

IT-fakultetens tillämpning av Göteborgs universitets anställningsordning för läraranställningar

Publicerad	https://medarbetarportalen.gu.se/internt-itufak/dokument-regelverk/
Beslutsfattare	ITFS
Ansvarig enhet	IT-fakulteten
Beslutsdatum	2022-04-20
Giltighetstid	Tillsvidare
Sammanfattning	IT-fakultetens tillämpningar av Göteborgs universitets anställningsordning för läraranställningar (GU 2022/38), reviderad av universitetsstyrelsen 2022-02-20. Universitetets anställningsordning har kompletterats med ytterligare anvisningar avseende tillämpning inom IT-fakulteten. I dokumentet beskrivs behörighet och bedömningsgrunder för läraranställningar, samt beredning av ärenden som rör läraranställningar. IT-fakultetens kompletteringar avser anvisningar för de anställningsärenden som bereds av lärarförslagsnämnden.

Bilaga: Mall för ansökan om anställning/befordran vid IT-fakulteten.

IT-fakultetens tillämpning av Göteborgs universitets anställningsordning för läraranställningar

Dessa anvisningar har antagits av IT-fakultetsstyrelsen 2018-05-31 (V 2018/725) och reviderats 2022-04-20 (GU 2022/1446). I enlighet med Högskoleförordningens föreskrifter har styrelsen för Göteborgs universitet fastställt en anställningsordning för lärare vid universitetet, (GU 2022/38). Anställningsordningen innehåller de lokala föreskrifter varmed Högskoleförordningens regler för anställning av lärare kompletteras. I anställningsordningen föreskrivs att denna 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 2022-02-17 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 befordringssystem ska den anställda 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 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, dock ej postdoktorer, 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 anställnings-avtalet 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.

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.

För IT-fakulteten gäller även följande:

Meritering skall även kunna åberopas inom ledningsförmåga och skicklighet att samverka med det omgivande samhället. Vetenskaplig skicklighet skall ha visats genom egen forskning med hög grad av problemformuleringsförmåga, teori- och metodmedvetenhet samt analysskicklighet. Den vetenskapliga skickligheten skall vara avsevärt högre än vad som krävs för docentkompetens.

Den vetenskapliga meriteringen skall visas genom betydande publicering, i form av monografier, bidrag till antologier och/eller tidskrifter, där ett granskningsförfarande (peer review) föregått publiceringen. Bidraget till det internationella vetenskapsområdet bör vara betydande, dock med beaktande av ämnets förutsättningar och traditioner för sådan publicering. Vetenskaplig meritering skall också påvisas genom erhållande av externa forskningsanslag, forskningspolitiska uppdrag, samt övriga vetenskapliga meriter av olika slag (exempelvis review-uppdrag, uppdrag som fakultetsopponent, uppdrag som betygsnämndsledamot).

Pedagogisk skicklighet skall ha visats genom god förmåga att utveckla, leda och genomföra utbildning på forskarnivå av hög kvalitet, särskilt förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen. Det sistnämnda innebär att minst en doktorand skall ha handletts till disputation, om inte särskilda skäl föreligger däremot.

Skicklighet avseende ledarskap skall ha visats genom erfarenhet av ledningsuppdrag, exempelvis ledning av forskningsprojekt, uppdrag som studierektor, prefekt eller andra kvalificerade ledningsuppdrag.

Förmåga att samverka med det omgivande samhället skall ha visats genom exempelvis spridning av forskningsinformation, erfarenheter av uppdrag eller rådgivande funktioner gentemot myndigheter, organisationer och/eller näringsliv, populärvetenskapliga arbeten, deltagande i mediedebatten och genomförande av föreläsningar/seminarier utanför högskolesektorn.

Ovanstående kvalifikationskrav gäller vid såväl rekrytering genom utlysning som vid befordran.

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.

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 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.

***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.

Vid bedömningen av den vetenskapliga 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.

1.2 *Lokalt beslutade befattningar vid GU*

1.2.3 *Universitetsadjunkt*

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

1.2.3.1 **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.

1.2.4 **Postdoktor (Nytt kollektivavtal, ändring i anställningsordning 2022-02-17)**

Anställningen som postdoktor syftar till att efter avlagd doktorsexamen ge arbetstagaren en tidig möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare samt skapa förutsättningar för vidare meritering. Den som anställs som postdoktor ska i huvudsak ska bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av arbetstiden.

Beslut om anställning sker med stöd av kollektivavtalet Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. En postdoktor får anställas tills vidare, dock längst under en tid om minst två och högst tre år. En anställning som postdoktor får förlängas om det krävs för att uppnå syftet med anställningen. Den totala anställningstiden får dock inte överstiga tre år. Utgångspunkten är att anställning som postdoktor avser arbete på heltid.

Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, tjänstgöring inom totalförsvaret, eller andra liknande omständigheter samt klinisk tjänstgöring eller för ämnesområdet relevant tjänstgöring/uppdrag. Med särskilda skäl avses också föräldraledighet under anställningen. Vid sådan föräldraledighet ska arbetstagaren erbjudas möjlighet till förlängning motsvarande minst ledighetens omfattning.

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

1.2.4.1 **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.

1.2.5 ***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.

1.2.5.1 ***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.

1.2.6 ***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.

1.2.6.1 ***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**

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

För IT-fakulteten gäller även följande:

Initiativ till att anställa lärare tas vanligtvis av institution. Anställningar som professor, universitetslektor och biträdande universitetslektor utannonseras genom fakultetskansliets försorg.

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 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.

2.1.2.1 *Vetenskaplig skicklighet*

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom egen forskning.

För IT-fakulteten gäller även följande:

Vid bedömningen av den vetenskapliga skicklighet, som visats genom egen forskning, skall särskild hänsyn tas till problemformuleringsförmåga, teori- och metodmedvetenhet samt analysskicklighet. Vid bedömningen skall också läggas vikt vid

- Originalitet i forskningen
- Bredd och djup i forskningen
- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället
- Forskningens omfattning
- Typ av publicering
- Planering och genomförande av forskningsprojekt
- Ledning av forskargrupp
- Förmåga att i konkurrens attrahera externa medel till forskningsprojekt
- Uppdrag som sakkunnig, betygsnämndsledamot och fakultetsopponent
- Anordnande av konferenser
- Redaktörskap för vetenskaplig tidskrift
- Granskningsuppdrag för vetenskaplig tidskrift
- Granskningsuppdrag för nationella och internationella vetenskapliga råd
- Övriga vetenskapliga granskningsuppdrag

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.

För IT-fakulteten gäller även följande:

Vid bedömningen skall läggas vikt vid

- Genomgången pedagogisk utbildning/-fortbildning och kompetensutveckling
- 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
- Breda, gedigna och aktuella kunskaper i det egna undervisningsämnet.
- Förmåga att strukturera och organisera kunskapsmassan i kurser och i den egna undervisningen.
- Förmåga att aktivera studenterna till egen inläring.
- Förmåga till kommunikation med studenterna.
- Förmåga till helhetssyn och förnyelse.
- Referenser och intyg

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.

2.1.2.4 ***Ledningsförmåga och administrativ skicklighet***

Meriterande är här olika slag av ledningsuppdrag eller uppdrag i organ inom högskolan. d.v.s. visad förmåga att leda verksamhet och personal samt förmåga att organisera och leda forskningsprojekt och forskargrupper. 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.

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 universitetslärarens 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

För IT-fakulteten gäller även följande:

Meriterande är samverkan i form av forskningssamverkan, expertuppdrag, rådgivande funktioner, konsultuppdrag, föredrag och deltagande i seminarier utanför akademien, deltagande i den mediala debatten.

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*

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 läraranställningar 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.

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

För IT-fakulteten gäller även följande:

Av ledigkungörelsen skall alltid framgå anställningsprofil, d.v.s. ämnesbenämning och eventuell ämnesbeskrivning, arbetsuppgifter, den behörighet som krävs, de bedömningsgrunder som gäller samt hur bedömningsgrunderna skall vägas mot varandra.

I ledigkungörelsen är det lämpligt att redovisa beräknad tillträdesdag, vilket språk (om annat än svenska) ansökan skall skrivas på, om löneanspråk skall uppges, hur särskilda anvisningar till sökande kan rekvireras, kontaktpersoner för att erhålla vidare information, om det kan bli aktuellt att avge programförklaring eller inlämna andra kompletterande handlingar, etc. Härutöver skall övervägas, om det finns skäl att i ledigkungörelsen framhålla ytterligare förutsättningar eller förväntningar, som gäller för den aktuella anställningen. Allmän språkfärdighet eller förmåga att kunna undervisa på svenska eller engelska kan vara exempel på sådana förutsättningar. För att inhämta kompletterande information kan intervju och/eller provföreläsning förekomma.

Ansökan skall vara registrerad i universitetets elektroniska ansökningssystem senast kl 23.59 sista ansökningsdag.

3 Beredning inför anställning av lärare.

3.1 *Lärförslagsnämnd*

För kvalitetssäkring och förberedning av läranställningar som fordrar vetenskaplig, konstnärlig eller yrkesmässig kompetens inrättar fakultetsstyrelserna en lärförslagsnämnd. Lärförslagsnämndens sammansättning regleras i universitetets arbetsordning. I lärförslagsnämnden ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. Prefekt ska utöver de ordinarie ledamöterna ingå i nämnden vid beredning, men ej vid beslut, i ärende hörande till den egna institutionen. Prefekt kan vid dessa ärenden utse ytterligare en person från institutionen att ingå i nämnden vid beredning, men ej vid beslut. Sakkunniga kan adjungeras till lärförslagsnämnden. Till lärförslagsnämnden ska knytas tjänsteman med särskild kunskap om regelverket kring läranställningar.

För IT-fakulteten gäller även följande:

Lärförslagsnämndens uppgift är att bereda ärenden och lämna förslag vid anställning av professorer, universitetslektorer och biträdande universitetslektor. Nämnden skall dels noga pröva att den som föreslås till en läranställning uppfyller behörighetskraven, dels säkerställa att samtliga bedömningsgrunder beaktas i enlighet med vad som är föreskrivet. Lärförslagsnämnden bereder också ansökningar om att antas som oavlönad docent. Föreliggande dokument har som syfte bland annat att underlätta nämndens tillämpning av reglerna i högskoleförordningen (HF) och den lokala anställningsordningen (AOGU).

Lärförslagsnämnden kan i samråd med institutionen välja att inrätta en sökkommitté i syfte att uppnå bästa möjliga rekryteringsunderlag. Det ankommer också på lärförslagsnämnden att aktivt arbeta jämställdhetsintegrerat.

Lärförslagsnämnden är beslutför, när hälften av ledamöterna, däribland ordföranden eller vice ordföranden, är närvarande. Lärförslagsnämnden kan samråda med de sakkunniga om oenighet eller oklarheter föreligger.

De regler som finns i förvaltningslagen gäller också för hantering av ärenden i lärförslagsnämnden. Aktuella är särskilt reglerna om jäv, anteckning av uppgifter, parts rätt att få del av uppgifter, omröstning samt avvikande mening

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. Om utlåtande hämtas in från två eller fler externa sakkunniga, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. 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

För IT-fakulteten gäller även följande:

Bland faktorer som lärarförslagsnämnden och institutionen bör fästa vikt vid kan nämnas sakkunnigas skicklighet och pågående forskningsaktivitet, behovet av sakkunniga av båda könen, förtrogenhet med svenskt universitetssystem och kvalitetskrav på svenska akademiska lärare samt de sakkunnigas sammantagna möjligheter att överblicka ämnesområdet. Sakkunniga bör utses så att de var för sig kan värdera de sökandes meriter vad avser samtliga bedömningsgrunder och ta ställning till övriga förhållanden som kan utgöra saklig grund för bedömning och tillsättning.

Med tanke på sakkunnigas väsentliga roll vid anställningar är det nödvändigt att de organ som bereder förslag på sakkunniga är extra uppmärksamma på varje enskild, föreslagen person så att inte sådant förhållande föreligger som kan föranleda jäv. Ett sätt att skapa klarhet på denna punkt kan vara att t.ex. be föreslagna sakkunniga klargöra vilka relationer de har och har haft till de sökande.

De sakkunnigas uppgift är att förse nämnden med ett fullgott beslutsunderlag. En samlad bedömning av de sökande skall göras utifrån alla föreliggande aspekter. Utlåtandet skall belysa de sökande utifrån samtliga gällande bedömningsgrunder enligt anställningsprofilen.

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

- Kungörelse och annons inklusive anställningsprofil.
- Förteckning över de sökande.
- De sökandes merithandlingar inkl. förteckning över arbeten.
- Inlämnade vetenskapliga skrifter och läromedel.
- HF, GU:s anställningsordning och dessa råd och anvisningar
- Särskilda anvisningar rörande sakkunnigas roll och uppgift
- Förslag till tidsplan.
- Uppgifter om ersättning för sakkunniguppdraget.

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.

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 samt anställning som postdoktor.

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).

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 ledigkungsörande. 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 ledigkungsörelsen. 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.

För IT-fakulteten gäller även följande:

Ansökan om befordran görs av den enskilde läraren. Ansökan om befordran till professor ställs till rektor och inges till fakultetskansliet. Ansökan om befordran till universitetslektor ställs till dekan och inges till fakultetskansliet. Ansökan om befordran bereds i lärarförslagsnämnden på samma sätt (i lämpliga delar) som externa rekryteringar.

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.

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 ledigkungsörelsen 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.

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.

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.

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.

För beslutsunderlag, se GUs Anställningsordning alternativt 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.

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.

För IT-fakulteten gäller även följande:

Beslut om anställning skall meddelas samtliga sökande och innehålla anvisning om hur det kan överklagas. Datum då beslutet anslogs skall också anges för den sökande, eftersom överklagandetiden räknas från denna tidpunkt. Motivering för beslutet skall framgå av lärarförslagsnämndens protokoll. Sökande, som ej erhållit anställning eller befordran, får överklaga beslutet. Beslutet överklagas skriftligt. Den sökande skall i skrivelsen ange vilket

beslut som överklagas och vilken ändring som begärs samt skälen för detta. Skrivelsen skall ställas till överklagandenämnden för högskolan och ges in till,

*Göteborgs universitet
IT-fakultetens kansli
412 96 Göteborg*

Överklagandet skall ha kommit in inom tre veckor från den dag då beslutet anslogs (tillkännagivande).