



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

STYRDOKUMENT
Dnr GU 2019/843
(Dnr V 2018/1161)

ANSTÄLLNINGSDORDNING FÖR LÄRARE VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Med Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

Publicerad	medarbetarportalen.gu.se/samfak/styrdokument
Beslutsfattare	Samhällsvetenskapliga fakultetsstyrelsen
Handläggare	Pirjo Ledesund
Beslutsdatum	2019-09-05
Giltighetstid	Fr.o.m. 2019-09-05 och tillsvidare
Sammanfattning	Universitetets anställningsordning har i föreliggande dokument kompletterats med Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning.

INNEHÅLL

1	Läroanställningar	4
1.1	Anställningar enligt HF 4 kap	5
1.1.1	Professor	5
1.1.1.1	Behörighet	5
1.1.2	Universitetslektor	5
1.1.2.1	Behörighet	5
1.1.3	Biträdande universitetslektor	6
1.1.3.1	Behörighet	6
1.1.4	Adjungerad professor	6
1.1.4.1	Behörighet	6
1.1.5	Gästprofessor	7
1.1.5.1	Behörighet	7
1.2	Lokalt beslutade befattningar	8
1.2.1	Universitetsadjunkt	8
1.2.1.1	Behörighet	8
1.2.2	Postdoktor	8
1.2.2.1	Behörighet	8
1.2.3	Adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt	8
1.2.3.1	Behörighet	9
1.2.4	Gästlärare	9
1.2.4.1	Behörighet	9
2	Rekryteringsprocessen	10
2.1	Anställningsprofil	10
2.1.1	Ämnes- eller områdesbenämning	10
2.1.2	Bedömningsgrunder	11
2.1.2.1	Vetenskaplig skicklighet	11
2.1.2.2	Konstnärlig skicklighet	12
2.1.2.3	Pedagogisk skicklighet	13
2.1.2.4	Ledningsförmåga och administrativ skicklighet	13
2.1.2.5	Samverkan med det omgivande samhället	14
2.1.2.6	Lämplighet	14
2.2	Information om anställningen	15
3	Beredning inför anställning av lärare	16

3.1	Läraryörlagsnämnd.....	16
3.2	Sakkunniga.....	16
3.3	Beredningen	17
3.4	Förenklat förfarande vid tillsättning av anställningar om högst två år	18
3.5	Kallelse.....	18
4	Befordran	19
4.1	Universitetsadjunkt till universitetslektor	19
4.2	Biträdande universitetslektor till universitetslektor	20
4.3	Universitetslektor till professor.....	20
5	Regler om handläggning inför beslut att kalla till anställning som professor.....	21
6	Beslutsfattare	22
6.1	Anställning av professor, adjungerad professor, och gästprofessor.....	22
6.2	Anställning av övriga lärare	22
6.3	Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning.....	22
6.4	Utseende av sakkunniga	22
7	Överklagande.....	23

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

1 LÄRARANSTÄLLNINGAR

Vid Göteborgs universitet får från och med den 2 april 2018 anställas lärare som professor, universitetslektor, universitetsadjunkt, biträdande universitetslektor, adjungerad professor, gästprofessor, adjungerad universitetslektor, adjungerad universitetsadjunkt, gästlärare samt postdoktor.

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

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

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 beföringssystem ska den anställda ges goda möjligheter att utveckla sin skicklighet som universitetslärare. Framför allt kommer ett sådant beföringssystem (tenure track) till uttryck genom den tidsbegränsade befattningen biträdande universitetslektor som är en meriteringsanställning där innehavaren, efter godkänd prövning, ska beföras till en tillsvidareanställning som universitetslektor.

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

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

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

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

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

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

**Förtydligande - den högskolepedagogiska utbildningen vid Göteborgs universitet utgörs av kurserna HPE101, HPE102 och HPE103.*

1.1 Anställningar enligt HF 4 kap

1.1.1 Professor

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

Omfattningen på anställningen som professor ska vara minst halvtid.

1.1.1.1 Behörighet

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

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

1.1.2 Universitetslektor

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

1.1.2.1 Behörighet

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

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

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

1.1.3 Biträdande universitetslektor

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

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

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

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).

1.1.3.1 Behörighet

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

1.1.4 Adjungerad professor

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

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

1.1.4.1 Behörighet

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

1.1.5 Gästprofessor

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

1.1.5.1 Behörighet

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

1.2 Lokalt beslutade befattningar

1.2.1 Universitetsadjunkt

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

1.2.1.1 Behörighet

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

1.2.2 Postdoktor

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, 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 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.

1.2.2.1 Behörighet

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.

1.2.3 Adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt

Genom anställningen som adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt knyts viktig kompetens till Göteborgs universitet samtidigt som ett ömsesidigt kunskapsutbyte kan ske mellan universitetet och det omgivande samhället. Den som innehar en anställning som adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt ska ha sin huvudsakliga verksamhet förlagd utanför högskoleväsendet.

Anställningen som adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt inrättas normalt för 20 - 40 %. Omfattningen ska dock alltid vara mindre än 50 % av heltidsanställning. Beslut om anställning som

adjungerad universitetslektor eller adjungerad universitetsadjunkt sker med stöd av kollektivavtalet Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare. Högskolepedagogisk utbildning/kompetensutveckling under de två första åren är ett krav för fortsatt adjungering.

1.2.3.1 Behörighet

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

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

1.2.4 Gästlärare

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

1.2.4.1 Behörighet

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

2 REKRYTERINGSPROCESSEN

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

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

I högskolornas verksamhet ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas liksom likabehandlingsperspektivet. Vid nyanställningar och befordringar ska särskilda ansträngningar ske för att få sökande av det vid arbetsplatsen underrepresenterade könet.

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 ledigkunggörelsen 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 ledigkunggörs ska fastställas vilka bedömningsgrunder som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor. Bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ska framgå av ledigkunggörelsen för det biträdande universitetslektoratet.

2.1.1 Ämnes- eller områdesbenämning

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

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

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

2.1.2 Bedömningsgrunder

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

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

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

Dessa bedömningskriterier tillämpas för alla anställningar som lärare, med undantag för adjunktanställning. Kraven på meritering ökar med befattningens position, d.v.s. kraven är avsevärt större för anställning som professor än för anställning som universitetslektor.

Provföreläsning och intervju utgör viktiga komplement för att bedöma den sökandes skicklighet samt den sökandes lämplighet i övrigt och ska ingå i bedömningen om anställning. Intervjuer och provföreläsningar genomförs med de sökande som lärarförslagsnämnden har utsett till tätgrupp. Prefekten ansvarar för att intervjuer och provföreläsningar genomförs. I de fall prefekt även genomför referenstagning på de sökande ska dokumentation föras i form av minnesanteckning. Beslutet om anställning fattas (utom avseende professor) av prefekt. Det ska vara skriftligt och väl motiverat så att det tydligt framgår vem som anställs och på vilka grunder denna anses ha ett försteg framför övriga sökande.

**Förtydligande – Hög vetenskaplig meritering kan inte uppväga svag pedagogisk skicklighet eller tvärtom.*

2.1.2.1 Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning.

Kriterier vid bedömningen är t ex:

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

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

För anställning som professor (genom utlysning eller befordran) ska mycket hög grad av vetenskaplig skicklighet kunna påvisas. Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning med hög grad av problemformuleringsförmåga, teori- och metodmedvetenhet samt analyskicklighet. Den vetenskapliga skickligheten ska vara avsevärt högre än vad som krävs för docentkompetens (se bilaga). Den vetenskapliga meriteringen ska vara aktuell och betydande och visas genom publikationer i form av

monografier samt bidrag till antologier och/eller tidskrifter, där ett granskningsförfarande (peer review) föregått publiceringen. Bidraget till det internationella vetenskapssamhället ska vara betydande genom flera publikationer i internationella tidskrifter eller internationella förlag. I de fall den sökande inte är ensam författare ska ansvarsfördelningen för verket anges. Bedömningen ska också innefatta den sökandes meritering avseende erhållande av externa forskningsanslag, forskningspolitiska uppdrag samt övriga vetenskapliga meriter av olika slag (exempelvis granskningsuppdrag, uppdrag som fakultetsopponent och uppdrag som betygnämndsledamot).

För anställning som postdoktor, biträdande lektor och universitetslektor (genom anställning eller befordran) ska vetenskaplig skicklighet ha visats genom egen forskning med hög grad av problemformuleringsförmåga, teori- och metodmedvetenhet samt analyskicklighet. Den vetenskapliga meriteringen visas genom doktorsavhandlingen och i förekommande fall annan vetenskaplig publicering i form av monografier samt bidrag till antologier och/eller tidskrifter där ett granskningsförfarande (peer review) har föregått publiceringen. Bidraget till det internationella vetenskapssamhället påvisas genom publicering i internationella tidskrifter eller på internationella förlag. I de fall den sökande inte är ensam författare, ska ansvarsfördelningen för verket anges. Erhållande av externa forskningsanslag, forskningspolitiska uppdrag, samt övriga vetenskapliga meriter av olika slag (exempelvis granskningsuppdrag, uppdrag som fakultetsopponent, uppdrag som betygnämndsledamot) är meriterande.

2.1.2.2 Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion.

Kriterier vid bedömningen är t ex:

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

2.1.2.3 Pedagogisk skicklighet

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

Kriterier vid bedömningen är t ex:

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

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

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

För anställning som professor krävs mycket hög grad av pedagogisk skicklighet visad genom erfarenhet av utbildning på grund-, avancerad och forskarnivå av hög kvalitet samt särskild förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen. Det sistnämnda innebär att handledarerfarenhet ska kunna påvisas genom i första hand huvudhandledarskap av minst en doktorand fram till disputation. Ett dokumenterat aktivt biträdande handledarskap av minst två doktorander fram till disputation eller omfattande och dokumenterade erfarenheter av återkommande undervisning, kursansvar och kursutveckling på forskarnivå kan anses motsvara ett huvudhandledarskap. För befordran till professor krävs genomgången handledarutbildning (HPE201) liksom de tre högskolepedagogiska kurserna HPE101, HPE102 och HPE103.

För anställning som universitetslektor krävs hög pedagogisk skicklighet, erfarenhet av pedagogisk verksamhet på minst grundnivå, innefattande såväl föreläsningar, seminarier som handledning, samt dokumenterad och vitsordad pedagogisk skicklighet. Erfarenhet av utveckling av kurser samt pedagogiska former är meriterande. För befordran till universitetslektor krävs genomgången högskolepedagogisk utbildning om 15 högskolepoäng (HPE101, HPE102 och HPE103).

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

2.1.2.4 Ledningsförmåga och administrativ skicklighet

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

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

För anställning som professor krävs skicklighet avseende ledarskap visad genom dokumenterad erfarenhet av ledningsuppdrag såsom uppdrag som forskningsledare, studierektor, prefekt eller andra kvalificerade

ledningsuppdrag. För övriga läraranställningar är dokumenterad skicklighet avseende ledning meriterande, men inte ett krav.

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

2.1.2.5 Samverkan med det omgivande samhället

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

Faktorer att beakta vid bedömningen kan t ex vara:

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

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

Förmåga att samverka med det omgivande samhället ska för professorsanställningar visas genom exempelvis utveckling av projekt i samverkan med externa parter, extern forskningskommunikation, erfarenheter av uppdrag eller rådgivande funktioner gentemot myndigheter, organisationer och/eller näringsliv, populärvetenskapliga arbeten, deltagande i mediedebatten och genomförande av föreläsningar/seminarier utanför högskolesektorn. För andra läraranställningar är dokumenterad samverkan meriterande.

2.1.2.6 Lämplighet

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

2.2 Information om anställningen

I Anställningsförordningens 6 § regleras informationsskyldigheten vid anställningar. En myndighet som avser att anställa en arbetstagare ska 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 läraryrken 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 anställningsprofilen utformas på ett sådant sätt att sökande från det underrepresenterade könet uppmuntras att söka aktuell anställning.

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

Inför en ny utlysning ska institutionen ta ställning till huruvida det vid institutionen råder sned könsfördelning inom berörd personalkategori samt redovisa eventuell åtgärd som tagits i syfte att uppmuntra det eventuellt underrepresenterade könet att söka aktuell anställning.

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

3 BEREDNING INFÖR ANSTÄLLNING AV LÄRARE

3.1 Lärarförslagsnämnd

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 lärarförslagsnämnd ska jämn könsfördelning eftersträvas. Till lärarförslagsnämnden ska knytas tjänsteman med särskild kunskap om regelverket kring läraranställningar.

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

I lärarförslagsnämndens uppdrag ingår att bereda ärenden för både fakultet och institution. Ledamöter inklusive ordförande eller vice ordförande utses av fakultetsstyrelsen. Studeranderepresentanter utses av studentorganisationen. Prefekt ska utöver de ordinarie ledamöterna ingå i nämnden vid beredning och beslut i ärenden tillhörande den egna institutionen. Prefekt kan vid dennas ärenden utse ytterligare en person från institutionen att ingå i nämndens beredning och beslut. Lärarförslagsnämnden är beslutsför när minst hälften av ledamöterna, inklusive prefekt och eventuellt ytterligare representant från institutionen, är närvarande. Jävsfrågan ska prövas i varje ärende både avseende lärarförslagsnämndens ordinarie ledamöter och institutionsrepresentanter.

Beslut om att inleda en rekryteringsprocess, dvs. utlysa en anställning som lärare, fattas av prefekt (med undantag för professorsanställning). Beslut om utlysning av anställning som professor fattas av fakultetsstyrelsen i nära dialog med institutionsledningen. Ledigkungalörelsen ska alltid föregås av beredning i lärarförslagsnämnden och utgå från bedömningar av verksamhetsbehovet.

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

3.2 Sakkunniga

Sakkunnigförfarande ska normalt tillämpas vid rekrytering till anställningar tills vidare som fordrar vetenskaplig och/eller konstnärlig skicklighet samt vid anställning av biträdande universitetslektor. Vid anställning av professor ska utlåtande inhämtas från minst två externa sakkunniga. I övriga fall ska utlåtande inhämtas från minst en extern sakkunnig. Sakkunnigutlåtande behöver ej inhämtas om det är uppenbart obehövt med hänsyn till omständigheterna i ärendet*. Det är ordföranden i lärarförslagsnämnden som, på förslag av berörd prefekt, utser sakkunniga.

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

Sakkunniga ska ha kunskap om svenska universitets och högskolors meriteringssystem samt i första hand väljas utanför det egna lärosätet. Det är lärarförslagsnämnden som vid varje enskilt ärende utser sakkunniga efter förslag från prefekt. Prefekten ska föreslå sakkunniga som är tillfrågade och villiga att åta sig uppdraget och därtill intyga att jävsproblematiken har beaktats. Vid anställning och befordran till professor

samt vid prövning av docentkompetens ska de sakkunniga vara professorer. Vid bedömning av övriga lärarkategorier ska de sakkunniga vara lägst docenter. Gällande adjunktstjänster avgör prefekten huruvida sakkunnigförfarande ska genomföras samt kompetensnivån hos eventuella sakkunniga. Avgående lärare ska inte utses att vara sakkunnig vid bedömning och förslag vid anställning av sin efterträdare.

Antal sakkunniga

För professorsanställningar eller befordran till professor ska minst tre sakkunniga anlitas. För anställning som universitetslektor, biträdande universitetslektor eller forskarassistent ska minst två sakkunniga anlitas. När fler än en sakkunnig ska utföra uppdraget ska representation från båda könen råda. Om det finns synnerliga skäl att frånga den regeln ska skälen till varför jämn representation inte har kunnat uppnås föras till protokollet.

Jäv

Med jäv avses omständighet som gör att den som ska handlägga ett ärende kan antas brista i sin objektivitet vid sitt ställningstagande eller vid sin föredragning. Sådana omständigheter finns nämnda i 16 § Förvaltningslagen. Den som känner till omständighet som kan antas utgöra jäv mot denne/denna, ska självant ge det till känna. Denna skyldighet gäller både handläggare, ledamöter, föredragande samt sakkunniga i ett ärende.

* Förtydligande: För befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor kan sakkunnigbedömning anses onödig om doktorsexamen och högskolepedagogisk meritering styrks.

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 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 sakligt och opartiskt tillvägagångssätt.

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

De sakkunniga kan var för sig eller gemensamt göra en inledande beskrivning av de sökandes meriter, men varje sakkunnig ska avge ett eget utlåtande mot bakgrund av insända handlingar över de sökandes skicklighet vad gäller samtliga kriterier samt utse en tätgrupp som redovisas i bokstavsordning utan inbördes rangordning. I de fall sökandelistan innehåller interna sökande kan lärarförslagsnämnden/ordförande uppdras åt sakkunniga att lämna en rangordnad tätgrupp. I dessa separata utlåtanden ska ingå en motivering till varför var och en av de sökande antingen ska ingå i tätgruppen eller stå utanför denna. Sakkunnigas utlåtande ska i normalfallet avges inom sex veckor räknat från det att beslut är fattat om att utse sakkunniga. Sakkunnigutlåtandet skrivs på svenska eller engelska.

De sakkunniga ska bedöma de sökandes behörighet, vetenskapliga och pedagogiska skicklighet samt de eventuella övriga krav och meriter som framgår av utlysningstexten.

3.4 Förenklat förfarande vid tillsättning av anställningar om högst två år

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

3.5 Kallelse

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

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

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

4 BEFORDRAN

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

Prövningen ska ske med lika stor omsorg och noggrannhet och med beaktande av samma behörighets- och bedömningsgrunder som vid en tillsättning efter 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.

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

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

För befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor kan sakkunnigbedömning anses onödig om doktorsexamen och högskolepedagogisk meritering styrks.

Behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 högskolepoäng är ett krav för befordran. Den högskolepedagogiska utbildningen vid Göteborgs universitet utgörs av kurserna HPE101, HPE102 och HPE103.

4.1 Universitetsadjunkt till universitetslektor

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

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

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

Vid befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor är högskolepedagogisk meritering om 15 högskolepoäng (HPE101, HPE102, HPE103) ett krav.

4.2 Biträdande universitetslektor till universitetslektor

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

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

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

Samhällsvetenskapliga fakultetens lokala tillämpning

Behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 högskolepoäng är ett krav för befordran. Den högskolepedagogiska utbildningen vid Göteborgs universitet utgörs av kurserna HPE101, HPE102 och HPE103. Ämnesområdet för anställning som universitetslektor ska vara detsamma som för anställningen som biträdande lektor. Ansökan om befordran ska inkomma senast sex månader innan den tidsbegränsade anställningen löper ut.

4.3 Universitetslektor till professor

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

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

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

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

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

Beslutsunderlaget ska innehålla följande:

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

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

6 BESLUTSFATTARE

6.1 Anställning av professor, adjungerad professor, och gästprofessor

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

6.2 Anställning av övriga lärare

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

6.3 Beslut om ändrad ämnes- eller områdesbenämning

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

6.4 Utseende av sakkunniga

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

7 ÖVERKLAGANDE

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