av ordförande i lärarförslagsnämnden efter förslag från prefekt	6.4 Utseende av sakkunniga Beslut om att utse sakkunniga fattas av ordförande i lärarförslagsnämnden efter förslag från prefekt

8 Överklagande

Universitetets beslut om anställning får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Myndighetens yttrande till Överklagandenämnden avges av den som fattat beslut i tillsättningsärendet, och i förekommande fall, efter yttrande från lärarförslagsnämnden.

7 Överklagande

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