

STYRANDE DOKUMENT

Sakområde: Personal

Dokumenttyp: Riktlinjer

Beslutsfattare: Rektor

Avdelning/kansli: Personalavdelningen

Handläggare: Stefan Cederqvist

Beslutsdatum: 2013-09-30

Träder i kraft: 2013-10-01

Giltighetstid: Tillsvidare

Bör uppdateras före: 2016-06-30

Ev dokument som upphävs: Rektors beslut om Lärar-/forskarkarriären vid SLU från den 20 februari 2006, §33/06, dnr 16.69-717-06 och rektors beslut om Handläggningsrutiner för forskar- och lärarkarriären från den 29 januari 2007, §11/07, dnr 255-261/07.

Bilaga till: rektors beslut 30 september 2013 § 177/13.

Riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen

Innehåll

Riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen vid SLU.....	3
1. Rekryteringsprocessen	3
1.1 Anställningsprofil	3
1.2 Lärarförslagsnämnder	3
1.3 Sakkunniga.....	4
2. Behörigheter och bedömningsgrunder	5
2.1 Professor	5
2.1.1 Professor	6
2.1.2 Professor inom konstnärlig verksamhet.....	7
2.1.3 Kallelse till anställning som professor	9
2.1.4 Adjungerad professor.....	9
2.1.5 Gästprofessor	10
2.2 Universitetslektor.....	10
2.2.1 Universitetslektor.....	11
2.2.2 Universitetslektor inom konstnärlig verksamhet	12
2.2.3 Adjungerad universitetslektor.....	14
2.3 Biträdande universitetslektor	14
2.4 Universitetsadjunkt	16
2.4.1 Adjungerad universitetsadjunkt	16

Riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen vid SLU

Dessa riktlinjer är ett komplement till Anställningsordningen vid SLU och är ett hjälpmedel för att skapa en harmoniserad process vid rekrytering och befordran av lärare. Rektor får meddela ytterligare föreskrifter, för exempelvis utformningen av sakkunnigyttranden.

1. Rekryteringsprocessen

1.1 Anställningsprofil

För varje rekrytering ska en anställningsprofil upprättas. Anställningsprofilen ska utformas med utgångspunkt i de krav som behöver uppfyllas för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras väl. Anställningsprofilen ska innehålla ämnesområde, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav. I profilen kan anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas mot varandra, samt de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras väl.

Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.

Vid upprättandet av anställningsprofil för biträdande lektor ska det framgå vilka kriterier som ska uppfyllas för befordran till universitetslektor.

För att främja jämn könsfördelning inom aktuellt område/anställningskategori ska anställningsprofilen utformas på ett sådant sätt att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka anställningen.

1.2 Lärarförslagsnämnder

En lärarförslagsnämnd ska bestå av fem ledamöter, varav en ordförande och en vice ordförande. Nämnden utser inom sig en vice ordförande. Fyra forskar-/lärarrepresentanter och fyra grupp-suppleanter för dessa utses av respektive fakultetsnämnd på förslag av fakultetens valberedning för en mandatperiod på tre år. En studentrepresentant och en personlig suppleant för denna utses av SLUSS för en mandatperiod ett år. En lärarförslagsnämnd är beslutsför när fler än hälften av ledamöterna är närvarande, bland dem ordföranden eller vice ordföranden. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst.

Nämndens ordförande avgör vilken suppleant som ska kallas till tjänstgöring i en frånvarande ledamots ställe. Fakultetsnämnden kan, om det finns särskilda skäl som jäv eller annan oförutsebar omständighet, besluta att kalla en annan person än en av gruppssuppleanterna som ersättare för en frånvarande ledamot och då endast för ett enskilt ärende. Detta beslut får delegeras. Lärarförslagsnämnden får adjungera sakkunnig, pedagogiskt skicklig person eller annan person till sina sammanträden med närvaro- och yttranderätt.

En lärarförslagsnämnd ska ha en jämn könsfördelning och en sådan sammansättning att den kan bedöma såväl den pedagogiska som den vetenskapliga skickligheten hos de sökande.

De sökande som bedöms vara de mest skickliga för anställningen ska, såvida inte särskilda skäl föreligger, kallas till intervju. Det som framkommer vid intervjuerna ska dokumenteras för att utgöra underlag vid den slutliga bedömningen. Om referenser tas ska dessa dokumenteras.

1.3 Sakkunniga

Var och en av de sakkunniga ska avge ett skriftligt yttrande till lärarförslagsnämnden. I yttrandet ska de redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val. De sakkunniga ska uttala sig om samtliga behörighetskrav för anställningen och de bedömningsgrunder som gäller i ärendet. Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer ska denna grupp ha jämn könsfördelning. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Vid ansökan om befordran ska yttrandet avse frågan om sökanden uppfyller behörighetskraven eller inte och om sökanden ska befordras eller inte.

2. Behörigheter och bedömningsgrunder

3 kap. 2 § 3 st. HL

Regeringen meddelar föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av professorer och lektorer. (SFS 2010:701)

4 kap. 3 § HF

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

Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor. (SFS 2010:1064)

4 kap. 4 § HF

Behörig att anställas som lektor är

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

Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor. (SFS 2010:1064)

3 kap. 6 § HL

Om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som skall anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av sådana lärare. (SFS 1997:797)

2.1 Professor

Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor) ska sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten. Vid anställning av professorer ska yttrande inhämtas från tre sakkunniga, såvida det inte finns särskilda skäl för ett lägre antal.

4 kap. 3 § HF

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

Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som

prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor. (SFS 2010:1064)

2.1.1 Professor

En utgångspunkt för universitetets verksamhet är att forskning och undervisning ska vara integrerade. Detta innebär en strävan att alla forskare ska vara lärare och alla lärare ska vara forskare. För anställning som professor gäller att sökanden ska vara såväl vetenskapligt som pedagogiskt skicklig och dessutom ha förmåga att integrera dessa två roller.

För att anställas som professor ska sökanden vara vetenskapligt skicklig inom ämnesområdet för anställningen samt ha doktorsexamen och docentkompetens eller motsvarande. Vid prövning till anställning som professor läggs framförallt vikt vid kvalitativa indikatorer på sökandens vetenskapliga skicklighet. Skickligheten ska ha visats under en inte ringa tid. Innebörden av begreppet ”ringa tid” kan variera mellan olika indikatorer.

Kvalitativa indikatorer på sökandens vetenskapliga skicklighet innefattar bland annat:

- En bedömning av hur sökanden bidragit till den vetenskapliga utvecklingen inom sitt forskningsområde
- Exempel på nytänkande och ifrågasättande av rådande paradigmer inom sökandens vetenskapliga produktion
- Hur sökandens vetenskapliga meriter hävdar sig i förhållande till den nationella och internationella forskningen inom området
- För anställning inom kliniskt ämne eller ämne med klinisk anknytning; dokumenterad, internationellt accepterad specialistkompetens men även kliniskt/laboratoriemedicinsk-diagnostiskt arbete och medverkan i kliniskt utvecklingsarbete

Mått som till sin karaktär är kvantitativa och som kan ge viss vägledning om vetenskaplig kvalitet:

- Omfattning av vetenskaplig produktion i internationella tidskrifter med referee-system eller genom annan motsvarande publicering
- Genomsnitt av sökandens vetenskapliga produktion som kan bedömas utifrån olika mått,
- Förmågan att erhålla extern forskningsfinansiering, nationellt och internationellt
- Uppdrag som granskare av vetenskapliga arbeten inklusive doktorsavhandlingar
- Erfarenhet som huvudhandledare för doktorander och postdoktorer. Sökanden ska som huvudhandledare normalt ha handlett doktorander under hela doktorandtiden fram till godkänd doktorsexamen
- Övriga uppdrag där vetenskaplig meritering är avgörande för utnämningen/uppdraget, t ex inbjudningar att presentera sökandens forskning vid internationella konferenser, uppdrag som internationell referee, sakkunnig vid anställning av lärare, opponent vid disputationer, erhållna utmärkelser och priser

För att anställas som professor ska sökanden vara pedagogiskt skicklig samt besitta förmåga att integrera den pedagogiska tillämpningen med rollen som forskare. Pedagogisk skicklighet bedöms på kvalitativa grunder och sökande ska därför redovisa underlag som möjliggör en bedömning av kvaliteten på den pedagogiska meriteringen samt hur vederbörande integrerat forskning och pedagogiskt arbete. Kvalitativa brister kan inte uppvägas av erfarenhetsmässig kvantitet, och pedagogisk skicklighet kan inte uppväga brist på förankring i en vetenskaplig verksamhet. Den sökandes skicklighet värderas mot följande kriterieområden och kriterier.

Medvetet fokus på studenternas lärande

- Förmågan att skapa goda förutsättningar för lärande
- Att den sökande fungerar väl i relationen med studenterna
- Att den sökande har kunskaper, grundade i aktuell pedagogisk forskning, om lärprocesser, läraaktiviteter och examination

Vetenskapligt och utvecklande förhållningssätt

- Hur den pedagogiska praktiken integreras med den pedagogiska grundsynen
- Utveckling över tid av den pedagogiska praktiken och kursmoment
- Hur den sökande undersöker studenternas lärande i den egna praktiken
- Hur den sökande relaterar sin pedagogiska praktik till pågående forskning inom det egna ämnesområdet och om möjligt till aktuella samhällsfrågor

Sätter in sin pedagogiska praktik i ett större sammanhang

- Att den sökande har en tydlig bild av den egna undervisningens roll inom ett program, för universitetet, för utbildningen inom ämnesområdet samt där det är möjligt för samhälle och yrkesliv
- Hur den sökande främjar pedagogisk utveckling inom högre utbildning

Det är meriterande att den som anställs tills vidare som professor har genomgått högskolepedagogiska utbildningsmoment eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper och har erfarenhet av undervisning på olika nivåer.

Även annan skicklighet ska tas med i bedömningsgrunden. Med annan skicklighet kan menas t ex skicklighet i samverkan, miljöövervakning, innovationsverksamhet, samt administrativ skicklighet, ledarskicklighet och, i förekommande fall, klinisk och laboratoriemedicinsk-diagnostisk skicklighet.

2.1.2 Professor inom konstnärlig verksamhet

För att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet ska sökanden vara konstnärligt skicklig inom ämnesområdet för anställningen samt ha doktorsexamen och docentkompetens eller motsvarande. Vid prövning till anställning som professor inom konstnärlig verksamhet läggs framförallt vikt vid kvalitativa indikatorer på sökandens konstnärliga skicklighet. Skickligheten ska ha visats under en inte ringa tid. Innebörden av begreppet ”ringa tid” kan variera mellan olika indikatorer.

Kvalitativa indikatorer på sökandens konstnärliga skicklighet innefattar bland annat:

- En bedömning av hur sökanden genom konstnärligt utvecklingsarbete och förmåga att formulera sig kring konstnärliga kunskapsprocesser har bidragit till att utveckla det aktuella ämnesområdet
- Exempel på visad förmåga att vidga, fördjupa, undersöka och gestalta konstnärliga frågeställningar
- Hur den sökandes konstnärliga skicklighet inom arkitektur-, konst- eller designområdet hävdar sig nationellt och internationellt

Mått som till sin karaktär är kvantitativa och som kan ge viss vägledning om vetenskaplig kvalitet:

- Erhållna priser i arkitekt- eller designtävlingar
- Artiklar, böcker, föredrag eller utställningar kring egna projekt eller verk
- Erfarenhet som huvudhandledare för doktorander och postdoktorer. Sökanden ska som huvudhandledare normalt ha handlett doktorander under hela doktorandtiden fram till godkänd doktorsexamen
- Erhållna anslag från stiftelser eller andra bidragsgivare som gör en kvalitativ bedömning
- Övriga uppdrag där konstnärlig och/eller professionell meritering är avgörande för utnämningen/uppdraget, t ex jurymedverkan i arkitekt- och designtävlingar, medverkan i och/eller ansvar för genomförande av betydande konstnärliga eller arkitektur-/designinriktade projekt, aktiv medverkan vid nationella och internationella konferenser eller workshops inom ämnesområdet, uppdrag som internationell referee, medverkan i redaktionsråd, sakkunnig vid anställning av lärare, opponenter vid disputationer

För att anställas som professor ska sökanden vara pedagogiskt skicklig samt besitta förmåga att integrera den pedagogiska tillämpningen med rollen som forskare. Pedagogisk skicklighet bedöms på kvalitativa grunder och sökande ska därför redovisa underlag som möjliggör en bedömning av kvaliteten på den pedagogiska meriteringen samt hur vederbörande integrerat forskning och pedagogiskt arbete. Kvalitativa brister kan inte uppvägas av erfarenhetsmässig kvantitet, och pedagogisk skicklighet kan inte uppväga brist på förankring i en vetenskaplig verksamhet. Den sökandes skicklighet värderas mot följande kriterieområden och kriterier.

Medvetet fokus på studenternas lärande

- Förmågan att skapa goda förutsättningar för lärande
- Att den sökande fungerar väl i relationen med studenterna
- Att den sökande har kunskaper, grundade i aktuell pedagogisk forskning, om läroprocesser, läroaktiviteter och examination

Vetenskapligt och utvecklande förhållningssätt

- Hur den pedagogiska praktiken integreras med den pedagogiska grundsynen
- Utveckling över tid av den pedagogiska praktiken och kursmoment
- Hur den sökande undersöker studenternas lärande i den egna praktiken
- Hur den sökande relaterar sin pedagogiska praktik till pågående forskning inom det egna ämnesområdet och om möjligt till aktuella samhällsfrågor

Sätter in sin pedagogiska praktik i ett större sammanhang

- Att den sökande har en tydlig bild av den egna undervisningens roll inom ett program, för universitetet, för utbildningen inom ämnesområdet samt där det är möjligt för samhälle och yrkesliv
- Hur den sökande främjar pedagogisk utveckling inom organisationen

Det är meriterande att den som anställs tills vidare som professor har genomgått högskolepedagogiska utbildningsmoment, eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, och har erfarenhet av undervisning på olika nivåer.

Även annan skicklighet ska tas med i bedömningsgrunden. Med annan skicklighet kan menas t ex skicklighet i samverkan, administrativ skicklighet, ledarskicklighet.

2.1.3 Kallelse till anställning som professor

4 kap. 7 § HF

En högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras.

Endast den som har behörighet för anställningen enligt 3 § får anställas genom kallelse.

Beslut om att kalla en person till anställning 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 6 § ska tillämpas. (SFS 2010:1064)

Kallelse till anställning som professor ska ske med restriktivitet.

2.1.4 Adjungerad professor

3 kap. 3 § HL

En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning, om inte någonting annat följer av andra stycket.

En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om [...]

2. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor) [...]. (SFS 2010:701)

4 kap 11 § HF

En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får

förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. (SFS 2010:1064)

Syftet med adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.

Anställning som adjungerad professor får endast ske av någon som har sin huvudsakliga verksamhet förlagd utanför universitetet. En adjungerad professor ska anställas till vidare med en omfattning av högst 50% dock längst till en viss tidpunkt.

2.1.5 Gästprofessor

4 Kap 12 §

En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Avser anställning av person från annat svenskt eller utländskt universitet. Syftet är att öka möjligheterna till utbyte och kompletterande kompetenser inom undervisning och forskning.

2.2 Universitetslektor

Vid anställning av en universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) ska sakkunnigbedömning av de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten. Vid anställning av universitetslektor ska yttrande inhämtas från två sakkunniga, såvida det inte finns särskilda skäl för ett lägre antal.

4 kap. 4 § HF

Behörig att anställas som lektor är

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

2. inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels avlagt konstnärlig doktorsexamen, 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 bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor. (SFS 2010:1064)

2.2.1 Universitetslektor

En utgångspunkt för universitetets verksamhet är att forskning och undervisning ska vara integrerade. Detta innebär en strävan att alla forskare ska vara lärare och alla lärare ska vara forskare. För anställning som universitetslektor gäller att sökanden ska vara såväl vetenskapligt som pedagogiskt skicklig och dessutom ha förmåga att integrera dessa två roller.

För att anställas som universitetslektor krävs doktorsexamen och den sökanden ska vara vetenskapligt skicklig inom ämnesområdet för anställningen. Vid prövning till anställning som lektor läggs framförallt vikt vid kvalitativa indikatorer på sökandens vetenskapliga skicklighet.

Kvalitativa indikatorer på sökandens vetenskapliga skicklighet innefattar bland annat:

- En bedömning av hur sökanden bidragit till den vetenskapliga utvecklingen inom sitt forskningsområde
- Hur sökandens vetenskapliga produktion hävdar sig i förhållande till den nationella och internationella forskningen inom området
- För anställning inom kliniskt ämne eller ämne med klinisk anknytning; dokumenterad, internationellt accepterad specialistkompetens men även kliniskt/laboratoriemedicinsk-diagnostiskt arbete och medverkan i kliniskt utvecklingsarbete

Mått som till sin karaktär är kvantitativa och som kan ge viss vägledning om vetenskaplig kvalitet:

- Omfattning av vetenskaplig produktion i internationella tidskrifter med referee-system eller genom annan motsvarande publicering
- Genomslag av sökandens vetenskapliga produktion erhållit som det kan bedömas utifrån olika mått
- Förmågan att erhålla forskningsanslag samt uppdrag som granskare av vetenskapliga arbeten inklusive doktorsavhandlingar
- Erfarenhet av handledning av doktorander och postdoktorer
- Övriga uppdrag där vetenskaplig meritering är avgörande för utnämningen/uppdraget, t ex inbjudningar att presentera sökandens forskning vid internationella konferenser, uppdrag som internationell referee, sakkunnig vid anställning av lärare, opponent vid disputationer

För att anställas som universitetslektor ska sökanden vara pedagogiskt skicklig samt besitta förmåga att integrera den pedagogiska tillämpningen med rollen som forskare. Pedagogisk skicklighet bedöms på kvalitativa grunder och sökande ska därför redovisa underlag som möjliggör en bedömning av kvaliteten på den pedagogiska meriteringen samt hur vederbörande integrerat forskning och pedagogiskt arbete. Kvalitativa brister kan inte uppvägas av erfarenhetsmässig kvantitet, och pedagogisk skicklighet kan inte uppväga brist på förankring i en vetenskaplig verksamhet. Den sökandes skicklighet värderas mot följande kriterieområden och kriterier.

Medvetet fokus på studenternas lärande

- Förmågan att skapa goda förutsättningar för lärande
- Att den sökande fungerar väl i relationen med studenterna
- Att den sökande har kunskaper, grundade i aktuell pedagogisk forskning, om lärprocesser, läraaktiviteter och examination

Vetenskapligt och utvecklande förhållningssätt

- Hur den pedagogiska praktiken integreras med den pedagogiska grundsynen
- Utveckling över tid av den pedagogiska praktiken och kursmoment
- Hur den sökande undersöker studenternas lärande i den egna praktiken
- Hur den sökande relaterar sin pedagogiska praktik till pågående forskning inom det egna ämnesområdet och om möjligt till aktuella samhällsfrågor

Sätter in sin pedagogiska praktik i ett större sammanhang

- Att den sökande har en tydlig bild av den egna undervisningens roll inom ett program, för universitetet, för utbildningen inom ämnesområdet samt där det är möjligt för samhälle och yrkesliv
- Hur den sökande främjar pedagogisk utveckling inom högre utbildning

För behörighet krävs att den som anställs tills vidare som universitetslektor har genomgått högskolepedagogiska utbildningsmoment, omfattande ca 10 veckor, eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper och har erfarenhet av undervisning på olika nivåer.

Även annan skicklighet ska tas med i bedömningsgrunden. Med annan skicklighet kan menas t ex skicklighet i samverkan, miljöövervakning, innovationsverksamhet, samt administrativ skicklighet, ledarskicklighet och, i förekommande fall, klinisk och laboratoriemedicinsk-diagnostisk skicklighet.

2.2.2 Universitetslektor inom konstnärlig verksamhet

För att anställas som universitetslektor inom konstnärlig verksamhet ska sökanden vara konstnärligt skicklig inom ämnesområdet för anställningen samt ha doktorsexamen eller motsvarande. Vid prövning till anställning som universitetslektor inom konstnärlig verksamhet läggs framförallt vikt vid kvalitativa indikatorer på sökandens konstnärliga skicklighet. Vid anställning av universitetslektor inom konstnärlig verksamhet ska yttrande inhämtas från minst två sakkunniga, såvida det inte finns särskilda skäl för ett lägre antal.

Kvalitativa indikatorer på sökandens konstnärliga skicklighet innefattar bland annat:

- En bedömning av hur den sökande genom konstnärligt utvecklingsarbete och förmåga att formulera sig kring konstnärliga kunskapsprocesser har bidragit till att utveckla det aktuella ämnesområdet
- Exempel på visad förmåga att vidga, fördjupa, undersöka och gestalta konstnärliga frågeställningar
- Hur den sökandens konstnärliga skicklighet inom arkitektur-, konst- eller designområdet hävdar sig nationellt och internationellt

Mått som till sin karaktär är kvantitativa och som kan ge viss vägledning om vetenskaplig kvalitet:

- Erhållna priser i arkitekt- eller designtävlingar
- Artiklar, böcker, föredrag eller utställningar kring egna projekt eller verk
- Erfarenhet av handledning av doktorander och postdoktorer
- Erhållna anslag från stiftelser eller andra bidragsgivare som gör en kvalitativ bedömning
- Övriga uppdrag där konstnärlig och/eller professionell meritering är avgörande för utnämningen/uppdraget, t ex jurymedverkan i arkitekt- och designtävlingar, medverkan i och/eller ansvar för genomförande av betydande konstnärliga eller arkitektur-/designinriktade projekt, aktiv medverkan vid nationella och internationella konferenser eller workshops inom ämnesområdet, uppdrag som internationell referee, medverkan i redaktionsråd, sakkunnig vid anställning av lärare, opponent vid disputationer

För att anställas som universitetslektor ska sökanden vara pedagogiskt skicklig samt besitta förmåga att integrera den pedagogiska tillämpningen med rollen som forskare. Pedagogisk skicklighet bedöms på kvalitativa grunder och sökande ska därför redovisa underlag som möjliggör en bedömning av kvaliteten på den pedagogiska meriteringen samt hur vederbörande integrerat forskning och pedagogiskt arbete. Kvalitativa brister kan inte uppvägas av erfarenhetsmässig kvantitet, och pedagogisk skicklighet kan inte uppväga brist på förankring i en vetenskaplig verksamhet. Den sökandes skicklighet värderas mot följande kriterieområden och kriterier.

Medvetet fokus på studenternas lärande

- Förmågan att skapa goda förutsättningar för lärande
- Att den sökande fungerar väl i relationen med studenterna
- Att den sökande har kunskaper, grundade i aktuell pedagogisk forskning, om lärprocesser, läraktiviteter och examination

Vetenskapligt och utvecklande förhållningssätt

- Hur den pedagogiska praktiken integreras med den pedagogiska grundsynen
- Utveckling över tid av den pedagogiska praktiken och kursmoment
- Hur den sökande undersöker studenternas lärande i den egna praktiken
- Hur den sökande relaterar sin pedagogiska praktik till pågående forskning inom det egna ämnesområdet och om möjligt till aktuella samhällsfrågor

Sätter in sin pedagogiska praktik i ett större sammanhang

- Att den sökande har en tydlig bild av den egna undervisningens roll inom ett program, för universitetet, för utbildningen inom ämnesområdet samt där det är möjligt för samhälle och yrkesliv
- Hur den sökande främjar pedagogisk utveckling inom organisationen

För behörighet krävs att den som anställs tills vidare som universitetslektor har genomgått högskolepedagogiska utbildningsmoment eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper och har erfarenhet av undervisning på olika nivåer.

2.2.3 Adjungerad universitetslektor

Med adjungerad universitetslektor avses anställning på deltid, ca 20 %, av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets och högskolesektorn. Syftet är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.

En adjungerad universitetslektor får anställas tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.

2.3 Biträdande universitetslektor

4 kap 12a§ HF

En lärare får anställas tills vidare, dock längst fyra år, i syfte att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läraranställning som det ställs högre krav på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldradledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket.

Behörig att anställas enligt första stycket är den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång. Förordning (2012:523).

12 b § Om en lärare har haft en tidsbegränsad anställning enligt 12 a § vid en högskola, får avtal om en tidsbegränsad anställning enligt 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd inte träffas mellan högskolan och läraren inom sex månader från det att anställningen enligt 12 a § upphörde. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket. Förordning (2012:523).

En anställning som biträdande universitetslektor är det första steget i den akademiska karriärvägen vid SLU. En biträdande universitetslektor ska tidigt ges en självständig ställning och ett eget ansvar på institutionen. Det åligger ansvarig institution att aktivt arbeta med karriärutveckling för den biträdande universitetslektorn. Detta är nödvändigt för att hon/han ska potentiellt utvecklas till en excellent forskare med förmåga att starta nya forskningsinriktningar. Det långsiktiga målet med en anställning som biträdande lektor är således att utveckla den unga forskaren till en framgångsrik, befordrad professor med eget ämnesansvar.

En anställning som biträdande universitetslektor förutsätter normalt att vederbörande har erfarenhet från forskningsmiljöer utanför SLU motsvarande en postdoktorsperiod, eller doktorsexamen från annat lärosäte.

Beslut om att utlysa anställning som biträdande universitetslektor fattas av respektive fakultetsnämnd. Innan en sådan utlysning beslutas ska det finnas en långsiktig plan för resurser till en fortsatt verksamhet efter en eventuell kompetensprövning och befordran till universitetslektor. Ansvarig institution ska redovisa en sådan planering, och ansvarar därefter för att nödvändiga resurser finns tillgängliga vid institutionen för den person som rekryteras till en anställning som biträdande universitetslektor. Ämnesspecifika kriterier för befordran till universitetslektor ska också specificeras av institutionen inför beslut om utlysning.

För att anställas som biträdande universitetslektor ska den sökanden vara vetenskapligt skicklig inom ämnesområdet för anställningen. Vid prövning till anställning som biträdande universitetslektor läggs framförallt vikt vid kvalitativa indikatorer på sökandens vetenskapliga skicklighet.

Kvalitativa indikatorer på sökandens vetenskapliga skicklighet innefattar bland annat:

- Hur sökanden visat potential för vetenskaplig utveckling inom sitt forskningsområde
- Hur sökandens vetenskapliga produktion hävdar sig i förhållande till den nationella och internationella forskningen inom området
- För anställning inom kliniskt ämne eller ämne med klinisk anknytning; dokumenterad, internationellt accepterad specialistkompetens men även kliniskt/laboratoriemedicinsk-diagnostiskt arbete och medverkan i kliniskt utvecklingsarbete

Mått som till sin karaktär är kvantitativa och som kan ge viss vägledning om vetenskaplig kvalitet:

- Omfattning av vetenskaplig produktion i internationella tidskrifter med referee-system eller genom annan motsvarande publicering
- Genomslag av sökandens vetenskapliga produktion som det kan bedömas utifrån olika mått
- Förmågan att erhålla forskningsanslag samt uppdrag som granskare av vetenskapliga arbeten
- Erfarenhet som handledare för studenter
- Övriga uppdrag där vetenskaplig meritering är avgörande för utnämningen/uppdraget, t ex innovationsverksamhet, inbjudningar att presentera sökandens forskning vid internationella konferenser, internationella referee-uppdrag

Vid anställning av en biträdande universitetslektor ska sakkunnigbedömning av den sökandes skicklighet hämtas in från minst två sakkunniga, om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten.

Institutionen ansvarar för att genomföra en halvtidsutvärdering med syfte att stödja och vägleda den biträdande universitetslektorn fram till en befordran till universitetslektor.

Mot slutet av sin anställningsperiod bör en biträdande universitetslektor ha etablerat sig inom sitt område med bland annat kvalitetsgranskad vetenskaplig publicering, ha skaffat sig förmåga att erhålla egen, extern finansiering, samt ha erfarenhet av handledning, i första hand som biträdande handledare för doktorander. Den biträdande universitetslektorn ska av institutionen ha beretts möjligheter att undervisa på grundutbildningsnivån, samt genomgå högskolepedagogisk fortbildning. Halvtidsutvärderingen samt institutionens åtgärder i övrigt för att stötta en biträdande universitetslektor ska dokumenteras.

2.4 Universitetsadjunkt

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har

1. avlagt examen från högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens, samt
2. genomgått högskolepedagogisk utbildning som bör motsvara minst sex veckors heltidsstudier eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper.

Den som inte har sådan behörighet som sägs i första stycket 2 ska ändå anses behörig, om anställningens innehåll föranleder det eller om det annars finns särskilda skäl.

För att anställas som universitetsadjunkt ska sökanden vara pedagogiskt skicklig. Pedagogisk skicklighet bedöms på kvalitativa grunder och sökande ska därför redovisa underlag som möjliggör en bedömning av kvaliteten på den pedagogiska meriteringen. Kvalitativa brister kan inte uppvägas av erfarenhetsmässig kvantitet.

Den sökande ska kunna skapa goda förutsättningar för studenternas lärande och fungera väl i relation med studenterna, samt ha kunskaper om läroprocesser, läroaktiviteter och examination.

2.4.1 Adjungerad universitetsadjunkt

Med adjungerad universitetsadjunkt avses anställning på deltid, ca 20 %, av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.

En adjungerad universitetsadjunkt får anställas tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Rektor

BESLUT
2013-09-30

Sändlista

Riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen

Beslut

Rektor beslutar:

att med verkan från den 1 oktober 2013 fastställa riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen i enlighet med bilaga till detta beslut,

att den tidigare gällande anställningsordningen ska tillämpas för de rekryteringar där anställningsprofilen fastställts före den 1 oktober 2013,

att med verkan från den 1 oktober 2013 upphäva rektors beslut Lärar-/ forskarkarriären vid SLU från den 20 februari 2006, § 33/06, dnr 15.69-727/06,

att med verkan från den 1 oktober 2013 upphäva rektors beslut Handläggningsrutiner för forskar- och lärarkarriären från den 29 januari 2007, § 11/07, dnr 255-261/07,

att ansökningar om tillsvidareanställning inkomna före den 1 oktober 2013 ska behandlas enligt vad som framgår av 2007 års handläggningsrutiner, samt

att forskare tillsvidareanställda med stöd av 2007 års handläggningsrutiner ska betraktas som forskare anställda tills vidare före den 1 oktober 2013 enligt den anställningsordning som styrelsen beslutade om den 20 juni 2013.

Redogörelse för ärendet

Styrelsen beslutade den 20 juni 2013, § 61/13, om en anställningsordning för högre akademiska anställningar som från och med den 1 oktober 2013 ersätter den tidigare gällande anställningsordningen. 2013 års anställningsordning är väsentligt kortare och mindre detaljerad än den tidigare gällande. Av styrelsens beslut framgår därför att rektor ska fatta de beslut som behövs för att den nya anställningsordningen ska kunna tillämpas. En arbetsgrupp bestående av ordförande i respektive lärarförslagsnämnd samt en anställd vid respektive fakultetskansli har utarbetat de nu föreliggande riktlinjerna. Dessa ersätter delar av den anställningsordning som nu upphör att gälla. Det regelverk som nu träder i kraft gör det möjligt för universitetet att rekrytera biträdande lektorer som är en tidsbegränsad anställningsform.

Den hittills tillämpade modellen för forskar- lärarkarriär har tolkats och tillämpats mycket olika vid de fyra fakulteterna. Dessa skillnader, liksom ofullständiga anpassningar till universitetets verkliga behov, har skapat otydligheter både externt och internt. De ändringar av högskolelagen och högskoleförordningen som trädde i kraft den 1 januari 2011, autonomireformen, innebar bl.a. sådana förändringar att anställningsordning och de anknutna handläggningsrutinerna till stor del sattes ur spel. Målet med 2013 års anställningsordning och riktlinjerna för tillämpning av denna är att skapa en modell med tydlig karriärväg som är anpassad till universitetets huvuduppdrag och där det finns tydliga incitament för produktivitet och långsiktig utveckling för både individ och verksamhet.

Det är angeläget att fakulteterna hanterar högre akademiska anställningar enligt så gemensamma rutiner som möjligt. Under arbetet med det nya regelverket har det identifierats ett stort behov av anvisningar för sökande till högre akademiska anställningar, för sakkunniga och för ledamöter i en lärarförslagsnämnd. Det kommer därför att tillsättas arbetsgrupper för att utarbeta förslag som syftar till en harmonisering av dessa områden.

Motiv till beslutet

I framtidens SLU är det viktigt rekrytering av högre akademiska anställningar är harmoniserade. Riktlinjerna, som är väl förankrade i verksamheten, utgör en förutsättning för att 2013 års anställningsordning ska kunna tillämpas.

Beslut i detta ärende har i rektors frånvaro fattats av prorektor Torbjörn von Schantz efter föredragning av personalchef Stefan Cederqvist och i närvaro av tjänsteförrättande universitetsdirektör Marianne Fredriksson. I ärendets slutliga beredning har personalspecialist Maria Bergling medverkat.

Torbjörn von Schantz

Stefan Cederqvist

Sändlista

Dekanerna
Prefekterna
Personalchefen

Kopia för kännedom

Universitetsdirektören
Avdelningschefer (motsv.) inom universitetsadministrationen
Internrevisionen