



ANSTÄLLNINGSORDNING

för lärare vid Umeå universitet

Fastställd av universitetsstyrelsen 2011-12-13
Denna anställningsordning ersätter tidigare anställningsordning fastställd av universitetsstyrelsen 2010-02-15 (Dnr 300-2775-09)

Typ av dokument:	Regel
Beslutad av:	Universitetsstyrelsen
Dnr:	300-2349-11
Giltighetstid:	2012-01-01- tills vidare
Område:	Personal
Ansvarig enhet:	Personalenheten



Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Jämställdhet och jämlikhet	4
2. Läraranställningar vid Umeå universitet	5
2.1 Professor	5
2.1.1 Behörighet för anställning som professor	5
2.2 Adjungerad professor	5
2.2.1 Behörighet för anställning som adjungerad professor	6
2.3 Gästprofessor.....	6
2.3.1 Behörighet för anställning som gästprofessor	6
2.4 Universitetslektor	6
2.4.1 Behörighet för anställning som universitetslektor	6
2.5. Förenade anställningar.....	7
2.5.1 Behörighet för förenad anställning	7
2.6 Biträdande universitetslektor	7
2.6.1 Behörighet för anställning som biträdande universitetslektor.....	7
2.7 Postdoktor.....	8
2.7.1. Behörighet för anställning som postdoktor	8
2.8 Universitetsadjunkt	8
2.8.1 Behörighet för anställning som universitetsadjunkt	8
2.9 Adjungerad universitetslärare.....	8
2.9.1 Behörighet för anställning som adjungerad universitetslärare.....	9
2.10 Gästlektor.....	9
2.10.1 Behörighet för anställning som gästlektor	9
2.11 Forskare.....	9
2.11.1 Behörighet för anställning som forskare.....	9
3. Bedömningsgrunder vid anställning av lärare	9
3.1 Vetenskaplig skicklighet.....	10
3.2 Pedagogisk skicklighet.....	10
3.3 Konstnärlig skicklighet.....	11
3.4 Klinisk skicklighet.....	11
3.5 Samverkan	11
4. Befordran.....	122
4.1 Befordran från universitetslektor till professor.....	12
4.2 Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor	12
4.3 Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor	12

4.4 Behörighetskrav och bedömningsgrunder vid befordran	12
5.Rekryteringsprocess vid anställning av lärare	123
5.1 Behovsanalys.....	13
5.2 Anställningsprofil	13
5.3 Annonsering	13
5.4 Ansökan	13
5.5 Beredning av anställningsärenden	14
5.5.1 Ansvar och organisation.....	14
5.5.2 Sakkunniga.....	14
5.5.3 Sakkunnigas uppdrag.....	15
5.5.4 Kallelse	15
5.6 Fakultetens beredning	16
5.7 Beslut om anställning	16
5.7.1 Anställningsform	16
6. Övriga bestämmelser.....	16
6.1 Överklagande	16
6.2 Att avbryta ett anställningsförfarande	17
6.3 Rektors och fakultetsnämndernas befogenheter	17

Bilagor

1. Centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor
2. Rektorsbeslut om anställningsstopp och kompetensutveckling av universitetsadjunkter
3. Riktlinjer för bedömning av pedagogisk skicklighet
4. Riktlinjer för dokumentation av pedagogiska meriter

1. Inledning

Med anställningsordning avses de regler för anställning av lärare som Umeå universitet tillämpar i fråga om lärarkategorier, karriärvägar, anställningsförfarande, behörighets-kriterier, bedömningsgrunder och urval. I anställningsordningen konkretiseras den reglering som är fastställd i högskolelag och högskoleförordning och lokala bestämmelser fastställs.

Lärare får anställas i enlighet med bestämmelserna i högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100). Utöver dessa bestämmelser ska Umeå universitet lokalt besluta om vilka bestämmelser som ska gälla för anställning av lärare.

I en lärares arbetsuppgifter ingår utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete, samverkan samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan, 3 kap. 1 § högskolelagen. Innehållet i en läraranställning kan variera över tid, men lärare vid Umeå universitet ska ha den kompetens som krävs för att bedriva såväl forskning som undervisning samt i övrigt bidra till universitetets utveckling. Fördelning av arbetsuppgifter ska ske med utgångspunkt i verksamhetens behov och i enlighet med vid myndigheten gällande bestämmelser. Det är av stor vikt att lärare har såväl hög vetenskaplig som hög pedagogisk kompetens. Universitetet ska således i första hand anställa lärare som har doktorsexamen och som uppfyller högskolepedagogisk kompetens. Den som anställs som lärare vid Umeå universitet ska ges möjlighet till både vetenskaplig och pedagogisk kompetensutveckling.

Grundläggande vid anställning av lärare är att anställningen i normalfallet ska gälla tillsvidare. Undantag från denna regel finns angivet i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Härutöver reglerar 4 kap. högskoleförordningen tidsbegränsad anställning för adjungerad professor, för gästprofessor samt för lärare inom konstnärlig verksamhet¹.

Behov av tidsbegränsad anställning kan dock förekomma även i andra fall än de som regleras i högskoleförordningen. I dessa fall ska rekrytering ske med samma omsorg som vid övrig rekrytering mot bakgrund av att upprepade tidsbegränsade anställningar kan leda till tillsvidareanställning.

Samtliga anställningar med anställningstid längre än sex månader ska utlysas både internt och externt med undantag för kallelse till professor samt anställningar som adjungerad lärare eller gästlärare.

1.1 Jämställdhet och jämlikhet

Umeå universitet ska vara ett inkluderande universitet utan förekomst av diskriminering. Ett jämställt och jämlikt universitet är både en kvalitets- och en arbetsmiljöfråga.

Universitetet har som målsättning att alla arbetsplatser ska ha en jämn könsfördelning, vilket definieras som minst 40 procent av underrepresenterad könstillhörighet. Vid anställning får en person av underrepresenterat kön med likvärdiga meriter föreslås för anställning framför en person av motsatt kön.

Ett inkluderande förhållningssätt ska prägla hela rekryteringsprocessen. Det innebär att aspekter som ingår i bedömningen av insatser inom utbildning, forskning och konstnärlig

¹ Behov av revidering av anställningsordningen kan uppstå som en konsekvens av att centrala kollektivavtal sluts.

verksamhet inte får missgynna någon person, när hänsyn tagits till gällande diskrimineringsgrunder. Det innebär också att beredningsgrupper, sakkunniga och anställningskommittéer ska ha en jämn könsfördelning om det inte finns särskilda skäl för annat (4 kap. 5 § högskoleförordningen).

2. Läraranställningar vid Umeå universitet

Långsiktig kompetensförsörjning är en av de stora utmaningarna för Umeå universitet. Alla verksamheter ska därför ha en strategisk kompetensförsörjningsplan, som är vägledande vid varje anställning.

Grunden är att alla anställningar vid Umeå universitet ska gälla tillsvidare. Undantag från anställning tillsvidare kan dock göras för lärare inom konstnärlig verksamhet, vilken får anställas tidsbegränsat i sammanlagt högst tio år, för adjungerad professor, vilken får anställas sammanlagt i högst tolv år och för gästprofessor, vilken får anställas i högst fem år (4 kap. 10-12 § högskoleförordningen). I övrigt gäller tidsbegränsning i enlighet med lagen(1982:80) om anställningsskydd.

2.1 Professor

Professor är den främsta läraranställningen och regleras i högskolelag och högskoleförordning.

Anställning som professor ska vara en tillsvidareanställning och motsvara minst halvtid.

Undantag från anställning tillsvidare kan göras för professor inom konstnärlig verksamhet (4 kap. 10 § högskoleförordningen). Undantag från anställning tillsvidare ska göras för adjungerad professor och gästprofessor (4 kap. 11-12 §§ högskoleförordningen).

2.1.1 Behörighet för anställning som professor

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 (4 kap. 3 § högskoleförordningen).

Med vetenskaplig skicklighet avses självständiga forskningsinsatser, förmåga att planera och leda forskning samt förmåga att kommunicera forskning med det omgivande samhället.

Med pedagogisk skicklighet avses vad som anges i punkt 3.2, förvärvat inom utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. En professor ska ha genomgått utbildning i forskarhandledning om det inte finns skäl för annat.

Med konstnärlig skicklighet avses framstående konstnärliga meriter från verksamhet och praktik inom de konstnärliga fälten samt förmåga till konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete.

2.2 Adjungerad professor

En adjungerad professor ska anställas tillsvidare dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tolv år (4 kap. 11 § högskoleförordningen). För anställning tillsvidare dock längst till en viss tidpunkt inom konstnärlig verksamhet, se 4 kap. 10 § högskoleförordningen.

En adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga verksamhet förlagd utanför högskolan (3 kap. 3 § högskolelagen). Vid Umeå universitet gäller därutöver att anställningen ska tillföra verksamheten en specifik kompetens av särskild vikt eller stärka verksamhetens anknytning till det omgivande samhället.

En skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan universitetet, huvudarbetsgivaren och personen själv ska ingå i beslutsunderlaget. Däri ska ingå reglering av parternas ansvar för lönekostnader och andra kostnader, resurser i form av lokaler och utrustning samt intellektuella rättigheter och arbetsuppgifter.

Anställningen som adjungerad professor kan avse högst halvtid.

2.2.1 Behörighet för anställning som adjungerad professor

För behörighet att anställas som adjungerad professor gäller samma behörighetskrav som för anställning som professor, se punkt 2.1.1.

Vid bedömning av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten ska i första hand vikt fästas vid skicklighet inom den subspecialitet som anställningen är riktad mot.

2.3 Gästprofessor

En gästprofessor ska anställas tillsvidare dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år (4 kap. 12 § högskoleförordningen).

En anställning som gästprofessor ska tillföra ny kompetens och skapa utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet. En gästprofessor ska ha sin grundanställning vid annat svenskt eller utländskt universitet eller motsvarande.

2.3.1 Behörighet för anställning som gästprofessor

För behörighet att anställas som gästprofessor gäller samma behörighetskrav som för anställning som professor, se punkt 2.1.1.

2.4 Universitetslektor

Befattningen lektor regleras i högskolelag och högskoleförordning och vid Umeå universitet benämns denna befattning universitetslektor.

En anställning som universitetslektor får tidsbegränsas i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd.

2.4.1 Behörighet för anställning som universitetslektor

Behörig att anställas som universitetslektor är, enligt 4 kap. 4 § högskoleförordningen,

1. den som, inom annat än konstnärlig verksamhet, dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen, och

2. inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet dels har avlagt konstnärlig doktorexamen, 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.

Som vetenskaplig kompetens motsvarande doktorsexamen kan efter prövning räknas utländsk forskarutbildning och likvärdig vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen.

Med pedagogisk skicklighet avses vad som nämns i punkten 3.2, förvärvat genom egen högskolepedagogisk utbildning och undervisning på grundnivå och avancerad nivå.

Med annan yrkesskicklighet avses relevant yrkesskicklighet utanför universitetet. Annan yrkesskicklighet kan endast komma ifråga som behörighetsgrund vid anställning som universitetslektor, i de fall innehavaren förväntas undervisa inom ett område där praktisk erfarenhet är väsentlig.

För att anställas som universitetslektor tillsvidare vid Umeå universitet krävs den pedagogiska skicklighet som beskrivs i punkten 3.2. Den som har högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 hp eller har motsvarande kunskaper kan dock anställas tillsvidare, under förutsättning att en individuell pedagogisk utvecklingsplan fastställs i samband med anställning. Prefekt vid berörd institution ansvarar för att förutsättningar för genomförande av planen finns samt för uppföljning och dokumentation i institutionens kompetensförsörjningsplan.

2.5 Förenade anställningar

En högskola får efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § högskolelagen besluta att en anställning som professor eller universitetslektor vid högskolan ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för utbildning och forskning inom det medicinska vetenskapsområdet. I utbildning och forskning vid en sådan enhet räknas odontologisk utbildning och forskning in (4 kap. 2 § högskoleförordningen).

Fakultetsnämnden vid medicinska fakulteten beslutar, efter medgivande av berört landsting, om en anställning som professor eller universitetslektor får förenas med anställning vid en så kallad upplåten enhet.

2.5.1 Behörighet för förenad anställning

Se behörighet för professor respektive universitetslektor.

2.6 Biträdande universitetslektor

Biträdande universitetslektor är en meriteringsanställning och utgör det första steget i ett karriärsystem vid Umeå universitet. En anställning som biträdande universitetslektor ska vara tillsvidare och i huvudsak vara inriktad mot vetenskaplig meritering minst 80 procent av arbetstiden under fyra år.

Den biträdande universitetslektorn ska ges möjlighet till pedagogisk meritering i sådan omfattning att kompetenskraven för anställning som universitetslektor kan uppnås.

2.6.1 Behörighet för anställning som biträdande universitetslektor

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har en annan examen motsvarande doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen högst sju år före ansökningstidens utgång. Även den som har avlagt examen tidigare bör komma i fråga, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl

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

2.7 Postdoktor

En anställning som postdoktor syftar till att ge nyblivna doktorer en möjlighet att befästa och vidareutveckla i första hand sina vetenskapliga färdigheter. Arbetsuppgifterna ska huvudsakligen vara inriktade mot att bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna dock till högst en femtedel av arbetstiden.

Anställningen som postdoktor ska i normalfallet avse 2 år, i enlighet med gällande centralt kollektivavtal, se bilaga 1.

2.7.1. Behörighet för anställning som postdoktor

Behörig att anställas som postdoktor är den som avlagt doktorsexamen eller utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma ifråga som avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan den komma i fråga som avlagt doktorsexamen tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

2.8 Universitetsadjunkt

En anställning som universitetsadjunkt ska i huvudsak innehålla undervisning. Anställning som universitetsadjunkt kan ske när kompetens på professors- och lektornivå inte finns att tillgå eller när någon speciell skicklighet är av betydelse för verksamheten. Fortsatt restriktivitet ska gälla i enlighet med rektorsbeslut om anställningsstopp och kompetensutveckling för universitetsadjunkter, se bilaga 2.

En anställning som universitetsadjunkt får tidsbegränsas i enlighet med lagen (1982:82) om anställningsskydd.

2.8.1 Behörighet för anställning som universitetsadjunkt

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har examen på lägst magisternivå eller har någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen samt visat pedagogisk skicklighet. En individuell kompetensutvecklingsplan upprättas i samband med anställning.

2.9 Adjungerad universitetslärare

En anställning som adjungerad lärare syftar till att knyta viktig kompetens till Umeå universitet samtidigt som ett ömsesidigt kunskapsutbyte kan ske mellan universitetet och det omgivande samhället. Den som anställs som adjungerad universitetslärare ska ha sin huvudsakliga yrkesverksamhet utanför högskolan. Anställningen som adjungerad universitetslärare får därför avse högst halvtidstjänstgöring.

En skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan universitetet, huvudarbetsgivaren och personen själv ska ingå i beslutsunderlaget. Däri ska ingå reglering av parternas ansvar för lönekostnader och andra kostnader, resurser i form av lokaler och utrustning samt intellektuella rättigheter och arbetsuppgifter.

En adjungerad universitetslärare anställs för en begränsad tid och anställningen tidsbegränsas i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd.

2.9.1 Behörighet för anställning som adjungerad universitetslärare

Se behörighet för universitetslektor respektive universitetsadjunkt.

2.10 Gästlektor

Syftet med en anställning som gästlektor är att universitetet genom att tillfälligt knyta en fastare kontakt med en person från annat universitet eller högskola, tillför ny kompetens och skapar utrymme för nya impulser avseende pedagogisk och/eller vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet.

En gästlektor ska ha sin grundanställning som lektor eller motsvarande vid annat svenskt eller utländskt universitet eller motsvarande.

En gästlektor anställs för en begränsad tid och anställningen tidsbegränsas i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd.

2.10.1 Behörighet för anställning som gästlektor

Se behörighet för universitetslektor.

2.11 Forskare

Vid anställning som forskare ska arbetsuppgifterna i huvudsak vara inriktade mot forskning, men de kan även innefatta undervisning dock ej överstigande en fjärdedel av arbetstiden. Minst 50 procent av den anställdes arbetstid ska vara externfinansierad. Forskare som ska undervisa eller handleda inom forskarutbildning ska ha relevant högskolepedagogisk utbildning.

En forskare som anställs för begränsad tid, tidsbegränsas i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Rekryteringstillstånd ska inhämtas inför anställning av forskare. Dekanen fattar beslut i samråd med personalchefen.

2.11.1 Behörighet för anställning som forskare

Behörig att anställas som forskare är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen.

3. Bedömningsgrunder vid anställning av lärare

Vid anställning ska avseende fästas endast vid saklig grund, såsom förtjänst och skicklighet (regeringsformen kap. 12 § 5). Skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat (4§ lag om offentlig anställning).

Innan ett anställningsförfarande inleds ska fakultetsnämnden besluta om en anställningsprofil där olika bedömningsgrunder fastställs och viktas mot varandra. I samband med detta kan beslut om ytterligare krav för anställningen fastställas utöver de behörighetskrav som framgår av högskoleförordningen eller av denna anställningsordning. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov.

En allmän bedömningsgrund för samtliga lärarkategorier är såväl god samarbetsförmåga, som den kompetens och lämplighet i övrigt som behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

Med utgångspunkt i den aktuella läraranställningen kan skicklighet att leda och att administrera vara andra bedömningsgrunder av vikt att beakta.

Vid värdering av vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet samt pedagogisk skicklighet ska beaktas dels det som sägs ovan beträffande behörighet för respektive lärarkategori, dels det som sägs i punkterna 3.1 och 3.2 samt i Riktlinjer för bedömning av pedagogisk skicklighet (bilaga 3).

3.1 Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständig vetenskaplig produktion.

Kriterier vid bedömningen är:

- Bredd och djup i forskningen – kvalitet och omfattning
- Originalitet i forskningen
- Produktivitet
- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället
- Uppdrag inom vetenskapssamhället
- Förmåga att i konkurrens erhålla externa forskningsmedel

Dekanen kan besluta om ytterligare kriterier av betydelse för bedömning av den vetenskapliga skickligheten.

3.2 Pedagogisk skicklighet

Den pedagogiska skickligheten ska bedömas ur tre perspektiv: lärarens arbete med studenter, lärarens egna pedagogiska utveckling och lärarens bidrag till verksamhetens pedagogiska utveckling.

För att vara behörig för läraranställning krävs att den sökande uppvisar följande högskolepedagogiska kunskaper, färdigheter och förhållningssätt:

- Kunskaper om studenters lärande i högre utbildning
- Förmåga att planera, undervisa i, examinera samt utvärdera högskoleutbildning samt stödja individers och gruppernas lärande
- Förmåga att inta ett reflekterande förhållningssätt till den egna lärarrollen
- Kunskaper om samhällets mål och regelverk för verksamheten inom högre utbildning
- Förmåga att tillvarata, analysera och kommunicera egna och andras erfarenheter

Kompetensen kan erhållas genom högskolepedagogisk utbildning, annan utbildning av relevans för undervisning inom högskolan eller dokumenterad beprövad erfarenhet. De pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade i en pedagogisk portfölj (se bilaga 4) och den pedagogiska skickligheten ska bedömas av sakkunnig.

Dekanen kan besluta om ytterligare kriterier av betydelse för bedömning av den pedagogiska skickligheten.

3.3 Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten ska ha visats genom egen konstnärlig produktion eller verksamhet och utvecklingsarbete inom de konstnärliga fälten.

Kriterier vid bedömningen är:

- Konstnärligt djup och uttryckskraft
- Konstnärlig originalitet
- Synlighet och värdering i konstliv och professionella sammanhang
- Produktivitet
- Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete
- Utmärkelser och stipendier, etc

Dekanen kan besluta om ytterligare kriterier av betydelse för bedömning av den konstnärliga skickligheten.

3.4 Klinisk skicklighet

För förenade anställningar (se punkt 2.6) ställs krav på klinisk skicklighet.

Kriterier vid bedömning av förenad anställning är:

- Kvalitet i eget kliniskt arbete
- Lednings- eller utredningsuppdrag inom sjukvårdsorganisation
- Utvecklingsarbete inom diagnostik och terapi
- Erfarenhet av kvalitetsarbete på regional och nationell nivå.
- Nationellt och internationellt arbete inom ämnes- eller specialitetsföreningar
- Nationella och internationella uppdrag, t ex för SBU och Socialstyrelsen
- Priser och utmärkelser som avser kliniskt arbete

3.5 Samverkan

Uppgiften att samverka med det omgivande samhället och att nyttiggöra den kunskap som finns vid lärosätet är en del av universitetets uttalade uppdrag. Skicklighet inom dessa områden utgör därmed en särskild bedömningsgrund.

Förmåga att samverka med det omgivande samhället visas t ex genom insatser för att utveckla kontakter med näringsliv, offentlig sektor, kulturliv och organisationer. Förmåga att informera om forskning och utvecklingsarbete visas genom populärvetenskaplig verksamhet t ex medverkan i folkbildningsarbete, utgivning av populärvetenskapliga skrifter samt genom deltagande i offentlig debatt i utbildnings- och forskningsfrågor.

Faktorer att beakta vid bedömningen är till exempel:

- Omvärldskontakter av för området relevant art
- Samverkansprojekt med externa aktörer
- Populärvetenskapliga arbeten
- Medverkan i uppdragsutbildning
- Erfarenhet av extern verksamhet

Dekanen kan besluta om ytterligare kriterier för bedömning av förmåga till samverkan.

4. Befordran

Nedan redovisas villkoren för befordran för respektive befattning. Dekanen har möjlighet att fastställa ytterligare kriterier.

4.1 Befordran från universitetslektor till professor

En universitetslektor som är anställd tillsvidare kan ges möjlighet att, mot bakgrund av verksamhetens behov och förutsättningar, prövas för befordran till professor. Rektor avgör i varje enskilt fall, utifrån underlag som redovisats av fakulteten, om möjlighet till prövning föreligger.

Vid en prövning ska bedömning göras mot behörighet och bedömningsgrunder för anställning som professor. Genomgången handledarutbildning är ett krav för befordran till professor.

4.2 Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor

En biträdande universitetslektor har rätt att, efter begäran, prövas för befordran till universitetslektor. Innan anställning av en biträdande universitetslektor sker, ska kriterier för befordran vara fastställda. En befordran förutsätter att den sökande uppfyller kriterierna. Ansökan om prövning för befordran ska vara inlämnad inom fyra år från det att anställningen tillträtts, om inte särskilda skäl föreligger. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

Om en biträdande universitetslektor efter prövning, inte befordras, hanteras anställningen i enlighet med gällande regler vid omställning.

För biträdande universitetslektor anställd i enlighet med äldre bestämmelser, se övergångsbestämmelser i högskoleförordningen (1993:100).

4.3 Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor

Tillsvidareanställda universitetsadjunkter som avlagt doktorsexamen har rätt att, efter ansökan, prövas för anställning som universitetslektor.

4.4 Behörighetskrav och bedömningsgrunder vid befordran

Vid prövning av ansökan om befordran gäller i fråga om behörighet vad som sägs under avsnitt 2 och i fråga om bedömningsgrunder vad som sägs under avsnitt 3. Dekanen kan därutöver fastställa egna bedömningsgrunder av betydelse inför prövning för befordran.

Till stöd för ansökan om att prövas för befordran inges kompletta handlingar i enlighet med vad som gäller för ansökan till en utlyst anställning. Begäran att prövas för befordran kan göras löpande under året.

5. Rekryteringsprocess vid anställning av lärare

5.1 Behovsanalys

Initiativ till att inleda ett anställningsförfarande tas av institution eller fakultet.

Beslut om att inleda rekrytering till en läraranställning ska föregås av information i enlighet med universitets lokala kollektivavtal, samverkan för utveckling (dnr 300-4123-08).

5.2 Anställningsprofil

Inför en lärarekrytering, med undantag av professor, ska dekanen besluta om anställningsprofil. Anställningsprofil för anställning av professor, inklusive adjungerad professor och gästprofessor, fastställs av rektor efter förslag av dekanen. Anställningsprofilen ska ligga till grund för annonsen.

Om dekanen beslutar att inleda rekrytering av professor, universitetslektor eller biträdande lektor ska dekanen utse en rekryteringsgrupp. I normalfallet ska flertalet ledamöter i rekryteringsgruppen hämtas från den berörda institutionen. Rekryteringsgruppen ska identifiera lämpliga kandidater och informera dessa om anställningen samt vara behjälplig vid sökandet efter sakkunniga. Rekryteringsgruppen ska i sitt arbete aktivt verka för en jämnare könsfördelning bland lärare. Jämställdhetsaspekten ska beaktas när rekryteringsgruppens medlemmar utses.

5.3 Annonsering

Umeå universitet ska verka för ett inkluderande förhållningssätt, där alla sökanden under hela rekryteringsprocessen behandlas i enlighet med gällande diskrimineringslagstiftning och där annonseringen möjliggör ett brett sökandeunderlag.

Ämnesinnehåll och eventuell ämnesbeskrivning, behörighetskrav och viktning mellan de bedömningsgrunder, som formuleras i annonsen, ska överensstämma med texten i den fastställda anställningsprofilen. Annonsen ska fastställas på svenska, men kan även göras tillgänglig på annat språk.

Information om lediga anställningar ska anslås på myndighetens officiella anslagstavla, finnas tillgänglig på universitetets hemsida samt anmälas till Arbetsförmedlingen. Annonsen bör också sändas till de potentiella kandidater som tidigare har identifierats. Ansökningstiden ska normalt vara minst tre veckor, och annonsering bör ske i svenska och/eller utländska medier samt i fackpress med god tackning av målgruppen.

5.4 Ansökan

En fullständig ansökan ska innehålla:

- personligt brev inklusive kontaktuppgifter
- meritförteckning
- publikationsförteckning
- redogörelse för vetenskaplig eller konstnärlig verksamhet
- redogörelse för pedagogisk verksamhet (se bilaga 4)
- redogörelse för utveckling och ledning av verksamhet och personal

- redogörelse för samverkan med det omgivande samhället samt populärvetenskaplig verksamhet
- avsikts-/programförklaring avseende vetenskaplig verksamhet (avser främst forskningsinriktade anställningar)
- kopior av relevanta examensbevis
- kopior av särskilt åberopade vetenskapliga och pedagogiska arbeten
- referenser inklusive kontaktuppgifter

Dekanen kan besluta om ytterligare anvisningar för ansökan. Sökande får åberopa endast sådana vetenskapliga skrifter som publicerats eller föreligger som manuskript (dock ej doktorsavhandlingar) senast vid ansökningstidens utgång. En ansökan eller en komplettering av en ansökan som inkommit för sent, får beaktas om det kan ske utan olägenhet och om det ligger i universitetets intresse att den prövas.

5.5 Beredning av anställningsärenden

5.5.1 Ansvar och organisation

Varje fakultet ska ha en anställningskommitté för beredning av anställningsärenden. Fakultetsnämnden fastställer anställningskommitténs befogenheter samt hur många och vilka ledamöter/suppleanter som ska ingå. Till kommittén ska utses ordförande, vice ordförande och ytterligare ledamöter, och könsfördelningen ska vara jämn. Studenterna har rätt att utse minst en ledamot. Lärarrepresentanter utses för tre år och studeranderepresentanter för minst ett, dock högst tre år. Kommittén har rätt att fatta beslut, när fler än hälften av ledamöterna är närvarande, bland dem ordförande eller vice ordförande. Eventuell jävssituation ska utredas i varje ärende och prövningen redovisas i varje enskilt fall.

Anställningskommitténs uppdrag består i att bereda och lämna förslag till beslut om anställning. Underlag ska utgöras av yttranden från sakkunniga, intervjuer, referenser och eventuella provföreläsningar. Anställningskommittén har att bedöma om ytterligare urvalsinstrument ska användas. Anställningskommittén ska också en sammanvägning av meriterna hos dem som i första hand kan komma ifråga för anställning. I beslutet om utseende av sakkunniga ska det framgå om det, på grund av synnerliga skäl, inte utsetts sakkunniga av båda könen.

Den berörda prefekten eller någon annan som prefekten utsett till företrädare för institutionen har närvaro- och yttranderätt vid anställningskommitténs sammanträde. Sakkunniga kan adjungeras för att delta i sammanträde med beredningsorganet.

Beredningen av anställning som universitetsadjunkt ska göras av en för ärendet utsedd rekryteringsgrupp. Denna ska ha jämn representation av kvinnor och män om det inte finns synnerliga skäl till annat.

5.5.2 Sakkunniga

Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet hämtas in från minst två sakkunniga, om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten. Bland de sakkunniga ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl (4 kap. 6 § högskoleförordningen).

Vid Umeå universitet ska sakkunnigförfarande tillämpas även vid anställning av universitetslektor, biträdande universitetslektor och forskare, vid befodringsärende och vid kallelse till anställning som professor. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska

ägnas samma omsorg som den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. I särskilda fall kan dekanen besluta att sakkunnigbedömning är uppenbart obehövt, t ex om en sökandes skicklighet nyligen har prövats i ett annat sammanhang.

Fakultetsnämnden ska besluta om ytterligare instruktioner till de sakkunniga.

5.5.3 Sakkunnigas uppdrag

De sakkunnigas uppdrag består i att pröva skickligheten hos behöriga sökanden samt utifrån denna prövning i ett yttrande redovisa en bedömning av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten hos dem som i första hand bör komma i fråga för anställning. Efter genomförd intervju av dessa, där sakkunniga i normalfallet deltar, redovisas en rangordning av kandidaterna. Beredningen av ärendet ska präglas av en lika stor omsorg i prövningen av de pedagogiska meriterna, som av de vetenskapliga eller konstnärliga meriterna. För bedömning av den pedagogiska skickligheten kan sakkunniga med speciell pedagogisk kompetens användas.

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

- anställningsordning inklusive bilagor
- annons inklusive anställningsprofil
- sökandeförteckning
- de sökandes merithandlingar inklusive förteckning över vetenskapliga skrifter och pedagogiska arbeten
- de vetenskapliga skrifterna och de pedagogiska arbetena
- fakultetsspecifika dokument och riktlinjer för anställningen
- förslag till tidsplan
- arvodesräkning för sakkunniguppdraget

5.5.4 Kallelse

En högskola får enligt 4 kap. 7 § högskoleförordningen kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för viss verksamhet vid högskolan. Kallelseförfarandet ska användas ytterst restriktivt. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen till att anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras. Endast professorer får anställas genom kallelse. Beslut fattas av rektor och får inte delegeras. Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 4 kap. 6 § högskoleförordningen ska tillämpas.

Kallelse av professor initieras på fakultetsnivå genom att dekanen inhämtar rektors tillstånd att inleda ett kallelseförfarande. Efter beredning inlämnar fakultetsnämnden begäran om kallelse av professor till rektor.

Framställan ska innehålla:

- Behovsanalys som redovisar varför anställningen är av särskild betydelse för verksamheten och varför kallelse är motiverat för anställningen.
- Finansieringsplan
- Anställningsprofil
- Redogörelse för befintlig vetenskaplig eller konstnärlig kompetens inom området i relation till den kompetens den föreslagna professorn har inom det aktuella området.
- Redovisning av de överväganden som gjorts utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- Intygande att prövning av behörighetsvillkoren har skett. Yttrande om behörighet för anställning, om sådant har inhämtats.
- Intyg om att frågan om jäv prövats och föregått handläggningen. Protokoll bifogas om det funnits anledning att särskilt pröva frågan om jäv.

5.6 Fakultetens beredning

En tydlig tidsplan för rekryteringsprocessen ska upprättas för varje anställningsärende.

Intervjuer ska genomföras, av de kandidater som av sakkunniga bedömts som de skickligaste, om inte särskilda skäl kan redovisas. Eventuella särskilda skäl noteras i protokollet.

En provföreläsning eller lärarprov av annan typ kan, som komplettering till den skriftligt dokumenterade pedagogiska meriteringen, tillföra ett väsentligt bidrag till underlaget för att bedöma pedagogisk skicklighet. De sakkunnigas möjlighet till närvaro- och yttranderätt gäller också vid lärarprov och intervjuer med de sökande.

I den mån de sökande inte lämnat uppgifter om referenter redan i ansökningshandlingarna, ska dessa lämnas vid intervjun. Anställningskommittén avgör därefter om referenspersoner ska kontaktas och i så fall vilka samt vilket syfte referenstagningen ska ha i det enskilda fallet. Uppgiftslämnaren ska göras uppmärksam på att denne måste vara beredd att bekräfta lämnade uppgifter och att dessa, liksom dennes namn, kan komma att dokumenteras. Kravet på dokumentation är detsamma som vid intervju och undervisningsprov, det vill säga att all information som läggs till grund för beslutet också ska dokumenteras och tillföras ärendet.

5.7 Beslut om anställning

Beslut om anställning av lärare fattas i enlighet med rektors delegationsordning. Beslut ska snarast tillkännages och anslås. Beslutet, inklusive information om hur man överklagar, ska delges samtliga sökande.

5.7.1 Anställningsform

Huvudregeln är att lärare ska anställas tills vidare. En anställning får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, om det inte är fråga om anställning som professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor). Därutöver gäller 4 kap. 10-12 §§ högskoleförordningen (1993:100) i fråga om tidsbegränsning av en anställning.

Tidsbegränsning kan vidare ske i enlighet med centrala kollektivavtal.

6. Övriga bestämmelser

6.1 Överklagande

Beslut om anställning vid en högskola, med undantag för anställning som doktorand, får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (12 kap. 2 § högskoleförordningen). Ett överklagande ställs till Överklagandenämnden för högskolan och inges till Umeå universitet, som prövar om ärendet har kommit in inom föreskriven tid.

Universitetet ska inte göra någon prövning i sak av överklagandet utan skyndsamt överlämna ärendet till Överklagandenämnden. För att skaffa sig nödvändigt beslutsunderlag kan Överklagandenämnden inhämta ett yttrande från Umeå universitet. Ett sådant yttrande avges av rektor.

6.2 Att avbryta ett anställningsförfarande

Ett beslut om att avbryta ett anställningsförfarande fattas av samma beslutsinstans som skulle ha fattat beslutet om anställningen. Ett sådant beslut får inte överklagas, se 21 § anställningsförordningen (1994:373).

Beslut om att avbryta ett anställningsförfarande ska fattas på grundval av sakliga skäl, men behöver inte motiveras. Sakliga skäl för att avbryta ett anställningsförfarande kan vara strävan efter att rekrytera personer med bästa möjliga kompetens och att kvarstående sökande inte svarar mot det kravet. Medelsbrist och organisationsförändringar, som inte kunnat förutses vid inledningen av anställningsförfarandet, kan också vara sakliga skäl.

6.3 Rektors och fakultetsnämndernas befogenheter

Rektor kan i enskilda fall efter yttrande av dekan medge undantag från anställningsordningen. Rektor får utfärda kompletterande riktlinjer för anställning av lärare vid Umeå universitet.

Fakultetsnämnden ska utarbeta anvisningar för beredning av tidsbegränsade anställningar och beredning av adjunktsanställningar inom det egna verksamhetsområdet.