

Anvisningar för IT-fakultetens förfarande vid rekrytering och anställning av lärare

Följande föreskrifter utgör IT-fakultetens tillämpning av högskoleförordningen och den lokala anställningsordningen vid Göteborgs universitet, gällande för anställning av lärare. Reglerna är fastställda av fakultetsnämnden den 7 december 2007 och reviderade av dekanus den 8 oktober 2009.

Innehållsförteckning

1 Göteborgs universitets och IT-fakultetens rekrytering av lärare	
1.1 Anställningspolicy	2
1.2 Rekryteringsprocessen	3
2 Förberedelser för anställning av lärare	3
2.1 Sökkommitté	3
2.2 Ämnesområde	3
3 Anställning av lärare	4
3.1 Behörighetskriterier	4
3.1.1 Kriterier för anställning som professor	4
3.1.2 Kriterier för anställning som universitetslektor	4
3.1.3 Kriterier för anställning som universitetsadjunkt	4
3.1.4 Kriterier för anställning som forskarassistent	5
3.1.5 Kriterier för anställning som biträdande lektor	5
4 Befordran av lärare	5
4.1 Bakgrund	5
4.2 Handläggning av befordringsärenden.	6
5 Ledigförklarande	6
5.1 Kungörelse	6
5.2 Obligatoriska uppgifter	6
5.3 Kompletterande uppgifter	7
5.4 Annonsering	7
6 Ansökan	7
6.1 För sent inkommen ansökan	7
6.2 Överklagande	7
7 Lärarförslagsnämnden	8
7.1 Nämndens sammansättning och uppgift	8
7.2 Beslutförhet och handlägningsregler	8
7.2.1 Jäv	9
7.2.2 Anteckning av uppgifter	9
7.2.3 Parts rätt att få del av uppgifter	9
7.2.4 Omröstning och avvikande mening	10
7.3 Arbets- och sammanträdesordning	10
7.4 Inbjudan att söka ledigkunjord anställning	10
7.5 Intervju och provföreläsning	10

7.6 Diskrimineringslagen	11
7.7 Referenstagning	11
7.8 Avbrytande av anställningsförfarande	12
7.9 Beslut och protokoll	12
7.10 Prövning av begäran att anställas som professor enligt 4. kap. 12 § HF	12
8 Sakkunniga	13
8.1 Utseende av sakkunniga	13
8.2 Jäv	13
8.3 Jämställdhet	13
8.4 Anvisningar till sakkunniga	13
8.4.1 Sakkunnigas roll och uppgift	13
8.4.2 Behörighet och bedömningsgrunder	14
8.4.3 Sakkunnigutlåtandet	14
8.5 Information till sakkunniga i enskilt anställningsärende	14
8.6 Bedömningsgrunder	14
8.6.1 Bedömning av vetenskaplig skicklighet	15
8.6.2 Bedömning av pedagogisk skicklighet	15
8.6.3 Bedömning av ledningsförmåga	16
8.6.4 Bedömning av skicklighet att samverka med det omgivande samhället	16

Bilagor

1. Principer för befordran från adjunkt till lektor vid IT-fakulteten
2. Befordran av biträdande lektor
3. Mall för ansökan om anställning som och befordran till professor eller universitetslektor vid IT-fakulteten, Göteborgs universitet
4. Mall för ansökan om oavlönad docentur vid IT-fakulteten samt riktlinjer för antagning till oavlönad docent
5. Göteborgs universitets anställningsordning
6. 4 kap. högskoleförordningen (HF) (SFS 1993: 100), senaste omtryck (SFS 2002:761)

1. Göteborgs universitets och IT-fakultetens rekrytering av lärare

1.1 Regler för anställningsförfarande

Fakultetsnämndens regler för anställningsförfarande vägleds av GUs beslutsordning, nämndens delegation- och handläggningsordning, nämndens strategiska plan för 2007–2010. Målsättningen är att kunna rekrytera högt kvalificerade lärare och forskare till lediga tjänster.

Alla nyanställningar skall prövas i relation till verksamhetsbehov, fakultetsnämndens strategi för hur forskningen och utbildningen inom fakultetsområdet skall utvecklas samt utifrån behov av långsiktig kompetensförsörjning.

I förberedelserna för varje anställning ingår att fastställa en *anställningsprofil*.

Anställningsprofilen innefattar beslut om ämnesområdet för anställningen, att ange den behörighet som krävs för anställningen, beskrivning av de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen samt, med utgångspunkt i arbetsuppgifterna ange vilka olika bedömningsgrunder som skall användas och hur de skall vägas mot varandra. Anställningsprofilen ska utformas så att den överensstämmer med t ex de jämställdhetsmål som stadgas i 1 kap. § 5 HL.

Dekanus beslutar efter beredning i lärarförslagsnämnden om om anställning av lärare (lektorer, adjunkter, forskarassistenter, timlärare, gästlärare, biträdande lektorer, adjungerad professor, adjungerad lektor och adjungerad adjunkt). Om oenighet uppstår i lärarförslagsnämnden bereds ärendet i fakultetsnämnden innan slutligt beslut fattas. Beslut om anställning av professor och adjungerad professor fattas av rektor.

1.2. Rekryteringsprocessen

Initiativ till att anställa lärare tas vanligtvis av institution och/eller fakultetsnämnd. Beslut om anställningsprofil för lärare fattas av fakultetsnämnden. Innan en anställning som professor ledigkungs skall fakultetsnämnden samråda med rektor. Anställningar som lärare utannonseras genom fakultetskansliets försorg. En *lärarförslagsnämnd* (se avsnitt 7) skall avge förslag till fakultetsnämnden vid anställning av professor, universitetslektor, universitetsadjunkt, forskarassistent eller biträdande lektor.

Den som är tillsvidareanställd som universitetslektor kan ansöka om att bli befordrad till anställning som professor inom samma ämnesområde. Den som är tillsvidareanställd som universitetsadjunkt kan ansöka om att bli befordrad till anställning som universitetslektor inom samma ämnesområde. Dessa ansökningar skall beredas i lärarförslagsnämnd.

2. Förberedelser för anställning av lärare

2.1 Sökkommitté

Lärarförslagsnämnden kan tillsätta en sökkommitté för att finna lämpliga sökanden, vilket bör vara praxis när det gäller tillsättning av professorer. Detta gäller speciellt om nyanställningar planeras inom nya forsknings- och undervisningsområden, eller då flera anställningar inom samma område är aktuella. Inte minst kan detta vara ett hjälpmedel för att nå en jämnare könsfördelning bland lärare.

Om en sökkommitté inrättas, skall detta ske innan ett anställningsförfarande formellt påbörjas. Fakultetsnämnden avgör vilken kompetens som behövs, utser ledamöter och drar upp riktlinjer för arbetet i sökkommittén. Normalt skall flertalet ledamöter i sökkommittén hämtas från berörd institution.

2.2 Ämnesområde

En läraranställnings ämnesområde formuleras mot bakgrund av universitetets och fakultetsnämndens övergripande planering. Stor omsorg måste ägnas åt anställningens ämnesbenämning och frågan huruvida en särskild ämnesbeskrivning skall formuleras. Ämnesbenämning vid anställningar som universitetslektor och universitetsadjunkt skall i princip alltid vara "ämne" (särskilt om detta utgör en vedertagen disciplin). Om det finns synnerliga skäl kan benämningen vara "ämne, med inriktning mot". De sökandes behörighet till anställningen prövas då utifrån meriteringen inom ramen för inriktningen, men vid rangordning av de sökande beaktas meritering även inom andra delar av ämnet. Särskild ämnesbeskrivning (av utformningen "ämnet a avser x, y och z") skall anges endast i de fall detta är särskilt motiverat (3 § AOGU).

3. Anställning av lärare

3.1 Behörighetskriterier

3.1.1 Kriterier för anställning som professor

Behörig att anställas som professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet inom ämnet. 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 vetenskapssamhället bör vara betydande, dock med beaktande av ämnets förutsättningar och traditioner för sådan publicering. Vetenskaplig meritering skall också åvisas 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 handledts 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 mediadebatten och genomförande av föreläsningar/seminarier utanför högskolesektorn.

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

3.1.2 Kriterier för anställning som universitetslektor

Behörig att anställas som universitetslektor är den som har vetenskaplig kompetens (doktorsexamen eller motsvarande), genomgått högskolepedagogisk kurs eller motsvarande, samt visat pedagogisk skicklighet. I särskilda fall kan annan yrkesskicklighet, som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen, ge behörighet för anställning som universitetslektor.

3.1.3 Kriterier för anställning som universitetsadjunkt

Behörig att anställas som adjunkt är den som har avlagt examen från högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens, dels har visat pedagogisk skicklighet.

3.1.4 Kriterier för anställning som forskarassistent

Behörig att anställas som forskarassistent är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång.

Den som har varit anställd som forskarassistent under mer än sammanlagt tre år får inte ges en annan anställning som forskarassistent inom samma eller närliggande ämnesområde vid samma eller någon annan högskola.

3.1.5 Kriterier för anställning som biträdande lektor

Behörighet att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem 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.

4. Befordran av lärare

4.1 Bakgrund

Enligt 4 kap. 12 § HF *skall* en tillsvidareanställd universitetslektor efter ansökan befordras till professor om behörighet för anställning som professor har uppnåtts.

Enligt huvudregeln i 4 kap. 13 § första st. HF *skall* en tillsvidareanställd universitetsadjunkt efter ansökan befordras till universitetslektor om behörighet för anställning som universitetslektor har uppnåtts. Detta innebär att den, som har avlagt doktorsexamen eller uppnått motsvarande vetenskapliga kompetens samt har visat den väl vitsordade pedagogiska skicklighet som normalt krävs för anställning som universitetslektor, skall kunna befordras.

Enligt 4 kap 13 § andra st. HF *får* en tillsvidareanställd universitetsadjunkt befordras till universitetslektor även i vissa andra fall. Därvid skall den sökande uppfylla ett eller flera av följande kvalifikationskrav: (se även bilaga 2)

- Väl dokumenterad framstående pedagogisk skicklighet, som kommit till uttryck på flera olika sätt och som varit till gagn för det aktuella ämnes- eller utbildningsområdet.
- Väl dokumenterade framstående insatser inom verksamhets- och personalledning som kommit till uttryck på flera olika sätt, t ex. ledningsuppdrag som prefekt, samt som ordförande 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.

- Väl vitsordad samverkan med det omgivande samhället t ex. inom nationella eller internationella samverkansprojekt samt inom information om forskning och utvecklingsarbete.

4.2 Handläggning av befordringsärenden

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. Enligt 4 kap. 28 § andra st. HF skall avslag på en ansökan om befordran meddelas genom ett särskilt beslut, där skälen för beslutet redovisas.

Enligt 4 kap. 25 § HF behöver sakkunnigyttranden inte inhämtas om det är uppenbart obehövligt för prövningen av befordringsfrågan. Denna fråga avgörs av lärarförslagsnämnden.

att utan förnyat sakkunnigförfarande, efter ansökan från universitetslektor, föreslå fakultetsnämnden att rikta framställning till rektor att befordra vederbörande till anställning som professor, om det föreligger rimligt aktuella och enstämmiga sakkunnigutlåtanden om professorsbehörighet avseende ämnesområdet för anställningen. Det förutsätts att sakkunnigutlåtandena är vederhäftiga, relevanta och i enlighet med fakultetsnämndens riktlinjer.

att utan sakkunnigförfarande, efter ansökan från universitetsadjunkt, föreslå fakultetsnämnden att befordra vederbörande till anställning som universitetslektor, om vetenskaplig skicklighet styrkts genom doktorsexamen eller genom licentiatexamen enligt 1953 års examensstadga och om pedagogisk skicklighet styrkts genom dokumenterad undervisningserfarenhet motsvarande två års heltidsundervisning inom ämnet.

5. Ledigförklarande

5.1 Kungörelse

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. Endast sådana krav som angivits i ledigkungörelsen kan därefter beaktas vid anställningen.

Initiativet till ledigkungörelse och förslag till anställningsprofil kommer normalt från en institution. Fakultetsnämnden beslutar om ledigkungörelse av anställning som professor efter samråd med rektor. Fakultetsnämnden beslutar om ledigkungörelse av annan anställning än som professor.

5.2 Obligatoriska uppgifter

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. Krav på behörighet framgår av 4 kap. 5-10 § HF. Bedömningsgrunderna samt hur de skall beaktas och hanteras framgår av 4 kap. 15-17 § HF (se bilaga 7).

Företrädare för underrepresenterat kön skall i ledigkungörelse uttryckligen uppmanas att söka anställningen. Av ledigkungörelsen skall också framgå vilket kön som är underrepresenterat i det aktuella fallet, och huruvida positiv särbehandling enligt 4 kap 16 § HF skall tillämpas. Positiv särbehandling enligt HF 4 kap. 16§ tillämpas i normalfallet.

5.3 Kompletterande uppgifter

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.

5.4 Annonsering

Anställningen bör annonseras så att den når så många tänkbara sökande som möjligt. Den skall annonseras på universitetets webbplats. Annonsering bör ske i minst en rikstäckande tidning och kan även kungöras i svenska eller internationella facktidskrifter och på relevanta webbplatser samt bör delges systerinstitutioner inom och utom landet. Tiden från ledigkungörelse till ansökningstidens utgång skall uppgå till minst tre veckor. Om annonsering sker i utländsk tidning eller tidskrift skall dock ansökningstiden vara minst sex veckor.

6. Ansökan

Ansökan skall inkomma till fakultetskansliet enligt föreskrifter i ledigkungörelsen.

6.1 För sent inkommen ansökan

För ansökningar om anställning gäller de allmänna bestämmelserna i 10 § förvaltningslagen om när en handling anses inkommen. En för sent inkommen ansökan upptas till prövning om särskilda skäl föreligger. Det ankommer på lärarförslagsnämnden att avgöra om sådana skäl föreligger. Ett sådant beslut kan inte överklagas.

I ledigkungörelsen framgår alltid sista ansökningssdag. I Förvaltningslagen 10§ framgår att en ansökan anses inkommen den dag då handlingen anländer till myndigheten eller kommer behörig tjänsteman tillhanda. Tillkommer gör ansökan som skickats med post och är datumstämplad inom ansökningstiden. I praktiken innebär detta att poststämplade ansökningar som anländer myndigheten dagen efter i ledigkungörelsens angiven sista ansökningssdag, anses vara inkomna inom ansökningstiden.

6.2 Överklagande

I 21-25 § samt 30 § förvaltningslagen anges gällande regler. 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

Lärförslagsnämnden skall avge yttrande över överklagandet till den instans inom universitetet som fattat beslutet, d.v.s. rektor när det gäller anställning som professor och fakultetsnämnden när det gäller anställning som universitetslektor, universitetsadjunkt, biträdande lektor eller forskarassistent.

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

7. Lärförslagsnämnden

För lärförslagsnämnden gäller universitetets generella föreskrifter om beredningsorganens sammansättning, förvaltningslagens föreskrifter om hur ärenden skall handläggas samt olika föreskrifter om hur jämställdhetsaspekten bör beaktas. Arbetet i lärförslagsnämnden utgör myndighetsutövning i Förvaltningslagens mening.

7.1 Nämndens sammansättning och uppgift

Enligt universitetets anställningsordning skall professor och universitetslektor anställas efter förslag från ett beredningsorgan. Som beredningsorgan har IT-fakultetens fakultetsnämnd inrättat en *lärförslagsnämnd*. Nämnden skall bestå av fyra verksamhetsföreträdare, vilka utses för en tid av tre år av fakultetsnämnden, och en representant vardera för studenter och doktorander. Fakultetsnämnden skall utse ordförande och vice ordförande. För samtliga ledamöter skall utses personliga suppleanter.

Lärförslagsnämndens uppgift är att bereda ärenden och lämna förslag vid anställning av professorer, universitetslektorer, universitetsadjunkter, *biträdande lektor* och forskarassistenter. Nämnden skall dels noga pröva att den som föreslås till en läraranställning 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 bl.a. att underlätta nämndens tillämpning av reglerna i högskoleförordningen (HF) och den lokala anställningsordningen (AOGU).

Lärförslagsnämnden har en nyckelroll i fakultetsnämndens rekryteringspolicy. 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 för att uppnå fakultetsnämndens rekryteringsmål avseende antalet kvinnliga lärare inom olika kategorier.

7.2 Beslutförhet och handläggningsregler

Läraryörelsesnämnden är beslutför, när tre ledamöter, däribland ordföranden eller vice ordföranden, är närvarande. Läraryörelsesnämnden skall samråda med de sakkunniga om oenighet eller oklarheter föreligger. De sakkunniga skall då alltid ges möjlighet att närvara, t ex genom telefonkonferens.

De regler som finns i förvaltningslagen gäller också för hantering av ärenden i läraryörelsesnämnden. Aktuella är särskilt reglerna om jäv (FL 11 §), anteckning av uppgifter (FL 15 §), parts rätt att få del av uppgifter (FL 16 §), omröstning samt avvikande mening (FL 18-19 §§). Dessa regler redovisas nedan i sina huvuddrag.

7.2.1 Jäv

Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ett ärende. Det är den enskilde ledamotens, sakkunniges eller föredragandens sak att anmäla att jäv kan föreligga. Frågan om jäv kan också väckas av annan person, t.ex. sökande. Läraryörelsesnämnden skall snarast besluta i jävsfrågan.

Allmänt gäller att jäv vanligast kan föreligga i två olika situationer.

- eget direkt eller indirekt intresse av ärendet (sakägar-, intresse- eller släktskapsjäv)
- annan "särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans opartiskhet i ärendet" (grannlagenhets- eller delikatessjäv)

Som exempel på delikatessjäv brukar anges fall, då den som handlägger ett ärende är uppenbar vän eller ovän med eller står i ett klart beroendeförhållande till någon sökande.

Någon absolut och generell gräns för vad som utgör jäv går inte att ange. Riktlinjer kan sökas i hur jävsfrågor behandlats vid överklagande av anställningsbeslut och i uttalanden i anslutning härtill av JO eller JK. Kraven på ojävighet i handläggningen har efterhand skärpts.

Då minsta misstanke om jäv kan uppkomma skall en ledamot eller en sakkunnig anmäla detta så att den fortsatta beslutsprocessen inte skall bli föremål för misstankar. Principen vid bedömning av jäv för en ledamot eller en sakkunnig skall vara att iaktta stor känslighet vid bedömningen av om jäv kan anses föreligga. Jävsfrågor har att göra med förtroendet för universitetets beslutssystem och det är mycket viktigt att förtroendet för beslutens objektivitet, saktighet och opartiskhet är högt.

Frågor om jäv bör uppmärksammas noga, särskilt när sakkunniga utses. Om samarbete eller polemik mellan sökande och tilltänkta sakkunniga har förekommit kan detta konstituera jäv.

7.2.2 Anteckning av uppgifter

Uppgifter som nämnden får på annat sätt än genom en handling och som kan ha betydelse för ärendets utgång skall dokumenteras och tillföras ärendet. Härigenom blir de allmän handling och således offentliga för den som vill ta del av dem. Endast i sällsynta fall finns det möjlighet att sekretessbelägga uppgifter som inkommer till läraryörelsesnämnd.

7.2.3 Parts rätt att få del av uppgifter

Enligt 16 § FL skall en sökande som begär det få ta del av t ex varje utlåtande från en sakkunnig som har tillförts ärendet.

”En sökande, klagande eller annan part har rätt att ta del av det som har tillförts ärendet, om detta avser myndighetsutövning mot någon enskild. Rätten att ta del av uppgifter gäller med de begränsningar som följer av 14 kap. 5 § sekretesslagen (1980: 100).”

7.2.4 Omröstning och avvikande mening

Varje enskild ledamot i nämnden skall delta i beslut om förslag till anställning. Ledamot får avstå från att delta i andra beslut i nämnden, t ex ställningstagande till jäv. Ordföranden är alltid skyldig att delta i beslut, om det krävs för att ärendet skall kunna avgöras.

Beslut fattas genom acklamationsförfarande, varefter ordföranden anger vad nämnden har beslutat. Den som inte är nöjd med nämndens beslut kan begära omröstning. Denna skall ske öppet. Om fler än två förslag föreligger sker motförslagsomröstningar för att få fram det förslag som skall ställas mot huvudförslaget, d.v.s. det som ordföranden tidigare angett som nämndens beslut. Förekommande omröstningar skall redovisas i nämndens protokoll.

En ledamots avvikande mening skall antecknas till protokollet. Ledamoten skall då ange sitt yrkande tillsammans med en kort motivering för sitt ställningstagande. Den som inte förfar på detta sätt anses ha biträtt det slutliga beslutet. Även föredraganden eller annan tjänsteman som är med vid den slutliga handläggningen har rätt att få eventuellt avvikande mening antecknad. De sakkunniga deltar inte i omröstningen men har rätt att genom ett särskilt yttrande föra sin mening till protokollet.

7.3 Arbets- och sammanträdesordning

Lärförslagsnämnden utser de sakkunniga efter förslag från berörd institution. Nämnden kan också överlåta beslutet till ordföranden. Därutöver bör nämnden planera vad som speciellt behöver göras i det aktuella anställningsärendet samt diskutera särskilda frågor och avvägningar. Några sådana punkter kan vara behov av att avbryta anställningsförfarandet, om någon skall inbjudas att söka anställningen, vilken tätgrupp som arbetet skall koncentreras på, om programförklaring skall infordras, kompletterande beslutsunderlag som nämnden behöver införskaffa (speciellt vad gäller sökandes pedagogiska, administrativa och övriga skicklighet samt verksamhet inom samhällssamverkan och forskningsinformation), på vilket eller vilka sätt kompletteringen bör ske, om något slag av ytterligare sakkunnig behöver medverka, om referenser skall utnyttjas, tidsplan för arbetet och resterande sammanträden, eventuella jävsförhållanden som tidigare kan ha förbisetts m.m.

Om nämnden under arbetets gång finner att någon sakfråga inte beretts tillräckligt kan ytterligare sakkunniga tillkallas.

7.4 Inbjudan att söka ledigkunjord anställning

Inom tre månader efter det att de sakkunniga utsetts kan lärarförslagsnämnden föreslå fakultetsnämnden att inbjuda någon att söka en ledigkunjord anställning som professor (4 kap. 19 § HF). Ett sammanträde med nämnden och de sakkunniga skall för detta ändamål hållas inom tre månader efter det att de sakkunniga utsetts, om någon ledamot eller sakkunnig så begär.

7.5 Intervju och provföreläsning

Intervjuförfarande kan användas som ett led i rekryteringsförfarandet. En intervju bör framför allt ge nämnden ett fylligare beslutsunderlag, t.ex. kan sökandes och eventuella medförfattares insatser klarläggas. Därutöver kan intervjun ge den sökande sådan information om anställningen, förväntningar på innehavaren, arbetssituationen etc. som inte framkommit av ledigkunjordelsen. Intervjuer kan användas om avståndet mellan sökande bedöms som förhållandevis litet. Sökande av båda könen skall kallas till intervju, om de kan komma ifråga för anställningen. Ett av syftena är att lärarförslagsnämnden skall kunna göra en tillräckligt god bedömning av det så kallade jämställdhetsavståndet mellan de sökande (se vidare 7.6). Ledning för bedömning av vad som är jämställdhetsavståndet erhålles i första hand genom beslut i överklagandeärenden. Avståndet kan, beroende på könsfördelningen inom ämnet, variera mellan olika ämnesområden och befattningsnivåer.

Intervjun skall förberedas noga. Som planeringsunderlag kan programförklaring eller ansökningshandlingar användas. I dessa finns ofta frågor och områden som nämnden skulle vilja få ytterligare belysta. Inte minst gäller detta pedagogisk skicklighet och personlig förmåga. Intervjuerna i ett och samma anställningsärende bör ges en slags standardform, som dock måste anpassas och detaljplaneras så att intervjun ger erforderlig information i det enskilda fallet.

De sakkunnigas närvaro- och yttranderätt gäller självfallet också intervjuer med de sökande.

Vid intervjutillfället skall en representant för berörd institution erbjudas möjlighet att närvara. Även provföreläsningar kan anordnas för att ge ett bättre underlag avseende sökandes pedagogiska meritering.

Så snart som möjligt efter det att en intervju/provföreläsning genomförts bör nämnden tillsammans med de sakkunniga och i förekommande fall företrädare för den berörda institutionen gå igenom och sammanfatta sina intryck och dokumentera dem. Dokumentation tillförs sedan övriga handlingar inför beslut av lärarförslagsnämndens ledamöter.

7.6 Diskrimineringslagen (fr om 2009-01-01) och positiv särbehandling

Göteborgs universitet tillämpar positiv särbehandling enligt 9 § JämL. Regler för hur positiv särbehandling får tillämpas i förhållande till gällande regler för behörighet och befordringsgrunder anges i 4 kap. 16 § HF: om en högskola har beslutat att positiv särbehandling får tillämpas, får en person av underrepresenterat kön med tillräckliga kvalifikationer utses framför någon av motsatt kön som annars skulle ha utsetts, dock inte om skillnaden mellan personernas kvalifikationer är så stor att tillämpningen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid tillsättning. Även i detta sammanhang är beslut i överklagandenämnden avgörande för ledning av rättstillämpningen.

Om ett av könen är representerat med mindre än 40 procent av den berörda lärarkategorin på en arbetsplats, anses detta kön enligt praxis vara underrepresenterat. Vid avgränsningen av arbetsplatsen anses fakulteten vara arbetsplatsen när det gäller professorer. När det gäller övriga

lärarkategorier är institutionen i normalfallet arbetsplatsen, om antalet lärare av den berörda kategorin är sex eller flera, annars fakultetsnämndens område.

Positiv särbehandling skall tillämpas, då så kan ske. (se även fakultetens jämställdhetsplan).

7.7 Referenstagning

I den mån de sökande inte lämnat referenser redan i ansökningshandlingarna, bör detta ske vid intervjun. Lärarförslagsnämnden avgör därefter vilka referenspersoner som skall kontaktas, vilket syfte referenstagningen skall ha i det enskilda fallet och vem eller vilka som skall svara för den. Uppgiftslämnare skall göras uppmärksamma på att de måste vara beredda att bekräfta lämnade uppgifter och att dessa liksom deras namn kan komma att dokumenteras. Kravet på dokumentation är detsamma som vid intervju, d.v.s. att inhämtad information som utnyttjas också skall dokumenteras och tillföras ärendet.

7.8 Avbrytande av anställningsförfarande

Ett pågående anställningsförfarande kan alltid avbrytas på sakliga grunder. Ett sådant beslut (t.ex. att inte anställa någon av de kvarstående sökande) fattas av den instans som skulle ha fattat beslutet om tillsättning. Beslutet kan inte överklagas, vilket framgår av 21 § anställningsförordningen. De sökande bör också på lämpligt sätt informeras om skälen till varför anställningsförfarandet skall avbrytas.

Ett sakligt skäl till att avbryta en tillsättning kan vara strävan efter att rekrytera personer med bästa möjliga kompetens och att återstående sökande inte svarar mot det kravet. Ett annat sakligt skäl kan vara yttre omständigheter, som verksamhets- eller organisationsförändringar eller arbets- och medelsbrist.

7.9 Beslut och protokoll

Vid nämndens beslutssammanträde i ärendet beslutar nämnden att föreslå den som bör anställas, alternativt att ingen av de återstående sökande anställs. Förslaget kan, om det finns särskilda skäl, omfatta även den som kommer i andra, tredje hand etc.

Förslaget skall redovisa skickligheten hos den (dem) som föreslås i förhållande till de bedömningsgrunder som ingår i anställningsprofilen. Redovisningen skall omfatta varje bedömningsgrund för sig och även en sammanvägning av alla bedömningsgrunderna. Skälen för beslutet skall redovisas. Förslaget skall ange hur universitetets rekryteringsmål har beaktats. Om det finns sökande av båda könen skall nämnden ange hur den har beaktat jämställdhetsaspekten (4 kap. 26 § HF). Om därvid någon kvinnlig och någon manlig sökande bedöms vara lika eller nästan lika skickade för anställningen skall jämställdhetsaspekten beaktas och den som tillhör det underrepresenterade könet föreslås.

Av protokollet skall framgå själva beslutet och motiveringen för detta. Motiveringen skall anknyta till anställningsprofilen och övriga krav i ledigkungalörelsen. Den skall vara kortfattad, men redovisa resonemang beträffande samtliga behörighets- och bedömningsgrunder och därvid ange de väsentliga skäl som varit avgörande. Det är viktigt att motiveringen formuleras så tydligt att den ger såväl den beslutande instansen som de sökande en klar och korrekt bild av beslutsgrunderna.

Utöver protokollet förs till akten samtliga de handlingar som inkommit till nämnden i ärendet samt sådan dokumentation som upprättats inom nämnden och som påverkat ärendets utgång.

7.10 Prövning av begäran att anställas som professor enligt 4. kap. 12 § HF

Om den som fakultetsnämnden på lärarförslagsnämndens förslag beslutar anställa tills vidare som universitetslektor i sin ansökan har begärt att bli anställd tills vidare som professor, skall fakultetsnämnden i den delen återremittera ärendet till lärarförslagsnämnden för att låta pröva den anställdes behörighet för anställning som professor. Synpunkter från ytterligare en sakkunnig skall då inhämtas.

8. Sakkunniga

8.1 Utseende av sakkunniga

Inom ramen för vad som stadgas om sakkunniga i 4 kap. 21 § HF (se bilaga 7) fastställs följande.

Lärarförslagsnämnden skall utse de sakkunniga. Vid anställning av professor skall normalt tre sakkunniga utses. Vid anställning av universitetslektor skall normalt två sakkunniga utses. Vid anställning av forskarassistent och *biträdande lektor* skall två sakkunniga utses varav minst en extern. Vid anställning av universitetsadjunkt skall minst en sakkunnig utses. Berörd institution skall lämna förslag om sakkunniga. När det gäller anställning som ledigkunjorts som professur skall som regel förslag inhämtas från systerfakulteter (motsvarande) vid landets övriga universitet. 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. Avgående lärare skall inte utses att vara sakkunnig vid bedömning och förslag vid anställning av sin efterträdare. Vid anställning av professor eller universitetslektor får endast en av de sakkunniga vara verksam inom det egna fakultetsnämndsområdet och får i sådant fall, om inte särskilda skäl föreligger, inte ha arbetsuppgifter som i huvudsak ligger inom anställningens ämnesområde.

8.2 Jäv

Med tanke på sakkunnigas väsentliga roll vid anställningar är det nödvändigt att de organ som utser sakkunniga är extra uppmärksamma på varje enskild, föreslagen person så att inte sådant förhållande föreligger som kan föranleda jäv (jfr avsnitt 7.2.1). 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.

8.3 Jämställdhet

Enligt 4 kap. 21 § HF skall - då två eller flera sakkunniga utses - både kvinnor och män vara representerade bland de sakkunniga om inte synnerliga skäl talar mot detta.

8.4. Anvisningar till sakkunniga

8.4.1 Sakkunnigas roll och uppgift (se även bil. 5)

De sakkunnigas uppgift är att förse nämnden med ett fullgott beslutsunderlag. En samlad bedömning av de sökande skall göras utifrån alla föreliggande aspekter. I detta sammanhang bör poängteras att ”Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden...” (HF 4 kap 7 §) .

När beslut i anställningsärendet vunnit laga kraft, skall ansökningshandlingarna återställas till de sökande via Registraturet. Efter avslutat arbete skall därför de sakkunniga snarast återsända samtliga ansökningshandlingar inklusive vetenskapliga skrifter till fakultetskansliet.

8.4.2 Behörighet och bedömningsgrunder

I 4 kap. 5-10 § HF (se bilaga 7) anges behörighetskraven för lärare. Det är viktigt att klargöra att behörigheten handlar om vilken nivå på meriteringen som måste föreligga för att sökande över huvud taget skall kunna komma ifråga för anställning, medan bedömningsgrunderna är att se som urvalskriterier.

I 4 kap. 15-16 § HF (se bilaga 7) regleras vilka bedömningsgrunder som gäller. Anställningsprofilen anger vilken vikt som skall fästas vid de olika bedömningsgrunderna.

8.4.3 Sakkunnigutlåtandet

Utlåtandet skall belysa de sökande utifrån samtliga gällande bedömningsgrunder enligt anställningsprofilen. De sakkunniga får göra en gemensam inledande beskrivning av de sökandes meritering men *skall* avge utlåtanden som är separata, beträffande bedömning, rangordning och slutsats.

När flera sökande är behöriga skall varje sakkunnig skriftligen redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val. Varje utlåtande skall innehålla en rangordning av de sökande som i första hand bör komma i fråga för anställningen sådan den beskrivits i ledigkungörelsen samt en motivering för rangordningen. Om endast en av de sökande skall föreslås, vilket är möjligt efter beslut av lärarförslagsnämnden, måste detta motiveras av att ”omständigheterna i ärendet föranleder det”. Lärarförslagsnämndens beslut måste då klargöra vilka dessa omständigheter är.

Till sakkunnigutlåtandet skall även för varje sökande fogas det bedömningsunderlag som framgår av meritportföljerna.

8.5 Information till sakkunniga i enskilt anställningsärende

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.

8.6. Bedömningsgrunder

Enligt Regeringsformen (RF) skall vid tillsättning av anställningar avseende fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet (11 kap. 9 § 2 st. RF). I 4 § Lag om Offentlig Anställning (LOA) anges vidare, att skickligheten skall sättas främst.

För läraranställningar stadgas beträffande bedömningsgrunder i 4 kap. 15 § HF:

”Som bedömningsgrunder vid anställning lärare skall gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Därutöver skall gälla graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till det ämnesinnehåll som högskolan bestämmer för anställningen och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen. Vidare skall 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 tillsättningen skall även beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.”

8.6.1 Bedömning av vetenskaplig skicklighet

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

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

8.6.2 Bedömning av pedagogisk skicklighet

Granskningen av pedagogiska meriter kan genomföras i tre steg: i ett första steg kan förutsättningarna för den pedagogiska bedömningen diskuteras; därvid redovisas bedömningsaspekter och bedömningskriterier. I ett andra steg beskrivs de sökandes åberopade pedagogiska meriter och en sammanfattande värdering av deras kvalifikationer ges. I ett sista steg jämförs de sökande och rangordnas med avseende på hur väl de fyller de kvantitativa och kvalitativa kraven.

Vid bedömningen skall också läggas vikt vid

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

8.6.3 Bedömning av ledningsförmåga

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 ledningsuppdrag 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 skall räknas hit ”akademiskt ledarskap” i form av ledning av forskningsprojekt och forskargrupper (se 4 kap. 15 § HF).

Hit kan också räknas, beroende av anställningens inriktning och beskaffenhet, verksamhet utanför högskolan liksom internationella uppdrag och erfarenheter.

8.6.4 Bedömning av skicklighet att samverka med det omgivande samhället

Samverkan med det omgivande samhället utgör en av universitetets kärnverksamheter. Förmågan att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning utgör en särskild bedömningsgrund enligt HF. Av anställningsprofilen skall framgå hur denna bedömningsgrund skall vägas mot övriga. Meriterande är samverkan i form av forskningssamverkan, expertuppdrag, rådgivande funktioner, konsultuppdrag, föredrag och deltagande i seminarier utanför akademien, deltagande i den mediala debatten, populärvetenskapliga arbeten.