



UPPSALA  
UNIVERSITET

TEKNAT 2012/1

# Riktlinjer för anställning och befordran av lärare samt för antagning av docent och av excellent lärare vid teknisk- naturvetenskapliga vetenskapsområdet

---

Fastställda av teknisk-naturvetenskapliga  
områdesnämnden/fakultetsnämnden 2012-03-27

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Riktlinjer för rekrytering och befordran av lärare vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Beredning av anställnings- och befordringsärenden</b>	<b>5</b>
2.1	Anställningsberedningen	5
2.2	Åligganden för olika aktörer i anställningsprocessen	6
2.3	Diarieföring och annonsering	6
<b>3</b>	<b>Lärarkategorier</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Rekrytering av professor</b>	<b>7</b>
4.1	Sökgrupp vid rekrytering av professor	7
4.2	Anställningsprofil för professur	7
4.3	Behörighet	8
4.4	Bedömningsgrunder	9
4.4.1	Vetenskaplig skicklighet	9
4.4.2	Pedagogisk skicklighet	9
4.4.3	Administrativ skicklighet	10
4.4.4	Ledningsskicklighet	10
4.5	Urvalsmetoder	10
4.6	Sakkunniga	11
4.7	Avbryta rekrytering av professor	12
4.8	Kallelse till anställning som professor	12
<b>5</b>	<b>Rekrytering av universitetslektor</b>	<b>14</b>
5.1	Sökgrupp vid rekrytering av universitetslektor	14
5.2	Anställningsprofil för anställning som universitetslektor	14
5.3	Behörighet	15
5.4	Bedömningsgrunder	15
5.4.1	Vetenskaplig skicklighet	15
5.4.2	Pedagogisk skicklighet	16
5.4.3	Administrativ skicklighet	16
5.4.4	Ledningsskicklighet	17
5.5	Urvalsmetoder	17
5.6	Sakkunniga	17
5.7	Avbryta rekrytering av universitetslektor	18

---

<b>6</b>	<b>Rekrytering av universitetsadjunkt</b>	<b>19</b>
6.1	Anställningsprofil för anställning som universitetsadjunkt	19
6.2	Behörighet	19
6.3	Bedömningsgrunder	20
6.3.1	Ämnesfördjupning	20
6.3.2	Pedagogisk skicklighet	20
6.3.3	Administrativ skicklighet	20
6.3.4	Ledningsskicklighet	21
6.3.5	Urvalsmetoder	21
6.3.6	Sakkunniga	21
6.4	Avbryta rekrytering av universitetsadjunkt	21
<b>7</b>	<b>Tidsbegränsade anställningar</b>	<b>22</b>
<b>8</b>	<b>Adjungerade lärare</b>	<b>23</b>
<b>9</b>	<b>Befordran</b>	<b>25</b>
9.1	Befordran till universitetslektor	25
9.1.1	Behörighet	25
9.1.2	Sakkunniga vid befordran till universitetslektor	25
9.2	Befordran till professor	26
9.2.1	Behörighet	26
9.2.2	Sakkunniga vid befordran till professor	27
<b>10</b>	<b>Riktlinjer för antagning som excellent lärare</b>	<b>28</b>
10.1	Riktlinjer för antagning som excellent lärare vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet	28
10.1.1	Nämnd för antagning av excellenta lärare	28
10.1.2	Procedur för antagning som excellent lärare	29
10.2	Kriterier för antagning som excellent lärare	29
10.2.1	Undervisningsskicklighet	30
10.2.2	Helhetsperspektiv	30
10.2.3	Vetenskapligt och prövande förhållningssätt	30
10.2.4	Samverkan med kollegor och studenter	31
10.2.5	Pedagogiskt ledarskap	31

<b>11</b>	<b>Riktlinjer för antagning som docent vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet</b>	<b>32</b>
11.1	Docenturnämnd	32
11.2	Behörighet att antas som docent	32
11.3	Procedur för antagning som docent	32
11.4	Ansökan om att antas som docent	33
11.5	Riktlinjer för docentföreläsningar	34
	<b>Bilaga 1: Åligganden för olika aktörer i anställningsprocessen</b>	<b>35</b>

# 1 Riktlinjer för rekrytering och befordran av lärare vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

I Anställningsordning för Uppsala universitet (UFV 2010/1842) 2 § föreskrivs att ”områdes-/ fakultetsnämnd får utfärda kompletterande riktlinjer och bedömningsgrunder för rekrytering och befordran av lärare utöver föreliggande anställningsordning”.

I Riktlinjer för antagning av excellent lärare (UFV 2010/1842) föreskrivs att ”respektive områdes-/ fakultetsnämnd uppdras att utforma kompletterande riktlinjer i enlighet med föreliggande Riktlinjer för antagning av excellent lärare. Respektive områdes-/ fakultetsnämnd ska precisera kraven för antagning av excellent lärare.”

Föreliggande kompletterande riktlinjer för anställning och befordran av lärare, riktlinjer för antagning av excellent lärare och riktlinjer för antagning av docent vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet är fastställda av teknisk-naturvetenskapliga områdesnämnden/fakultetsnämnden den 27 mars 2012. Målgrupp för riktlinjerna är, förutom prefekter och övriga anställda vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet, personer som ansöker om anställning eller befordran som lärare, personer som söker antagning som docent eller som excellent lärare samt sakkunniga i anställnings- och befordringsärenden.

## 2 Beredning av anställnings- och befordringsärenden

### 2.1 Anställningsberedningen

Anställningsberedningen vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet handlägger ärenden rörande

- anställning som professor (beslut fattas av rektor)
- läraranställning för vilken doktorsexamen är ett krav (beslut fattas av prefekt)
- ansökan om befordran från biträdande lektor till universitetslektor (beslut fattas av rektor)
- ansökan om befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor (beslut fattas av prefekt)
- ansökan om befordran till professor (beslut fattas av rektor)
- ansökan om att anställas som universitetslektor istället för universitetsadjunkt (beslut fattas av prefekt)
- ansökan om att anställas som professor istället för universitetslektor (beslut fattas av rektor)

Anställningsberedningen har följande sammansättning: Åtta ledamöter och tre suppleanter. En lärare från varje sektion och en gruppssuppleant för lärarna, en doktorandrepresentant med en suppleant, en studentrepresentant med en suppleant. Lärarna utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden på förslag från sektionsdekanerna. Områdesnämnden/fakultetsnämnden utser ordförande och vice

ordförande i anställningsberedningen. Mandattiden för lärarna är tre år. Studeranderepresentanterna utses av berörd studentkår för minst ett, högst tre år.

## 2.2 Åligganden för olika aktörer i anställningsprocessen

I bilaga 1 framgår vad som åligger olika aktörer i processen att anställa en universitetslektor eller en professor.

## 2.3 Diarieföring och annonsering

Den praktiska handläggningen av lärarekryteringar omfattar systemet Edgar (gäller 2012), diarieföring och annonsering. Nedan beskrivs kort vem som ansvarar för vad i handläggningen.

Rekrytering av professor: Områdeskansliet tar ut ett diarienummer och diarieför handlingar. Personalavdelningen ansvarar för publicering av anställningsprofilen efter att denna förhandlats med fackliga organisationer och godkänts av områdesnämnden/fakultetsnämnden och av rektor. Vid annonsering för rekrytering av professor står vetenskapsområdet för kostnaderna.

Rekrytering av universitetslektor och universitetsadjunkt: Institutionen tar ut ett diarienummer och lägger in anställningsprofilen i Edgar (mallar för anställningsprofil finns på områdeskansliet). Även övriga handlingar ska läggas in i Edgar såsom anhållan från prefekten om att inrätta anställningen, protokoll/protokollsutdrag från institutionsstyrelsen, yttrande från sektionsdekan och finansieringsplan.

Efter att anställningsprofilen har förhandlats med fackliga organisationer och godkänts av områdesnämnden/fakultetsnämnden kontaktar områdeskansliet institutionen angående var annonsering ska ske och meddelar detta till personalavdelningen. Personalavdelningen ansvarar för publicering av anställningsprofilen. Institutionen kan även själv kontakta personalavdelningen om annonsering. Vid annonsering för rekrytering av universitetslektor/universitetsadjunkt står institutionen för kostnaderna.

# 3 Lärarkategorier

Vid Uppsala universitet finns följande lärarkategorier (anställningsordningen 10 §):

Enligt högskolelag och högskoleförordning:

- Professor
- Gästprofessor
- Adjungerad professor
- Lektor (benämns universitetslektor)

Enligt lokalt beslut:

- Universitetsadjunkt
- Adjungerad universitetslektor
- Adjungerad universitetsadjunkt

## 4 Rekrytering av professor

### Uppsala universitets arbetsordning (UFV 2011/1724)

- 5 kap. 3 § Rektor beslutar om årlig plan för rekrytering av professorer inom de ramar som konsistoriet beslutar.
- 6 kap. 1 § Områdesnämndens uppgift är att inom vetenskapsområdet årligen lämna förslag eller yttrande till rektor om plan för rekrytering av professorer.

### 4.1 Sökgrupp vid rekrytering av professor

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 59 § En bred kartläggning, annonsering och aktiv eftersökning av potentiella sökande ska göras. Personer av underrepresenterat kön ska uppmantras att söka aktuell anställning. Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt.
- 60 § Inför en rekrytering kan en sökgrupp utses, som ska identifiera och intressera lämpliga kandidater för anställningen, utgöra ett stöd vid utformande av anställningsprofil samt vara behjälplig vid sökandet efter sakkunniga. Gruppen ska ha jämställd representation av kvinnor och män om det inte finns särskilda skäl.

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Inför beslut om rekrytering av professor ska sökgrupp utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden på förslag från sektionsdekan. I sökgruppen ska ingå representant/er från verksamheten, av vilka en ska vara sammankallande. Även externa representanter ska ingå.

Sökgruppen ska inför omprövning av en professur lämna underlag till förslag om återbesättning eller annan tänkbar åtgärd.

Inför beslut om rekrytering ska sökgruppen identifiera och intressera lämpliga kandidater samt vara behjälplig vid sökandet efter sakkunniga.

Inför beslut om rekrytering av professor ska sökgruppen utgöra ett stöd vid utformning av anställningsprofil.

Rapport om sökgruppens arbete ska tillsammans med förslag till anställningsprofil utgöra underlag för områdesnämnden/fakultetsnämndens förslag till rektors beslut.

### 4.2 Anställningsprofil för professur

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 55 § Anställningsprofilen ska utformas med utgångspunkt i krav som behöver uppfyllas för att fullgöra anställningen 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 kunna fullgöra anställningen väl.

- 56 § Ämnesområdet kan ges något av följande formuleringar
  - Ämne
  - Ämne med inriktning mot
  - Ämne särskilt subspecialitet
  - Ämne 1 och ämne 2
- 57 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.
- 58 § 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.

### **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

Anställningsprofil för rekrytering av professor fastställs av områdesnämnden/fakultetsnämnden i samråd med rektor.

Anställningsprofilen ska, för att omfatta flest möjliga potentiella sökande, ha en bred formulering av ämnesområde.

Ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav ska vara tydligt beskrivna.

I anställningsprofilen ska anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas samman och de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen väl.

## **4.3 Behörighet**

### **Högskoleförordningen**

- 4 kap 3 § 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. 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. Förordning (2010:1064).

### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 31 § Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser och genom att den sökandes verksamhet håller hög internationell och nationell kvalitet. Den sökande ska ha visat skicklighet i att planera, initiera, leda och utveckla forskning, ha visat förmåga att i konkurrens erhålla forskningsanslag samt uppvisa väl dokumenterad skicklighet i handledning på forskarnivå. Den sökandes bidrag till det internationella och nationella vetenskapsområdet ska bedömas bland annat utifrån kvalitet och omfattning av vetenskaplig publicering i de inom ämnet mest relevanta publiceringskanalerna. Kraven på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnets karaktär och specifika förutsättningar.



- 32 § Behörig att anställas som professor är den som har genomgått för verksamhet inom universitetet relevant pedagogisk utbildning, omfattande tio veckor, eller förvärvat motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under det första anställningsåret.

## 4.4 Bedömningsgrunder

### 4.4.1 Vetenskaplig skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 18 § Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor och universitetslektor.
- 19 § Vetenskaplig skicklighet avser forskningsmeritering. Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet ska i första hand vetenskaplig kvalitet beaktas. Även forskningens omfattning, främst med avseende på djup och bredd, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla forskning och utbildning på forskarnivå, förmåga att i konkurrens erhålla medel för forskning, liksom visad förmåga till interaktion både inomvetenskapligt och med det omgivande samhället tillmätas betydelse.

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Med vetenskaplig skicklighet avses även forskningsmeritering från arbetslivet, som inbegriper till exempel teknikutveckling och innovationsförmåga.

### 4.4.2 Pedagogisk skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 20 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor och universitetsadjunkt.
- 21 § Pedagogisk skicklighet avser utbildnings- och undervisningsmeritering. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Även omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning och undervisning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen sett utifrån forskning i det aktuella ämnet, ämnesdidaktik och högskolepedagogik tillmätas betydelse. Även förmåga till interaktion om högskolepedagogiska frågor med aktörer inom och utom universitetet ingår i den pedagogiska skickligheten.
- 22 § Om den sökande har bedömts och erhållit en nivå på sin pedagogiska skicklighet motsvarande excellent lärare enligt universitetets riktlinjer för antagning av excellent lärare, är pedagogisk behörighetsprövning obehövlig. Bedömning av pedagogisk skicklighet krävs dock för rangordning av flera sökande.

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Den pedagogiska skickligheten kan ha uppnåtts i yrkeslivet genom handledning, internutbildning, mentorsprogram etc.

### 4.4.3 Administrativ skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 27 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.
- 28 § Administrativ skicklighet visas bland annat genom förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt samt genom förmåga att ange och hålla tidsramar. Till skickligheten räknas övergripande verksamhetsplanering samt förmåga att hantera resurser på ett sätt som speglar verksamhetens prioriteringar liksom förmåga att arbeta strukturerat och utifrån en medvetenhet om mål och kvalitet.

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Med administrativ skicklighet avses även entreprenörskap.

### 4.4.4 Ledningsskicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 29 § Ledningsskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära arbetsledning, det vill säga ansvar för ledning av verksamhet och/eller personal.
- 30 § Ledningsskicklighet visas genom förmåga att leda verksamhet och personal, fatta beslut, ta ansvar samt motivera och förse andra med de förutsättningar som krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Förmåga att samordna gruppen såväl som att bidra till att skapa engagemang, delaktighet och arbetsglädje samt förmåga att hantera konflikter utgör ytterligare exempel på visad skicklighet.

## 4.5 Urvalsmetoder

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 68 § En akademisk meritvärdering utgör grunden vid rekrytering av lärare. Förslag till innehavare av en anställning ska föregås av utlåtanden från sakkunniga och intervjuer, om detta inte är uppenbart obehövligt. Ytterligare urvalsmetoder får användas. /.../
- 69 § Områdes-/fakultetsnämnd kan besluta att lämna instruktioner till sakkunniga att välja ut en tätgrupp av sökande omfattande de sökande som bäst bedöms uppfylla kraven i anställningsprofilen, samt att lämna sakkunnigutlåtanden innehållande bedömning och rangordning endast för denna tätgrupp.

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Som urvalsmetod vid sidan av utlåtanden från sakkunniga och intervjuer ska forskningspresentation och provföreläsning hållas om det inte är uppenbart obehövligt. Forskningspresentation och provföreläsning bedöms utifrån både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

## 4.6 Sakkunniga

### Högskoleförordningen

- 4 kap 6 § Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. Förordning (2010:1064).

### Uppsala universitets anställningsordning

- 70 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 71 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor), universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 72 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga bör utfärdas av områdes-/fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 73 § Förslag till sakkunniga kan föreligga redan vid beslut om anställningsprofil.
- 74 § De sakkunniga ska vara särskilt förtrogna med ämnesområdet. De ska, var för sig självständigt, redovisa skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställningen, ange ordningen dem emellan och motivera sitt val. Om två eller flera av de sökande bedöms likvärdigt meriterade för anställningen kan dessa placeras på samma nivå.
- 75 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.
- 76 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Sakkunniga utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden efter förslag från sektionsdekan för den sektion där anställningen är placerad.

Minst två sakkunniga ska utses vid rekrytering av professor.

Samtliga sakkunniga, undantaget eventuell specialsakkunnig för pedagogisk skicklighet, ska utvärdera samtliga bedömningsgrunder

En av de sakkunniga ska dessutom särskilt utvärdera de sökandes pedagogiska skicklighet, om inte specialsakkunnig utsetts för just detta ändamål. Kompetens för sådan bedömning kan ha uppnåtts genom erfarenhet av eller utbildning för bedömningar av pedagogisk skicklighet.

De sakkunniga bör delta vid intervjuer och forskningspresentationer.

## 4.7 Avbryta rekrytering av professor

### Uppsala universitets anställningsordning

- 83 § Ett anställningsförfarande kan avbrytas om det finns särskilda skäl. Sådant beslut ska vara skriftligt och kan enbart fattas av den som har befogenhet att besluta om anställning.

### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Rektor beslutar om avbrytande av anställningsförfarande efter förslag med motivering från områdesnämnden/fakultetsnämnden.

## 4.8 Kallelse till anställning som professor

### Anställningsförfordningen (SFS 1994:373)

- 6 § En myndighet som avser att anställa en arbetstagare skall på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla detta till myndigheten inom en viss tid. [...] Någon information behöver inte lämnas, om särskilda skäl talar emot det.

### Uppsala universitets anställningsordning

- 84 § Kallelseförfarande ska användas som ett verktyg för särskilt strategiska rekryteringar och får enbart användas om såväl ämnesområdet som den som avses kallas bedöms vara av särskild strategisk betydelse för en viss verksamhet vid universitetet. Skälen för detta ska dokumenteras. Kallelseförfarande ska användas restriktivt.
- 85 § Beslut att kalla till anställning som professor fattas av rektor. Beslutet får inte delegeras. Innan ärendet påbörjas ska samråd därför ha skett med rektor. Med undantag för de fall som regleras i 86 c § beslutar områdes-/fakultetsnämnd om förslag till rektor att kalla till anställning som professor. Beslutet får inte delegeras. Förslaget ska innehålla en finansieringsplan. Områdes-/fakultetsnämndens beslut från inte delegeras. Rektor fattar därefter beslut om huruvida kallelse ska ske.
- 86 § Vid kallelse till anställning som professor kan följande tillvägagångssätt tillämpas:
- 86 a § I de fall en specifik kandidat har identifierats kan områdes-/fakultetsnämnd, efter samråd med institutionsstyrelse/motsvarande, besluta att föreslå rektor att kalla till anställning som professor.
- 86 b § Beslut att kalla till anställning som professor kan inledas genom att institutionsstyrelse/motsvarande och områdes-/fakultetsnämnd bereder frågor om ämnesinriktning, anställningens särskilda betydelse för en viss verksamhet, övriga behov och finansiering av den aktuella anställningen.
- 86 c § I särskilda fall kan rektor initiera att kalla till anställning som professor. I dessa fall ska beslutet ske efter samråd med områdes-/fakultetsnämnd, vicerektor/dekanus och prefekt/motsvarande.
- 87 § Endast den som uppfyller kraven för anställning som professor får kallas. Vid kallelse till anställning som professor ska det i normalfallet vara uppenbart obehövligt att inhämta sakkunnigbedömning för prövning av skickligheten. Om så inte är fallet ska minst två

sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas i syfte att bedöma skickligheten hos den som avses kallas.

- 88 § Kallelseförfarandet ska inte omfattas av någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (SFS 1994:373).

## 5 Rekrytering av universitetslektor

### 5.1 Sökgrupp vid rekrytering av universitetslektor

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 59 § En bred kartläggning, annonsering och aktiv eftersökning av potentiella sökande ska göras. Personer av underrepresenterat kön ska uppmanas att söka aktuell anställning. Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt.
- 60 § Inför en rekrytering kan en sökgrupp utses, som ska identifiera och intressera lämpliga kandidater för anställningen, utgöra ett stöd vid utformande av anställningsprofil samt vara behjälplig vid sökandet efter sakkunniga. Gruppen ska ha jämställd representation av kvinnor och män om det inte finns särskilda skäl.

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Sökgrupp vid rekrytering av universitetslektor kan vid behov utses av institutionsstyrelsen.

I de fall det inte är klart vilken lärarkategori som ska rekryteras till ett visst ämnesområde kan sökgrupp utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden.

### 5.2 Anställningsprofil för anställning som universitetslektor

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 55 § Anställningsprofilen ska utformas med utgångspunkt i krav som behöver uppfyllas för att fullgöra anställningen 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 kunna fullgöra anställningen väl.
- 56 § Ämnesområdet kan ges något av följande formuleringar
  - Ämne
  - Ämne med inriktning mot
  - Ämne särskilt subspecialitet
  - Ämne 1 och ämne 2
- 57 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.
- 58 § För att främja jämn könsfördelning inom aktuellt område/anställningskategori ska anställningsprofilen utformas på ett sådant sätt att personer av underrepresenterat kön uppmanas att söka anställningen.

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Anställningsprofil för rekrytering av universitetslektor fastställs av områdesnämnden/fakultetsnämnden.

Anställningsprofilen ska, för att omfatta flest möjliga potentiella sökande, ha en bred formulering av ämnesområde.

Ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav ska vara tydligt beskrivna.

I anställningsprofilen ska anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas samman samt de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen väl.

## 5.3 Behörighet

### Högskoleförordningen

- 4 kap. 4 § Behörig att anställas som lektor är
  1. inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorexamen 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)

### Uppsala universitets anställningsordning

- 34 § Med doktorexamen menas svensk doktorexamen eller motsvarande utländsk examen.
- 35 § Behörig att anställas som universitetslektor är den som har genomgått för verksamhet inom universitetet relevant pedagogisk utbildning, omfattande tio veckor, eller förvärvat motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under det första anställningsåret.
- 36 § Med annan yrkesskicklighet avses skicklighet förvärvad genom yrkesverksamhet utanför universitet/högskola. Yrkesskickligheten ska vara av betydelse för det ämnesområde inom vilket läraren ska vara verksam.

## 5.4 Bedömningsgrunder

### 5.4.1 Vetenskaplig skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 18 § Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor och universitetslektor.
- 19 § Vetenskaplig skicklighet avser forskningsmeritering. Vid bedömning av vetenskaplig skicklighet ska i första hand vetenskaplig kvalitet beaktas. Även forskningens omfattning, främst med avseende på djup och bredd, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla forskning och utbildning på forskarnivå, förmåga att i konkurrens

erhålla medel för forskning, liksom visad förmåga till interaktion både inomvetenskapligt och med det omgivande samhället tillmätas betydelse.

### **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

Med vetenskaplig skicklighet avses även forskningsmeritering från arbetslivet, som inbegriper till exempel teknikutveckling och innovationsförmåga.

#### **5.4.2 Pedagogisk skicklighet**

##### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 20 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor och universitetsadjunkt.
- 21 § Pedagogisk skicklighet avser utbildnings- och undervisningsmeritering. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Även omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning och undervisning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen sett utifrån forskning i det aktuella ämnet, ämnesdidaktik och högskolepedagogik tillmätas betydelse. Även förmåga till interaktion om högskolepedagogiska frågor med aktörer inom och utom universitetet ingår i den pedagogiska skickligheten.
- 22 § Om den sökande har bedömts och erhållit en nivå på sin pedagogiska skicklighet motsvarande excellent lärare enligt universitetets riktlinjer för antagning av excellent lärare, är pedagogisk behörighetsprövning obehövlig. Bedömning av pedagogisk skicklighet krävs dock för rangordning av flera sökande.

### **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

Den pedagogiska skickligheten kan ha uppnåtts i yrkeslivet genom handledning, internutbildning, mentorsprogram etc.

#### **5.4.3 Administrativ skicklighet**

##### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 27 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.
- 28 § Administrativ skicklighet visas bland annat genom förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt samt genom förmåga att ange och hålla tidsramar. Till skickligheten räknas övergripande verksamhetsplanering samt förmåga att hantera resurser på ett sätt som speglar verksamhetens prioriteringar liksom förmåga att arbeta strukturerat och utifrån en medvetenhet om mål och kvalitet.

### **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

Med administrativ skicklighet avses även entreprenörskap.



#### 5.4.4 Ledningsskicklighet

##### Uppsala universitets anställningsordning

- 29 § Ledningsskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära arbetsledning, det vill säga ansvar för ledning av verksamhet och/eller personal.
- 30 § Ledningsskicklighet visas genom förmåga att leda verksamhet och personal, fatta beslut, ta ansvar samt motivera och förse andra med de förutsättningar som krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Förmåga att samordna gruppen såväl som att bidra till att skapa engagemang, delaktighet och arbetsglädje samt förmåga att hantera konflikter utgör ytterligare exempel på visad skicklighet.

#### 5.5 Urvalsmetoder

##### Uppsala universitets anställningsordning

- 68 § En akademisk meritvärdering utgör grunden vid rekrytering av lärare. Förslag till innehavare av en anställning ska föregås av utlåtanden från sakkunniga och intervjuer, om detta inte är uppenbart obehövligt. Ytterligare urvalsmetoder får användas. /.../
- 69 § Områdes-/fakultetsnämnd kan besluta att lämna instruktioner till sakkunniga att välja ut en tätgrupp av sökande omfattande de sökande som bäst bedöms uppfylla kraven i anställningsprofilen, samt att lämna sakkunnigutlåtanden innehållande bedömning och rangordning endast för denna tätgrupp.

##### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Som urvalsmetod vid sidan av utlåtanden från sakkunniga och intervjuer ska den sökande även hålla provföreläsning och forskningspresentation. Forskningspresentation och provföreläsning bedöms utifrån både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

#### 5.6 Sakkunniga

##### Uppsala universitets anställningsordning

- 70 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 71 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor), universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) ska, om det inte är uppenbart obehövligt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 72 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga bör utfärdas av områdes-/fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 73 § Förslag till sakkunniga kan föreligga redan vid beslut om anställningsprofil.
- 74 § De sakkunniga ska vara särskilt förtrogna med ämnesområdet. De ska, var för sig självständigt, redovisa skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för

anställningen, ange ordningen dem emellan och motivera sitt val. Om två eller flera av de sökande bedöms likvärdigt meriterade för anställningen kan dessa placeras på samma nivå.

- 75 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.
- 76 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

### **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

Områdesnämnden/fakultetsnämnden har delegerat till sektionsdekan för den sektion där anställningen är placerad att utse sakkunniga.

Minst två sakkunniga ska utses vid rekrytering av universitetslektor.

Bland de sakkunniga ska finnas minst en kvinna och minst en man om det inte finns synnerliga skäl.

Samtliga sakkunniga, undantaget eventuell specialsakkunnig för pedagogisk skicklighet, ska utvärdera samtliga bedömningsgrunder.

En av de sakkunniga ska dessutom särskilt utvärdera de sökandes pedagogiska skicklighet, om inte specialsakkunnig utsetts för just detta ändamål. Kompetens för sådan bedömning kan ha uppnåtts genom erfarenhet av eller utbildning för bedömningar av pedagogisk skicklighet.

De sakkunniga bör delta vid intervjuer, provföreläsningar och forskningspresentationer.

## **5.7 Avbryta rekrytering av universitetslektor**

### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 83 § Ett anställningsförfarande kan avbrytas om det finns särskilda skäl. Sådant beslut ska vara skriftligt och kan enbart fattas av den som har befogenhet att besluta om anställning.

### **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

Prefekt vid institutionen där anställningen är placerad beslutar om avbrytande av anställningsförfarande efter samråd med områdesnämnden/fakultetsnämnden.

## 6 Rekrytering av universitetsadjunkt

Handläggning av ärenden rörande anställning av universitetsadjunkt sker vid den institution där anställningen är placerad.

### 6.1 Anställningsprofil för anställning som universitetsadjunkt

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 55 § Anställningsprofilen ska utformas med utgångspunkt i krav som behöver uppfyllas för att fullgöra anställningen 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 kunna fullgöra anställningen väl.
- 56 § Ämnesområdet kan ges något av följande formuleringar
  - Ämne
  - Ämne med inriktning mot
  - Ämne särskilt subspecialitet
  - Ämne 1 och ämne 2
- 57 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.
- 58 § 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.

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Anställningsprofil för rekrytering av universitetsadjunkt fastställs av områdesnämnden/fakultetsnämnden.

Anställningsprofilen ska, för att omfatta flest möjliga potentiella sökande, ha en bred formulering av ämnesområde.

Ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav ska vara tydligt beskrivna.

I anställningsprofilen ska anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas samman och de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att kunna fullgöra anställningen väl.

### 6.2 Behörighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 38 § Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har avlagt examen från högskoleutbildning samt visat pedagogisk skicklighet.

- 39 § Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har genomgått för verksamhet inom universitetet relevant pedagogisk utbildning, omfattande tio veckor, eller förvärvat motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under det första anställningsåret.
- 40 § Vid tillsättning av anställning som universitetsadjunkt ersätts kravet på vetenskaplig kompetens med krav på ämnesfördjupning.

## 6.3 Bedömningsgrunder

### 6.3.1 Ämnesfördjupning

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Examen på forskarnivå kan utgöra ämnesfördjupning. Med ämnesfördjupning kan även avses erfarenhet från arbetslivet som inbegriper t.ex. teknikutveckling.

### 6.3.2 Pedagogisk skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 20 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor och universitetsadjunkt.
- 21 § Pedagogisk skicklighet avser utbildnings- och undervisningsmeritering. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Även omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning och undervisning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen sett utifrån forskning i det aktuella ämnet, ämnesdidaktik och högskolepedagogik tillmätas betydelse. Även förmåga till interaktion om högskolepedagogiska frågor med aktörer inom och utom universitetet ingår i den pedagogiska skickligheten.
- 22 § Om den sökande har bedömts och erhållit en nivå på sin pedagogiska skicklighet motsvarande excellent lärare enligt universitetets riktlinjer för antagning av excellent lärare, är pedagogisk behörighetsprövning obehövlig. Bedömning av pedagogisk skicklighet krävs dock för rangordning av flera sökande.

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Den pedagogiska skickligheten kan ha uppnåtts i yrkeslivet genom handledning, internutbildning, mentorsprogram etc.

### 6.3.3 Administrativ skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 27 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.
- 28 § Administrativ skicklighet visas bland annat genom förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt samt genom förmåga att ange

och hålla tidsramar. Till skickligheten räknas övergripande verksamhetsplanering samt förmåga att hantera resurser på ett sätt som speglar verksamhetens prioriteringar liksom förmåga att arbeta strukturerat och utifrån en medvetenhet om mål och kvalitet.

### **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

Med administrativ skicklighet avses även entreprenörskap.

#### **6.3.4 Ledningsskicklighet**

##### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 29 § Ledningsskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära arbetsledning, det vill säga ansvar för ledning av verksamhet och/eller personal.
- 30 § Ledningsskicklighet visas genom förmåga att leda verksamhet och personal, fatta beslut, ta ansvar samt motivera och förse andra med de förutsättningar som krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Förmåga att samordna gruppen såväl som att bidra till att skapa engagemang, delaktighet och arbetsglädje samt förmåga att hantera konflikter utgör ytterligare exempel på visad skicklighet.

#### **6.3.5 Urvalsmetoder**

##### **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

Vid sidan av intervjuer och övriga urvalsmetoder ska den sökande även hålla en provföreläsning.

#### **6.3.6 Sakkunniga**

##### **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

En eller flera sakkunniga kan utses vid rekrytering av universitetsadjunkt. Sakkunniga utses i så fall av prefekten vid institutionen där anställningen är placerad. Vilka bedömningsgrunder som de sakkunniga ska utvärdera beslutas av prefekten. Om fler än en sakkunnig utses ska bland de sakkunniga finnas minst en kvinna och minst en man om det inte finns synnerliga skäl.

### **6.4 Avbryta rekrytering av universitetsadjunkt**

##### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 83 § Ett anställningsförfarande kan avbrytas om det finns särskilda skäl. Sådant beslut ska vara skriftligt och kan enbart fattas av den som har befogenhet att besluta om anställning.

##### **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

Prefekt vid institutionen där anställningen är placerad beslutar om avbrytande av anställningsförfarande efter samråd med områdesnämnden/fakultetsnämnden.

## 7 Tidsbegränsade anställningar

### Uppsala universitets anställningsordning

- 91 § Huvudregeln är att lärare ska anställas tillsvidare. Läraranställningar, förutom anställning som professor, kan dock tidsbegränsas enligt följande:
- 91 a § Adjungerad professor sammanlagt högst tolv år med stöd av högskoleförordningen.
- 91 b § Gästprofessor sammanlagt högst fem år med stöd av högskoleförordningen.
- 91 c § Adjungerad lärare enligt kollektivavtal om sådant har tecknats annars enligt 91 d §.
- 91 d § Övriga läraranställningar sammanlagt högst två år under en femårsperiod med stöd av LAS, antingen som allmän visstidsanställning eller som vikariat.
- 92 § Rekrytering till tidsbegränsad anställning ska ske med omsorg, mot bakgrund av den rätt till tillsvidareanställning som kan uppkomma vid upprepad tidsbegränsad anställning.
- 93 § Vid tillsättning av anställningar som omfattar högst två år för vikariat eller allmän visstidsanställning får ett förenklat anställningsförfarande tillämpas, innebärande att sakkunnigbedömning kan uteslutas.
- 94 § Tidsbegränsade anställningar, som avser en tid motsvarande högst ett år, såsom vikariat eller allmän visstidsanställning behöver inte utlysas.
- 95 § Den som ansvarar för anställningen (prefekt/motsvarande) ska tillse att en tidsbegränsad anställning som lärare inte pågår så länge att den enligt LAS övergår i en tillsvidareanställning utan att ha utlysts och tillsatts efter sakkunnigförfarande. Om så ändå sker ska rekryteringsgrupp/motsvarande bedöma om personen uppfyller behörighetskraven för anställningen.
- 96 § Tidsbegränsade anställningar som inte utlyses externt ska alltid annonseras internt på institutionen.

### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Förlängning av tidsbegränsad anställning, som resulterar i att den sammanlagda anställningstiden överstiger ett år, får endast ske efter hörande av områdesnämnden/fakultetsnämnden som beslutar om eventuell sakkunniggranskning och behandling i anställningsberedningen.

## 8 Adjungerade lärare

**Avtal mellan Arbetsgivarverket, Saco-S, OFR och SEKO om tidsbegränsad anställning av adjungerade lärare** (<http://www.agv.se/upload/Avtal-Skrifter/CentralaAvtal/avtal-om-tidsbegransad-anstallning-av-adjungerad-larare.pdf>)

- 1 § Med stöd av 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) träffar parterna avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. Vid anställning enligt detta avtal gäller LAS med undantag av nedanstående avvikelser.
- 2 § Med adjungerad lärare (dock inte adjungerad professor) avses en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med en 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.

*Partsgemensam kommentar: Omfattningen av en adjungeringsanställning ska utgå från verksamhetens krav. För närvarande är omfattningen på en sådan anställning normalt ca 20 % av en heltidsanställning. Parterna är dock medvetna om att det i vissa fall kan bli aktuellt med en högre omfattning. För adjungerad lärare kan lön per timme utges. Formerna för sådan ersättning regleras i lokalt avtal.*

- 3 § En adjungerad lärare får anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas. /.../
- 4 § En anställning enligt 1 § ovan ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS till anställning vid lärosätet. En sådan anställning ger inte heller rätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS.

### Uppsala universitets anställningsordning

- 12 § Syftet med anställning som adjungerad lärare är att tillfälligt tillföra värdefull kompetens till universitetet eller att stärka anknytningen till näringsliv eller omgivande samhälle. En adjungerad lärare ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet vilket innebär att omfattningen av anställningen vid Uppsala universitet kan omfatta högst 49 procent. Adjungerade universitetsadjunkter och adjungerade universitetslektorer anställs med stöd av kollektivavtal om sådant har tecknats, annars med stöd av LAS på allmän visstidsanställning längst två år under en femårsperiod.
- 42 § För anställning som adjungerad lärare (professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt) ska de behörighetskrav och bedömningsgrunder tillämpas som gäller för aktuell kategori.
- 97 § Vid anställning av adjungerade lärare ska det upprättas ett avtal mellan Uppsala universitet och huvudarbetsgivaren. Avtalet ska innehålla de villkor som ska gälla för anställningen, till exempel rörande arbetsuppgifter, lönekostnader och andra kostnader, resurser i form av lokaler och utrustning, äganderätt till resultat, rätt till publicering samt sekretess.

### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Adjungerad professor: Behörighetskraven för en adjungerad professor är de samma som för anställning som professor. Ämnesområdet kan dock vara mer begränsat än vad som vanligen gäller vetenskapsrådets professorer. Då anställningen är personlig rangordnas inte en individs meriter relativt någon annan sökandes, det avgörande är om den tilltänkta innehavaren av anställningen

uppfyller behörighetskraven sådana de tolkas enligt vedertagen praxis. Då sökande ofta inte verkat i en konventionell akademisk miljö kan bedömningen av pedagogiska behörigheter ske efter delvis andra kriterier än de vanliga, t.ex. skicklighet att ta fram goda läromedel eller framställningar av forskningsresultat vid konferenser.



## 9 Befordran

### 9.1 Befordran till universitetslektor

#### 9.1.1 Behörighet

##### Uppsala universitets anställningsordning

- 46 § Områdes-/fakultetsnämnd kan vid utlysning av anställning som universitetsadjunkt och universitetslektor besluta att ge möjlighet till direktbefordran. Det innebär att en sökande i samband med anställningen kan söka och beviljas befordran till en högre anställning.
- 48 § En universitetsadjunkt som är anställd tillsvidare ska befordras till universitetslektor tillsvidare om han eller hon skriftligen ansöker om det, är behörig för en sådan anställning och har bedömts lämplig utifrån de specifika kriterier som respektive områdes-/fakultetsnämnd fastställt.
- 49 § Ämnesområdet ska i normalfallet vara detsamma som för anställningen som universitetsadjunkt, men ska kunna ändras om det finns särskilda skäl. Beslut om ändring av ämnesområde fattas av områdes-/fakultetsnämnd.

##### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Vid befordran till universitetslektor gäller samma behörighetskrav som vid anställning som universitetslektor. Den sökande ska även ha visat vetenskaplig skicklighet inom ämnesområdet. Den sökande ska dessutom ha varit anställd som lärare vid högskola under minst tre år eller motsvarande.

#### 9.1.2 Sakkunniga vid befordran till universitetslektor

##### Uppsala universitets anställningsordning

- 70 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 71 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor eller gästprofessor), universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 72 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga bör utfärdas av områdes-/fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 74 § De sakkunniga ska vara särskilt förtrogna med ämnesområdet. De ska, var för sig självständigt, redovisa skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställningen, ange ordningen dem emellan och motivera sitt val. Om två eller flera av de sökande bedöms likvärdigt meriterade för anställningen kan dessa placeras på samma nivå.
- 75 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.
- 76 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

## **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

Sakkunniga utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden efter förslag från sektionsdekan för den sektion där den sökande är anställd.

Minst två sakkunniga ska utses vid befordran till universitetslektor.

Bland de sakkunniga ska finnas minst en kvinna och minst en man om det inte finns synnerliga skäl.

Samtliga sakkunniga, undantaget eventuell specialsakkunnig för pedagogisk skicklighet, ska utvärdera samtliga bedömningsgrunder

En av de sakkunniga ska dessutom särskilt utvärdera de sökandes pedagogiska skicklighet, om inte specialsakkunnig utsetts för just detta ändamål. Kompetens för sådan bedömning kan ha uppnåtts genom erfarenhet av eller utbildning för bedömningar av pedagogisk skicklighet.

## **9.2 Befordran till professor**

### **9.2.1 Behörighet**

#### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 50 § En universitetslektor som är anställd tillsvidare ska befordras till professor om han eller hon skriftligen ansöker om det, är behörig för en sådan anställning och dessutom har bedömts lämplig utifrån de specifika kriterier som respektive områdes-/fakultetsnämnd fastställt.
- 51 § Ämnesområdet ska i normalfallet vara detsamma som för anställningen som universitetslektor, men ska kunna ändras om det finns särskilda skäl. Sådant beslut fattas av rektor.
- 52 § Befordran från universitetslektor till professor kan tidigast ske fem år efter doktorsexamen i syfte att säkerställa tillfredsställande erfarenhet av självständigt forskningsarbete och forskarhandledning, om inte särskilda skäl föreligger.

#### **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

##### *Vetenskaplig skicklighet*

De vetenskapliga meriterna ska vara aktuella och både kvalitativt och kvantitativt avsevärt överstiga den som gäller för att antas som docent. Förutom publicerade arbeten kan till ansökan bifogade handlingar, såsom rapporter från internationella utvärderingar, tidigare sakkunnigyttranden vid professorstillsättningar, yttranden och anslag från forskningsråd m.m., användas i bedömningen.

##### *Pedagogisk skicklighet*

Den pedagogiska skickligheten ska väsentligen överstiga den som krävs för att anställas som universitetslektor och undervisningserfarenheten bör i normalfallet omfatta minst ett års undervisningstjänstgöring som universitetslektor. Den pedagogiska skickligheten ska avse utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå och vara väl dokumenterad i ingivna handlingar. Sökandens pedagogiska meriter ska ha en sådan omfattning, bredd och kvalitet att de klart dokumenterar god pedagogisk skicklighet. Från utbildning på grundnivå och avancerad nivå ska den sökande ha erfarenhet av alla de moment som normalt ingår i lektorsundervisning. Detta ska i normalfallet inkludera eget kursansvar samt erfarenhet av undervisning på både svenska och

engelska. Från utbildning på forskarnivå ska den sökande ha erfarenhet från utbildningens alla stadier och i normalfallet ha varit huvudhandledare för minst en doktorand ända från antagning fram till examen.

#### *Administrativ skicklighet och ledningsskicklighet*

I en sammanvägd bedömning för befordran ska uppdrag inom lednings- och utvärderingsorgan för forskning och utbildning särskilt beaktas.

## **9.2.2 Sakkunniga vid befordran till professor**

### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 70 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 71 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor eller gästprofessor), universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 72 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga bör utfärdas av områdes-/fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 74 § De sakkunniga ska vara särskilt förtrogna med ämnesområdet. De ska, var för sig självständigt, redovisa skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställningen, ange ordningen dem emellan och motivera sitt val. Om två eller flera av de sökande bedöms likvärdigt meriterade för anställningen kan dessa placeras på samma nivå.
- 75 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.
- 76 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

### **Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet**

Sakkunniga utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden efter förslag från sektionsdekan för den sektion där den sökande är anställd.

Minst två sakkunniga ska utses vid befordran till professor.

Bland de sakkunniga ska finnas minst en kvinna och minst en man om det inte finns synnerliga skäl.

Samtliga sakkunniga, undantaget eventuell specialsakkunnig för pedagogisk skicklighet, ska utvärdera samtliga bedömningsgrunder.

En av de sakkunniga ska dessutom särskilt utvärdera de sökandes pedagogiska skicklighet, om inte specialsakkunnig utsetts för just detta ändamål. Kompetens för sådan bedömning kan ha uppnåtts genom erfarenhet av eller utbildning för bedömningar av pedagogisk skicklighet.

## 10 Riktlinjer för antagning som excellent lärare

### Uppsala universitets riktlinjer för antagning som excellent lärare (UFV 2010/1842)

- Benämningen excellent lärare används för lärare som uppnått en högre nivå av pedagogisk skicklighet. Denna nivå skiljer sig tydligt från grundnivån, på liknande sätt som docent skiljer sig från doktorsexamen. Den engelska benämningen är Excellent Teacher.

Respektive områdes-/fakultetsnämnd ska precisera kraven för antagning av excellent lärare. Kraven ska omfatta bedömningsgrunderna för pedagogisk skicklighet så som de framgår av Anställningsordning för Uppsala universitet. Lärare ska dokumentera sina meriter i en pedagogisk meritportfölj. Bedömningen av meriterna kan kompletteras med intervju och pedagogiska prov.

För att fungera som incitament för utveckling av utbildning och undervisning ska områdes-/fakultetsnämndens kompletterande riktlinjer utformas så att de främjar engagemanget hos den enskilda läraren såväl som lärarens institution. När en lärare har antagits som excellent lärare ska en schablonmässig höjning av månadslönen ske (jfr docentantagning).

Enbart tillsvidareanställda lärare (universitetsadjunkt, universitetslektor eller professor) vid Uppsala universitet kan antas som excellent lärare. Ansökningstillfälle ska erbjudas minst en gång per år. Prövningen av ansökan ska utföras av en arbetsgrupp som inrättats av respektive områdes-/fakultetsnämnd. Sakkunnigutlåtande för varje ärende ska inhämtas från två pedagogiskt sakkunniga, varav en från annat lärosäte. Minst en av de sakkunniga ska ha sin vetenskapliga kompetens inom det ämnesområde som sökande tillhör. Arbetsgruppen lämnar förslag inför beslut i områdes-/fakultetsnämnd. Vid avslag kan förnyad ansökan inlämnas tidigast ett år efter beslutet.

För den som antagits som excellent lärare krävs ingen ytterligare behörighetsprövning av den pedagogiska skickligheten vid ansökan om ny anställning, befordran eller docentur vid Uppsala universitet.

Riktlinjerna träder i kraft den 1 januari 2012 och ska utvärderas för hela universitetet 2014.

### 10.1 Riktlinjer för antagning som excellent lärare vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

#### 10.1.1 Nämnd för antagning av excellenta lärare

Vetenskapsområdets nämnd för antagning av excellenta lärare beslutar om antagning av excellenta lärare efter bedömning av sakkunniga. Nämnden består av en lärare från varje sektion samt två studentrepresentanter från grundnivå eller avancerad nivå och en doktorandrepresentant. Lärarna utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden på förslag från sektionsdekanerna.

Studeranderepresentanterna utses av berörd studentkår. Nämnden för antagning av excellenta lärare utser ordförande inom sig.

Från och med 2014 bör nämndens lärarledamöter vara excellenta lärare. Samtliga sektioner ska dock fortfarande vara representerade.

Nämndens lärarledamöter ska:

- ha utövat pedagogiskt ledarskap som studierektor, samordnare, programansvarig, ämneskoordinator eller motsvarande och ha arbetat med pedagogisk utveckling.
- ha pedagogisk utbildning om minst tio veckor eller motsvarande, samt under de senaste tre åren aktivt ha deltagit i pedagogiska seminarier, konferenser eller liknande.

Nämnden ansvarar för utbildning av sina ledamöter i enlighet med Pedagogiskt handlingsprogram för teknisk-naturvetenskapliga fakulteten.

Nämnden sammanträder två till tre gånger per termin och hanterar inkomna ansökningar löpande under året.

Nämnden ansvarar för instruktioner till sökande om utformning av sökandes pedagogiska portfölj.

### **10.1.2 Procedur för antagning som excellent lärare**

Ansökningar om antagning som excellent lärare kan inlämnas löpande under året.

Den sökande ska styrka sin pedagogiska skicklighet med en pedagogisk meritportfölj. Bedömningen av portföljen ska kompletteras med intervju och pedagogiskt prov. Till ansökan ska bifogas en rekommendation från prefekten med yttrande om den sökandes pedagogiska skicklighet.

Nämnden för antagning av excellenta lärare utser för varje sökande två sakkunniga, en man och en kvinna, varav minst en extern (från annat lärosäte), med tidigare erfarenhet av bedömning av pedagogisk skicklighet, om det inte finns särskilda skäl. Minst en av de sakkunniga ska ha sin vetenskapliga kompetens inom samma ämnesområde som den sökande. Sakkunnigas yttrande inges till nämnden.

Nämnden beslutar utifrån de sakkunnigas yttranden, intervju och pedagogiskt prov huruvida den sökande ska antas som excellent lärare.

Antagning som excellent lärare är inte tidsbegränsad.

Beslut i ärende om antagning som excellent lärare kan inte överklagas.

## **10.2 Kriterier för antagning som excellent lärare**

Skicklighet ska vara visad inom följande bedömningsområden:

- Undervisningsskicklighet
- Helhetsperspektiv
- Vetenskapligt och prövande förhållningssätt
- Samverkan med kollegor och studenter
- Pedagogiskt ledarskap

Sökanden ska i sin pedagogiska portfölj beskriva och diskutera sin skicklighet i relation till bedömningsområdena. En sammanvägd bedömning görs där skicklighet ska vara visad inom varje bedömningsområde.

### 10.2.1 Undervisningsskicklighet

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av undervisningsskicklighet:

- att ge engagerande och uppskattad undervisning av hög kvalitet på olika nivåer i undervisningssystemet och inom ett brett kunskapsfält.
- att stödja studenternas utveckling av förståelse, kritiskt tänkande, vetenskapliga och yrkesmässiga färdigheter samt förhållningssätt.
- att ha en bred repertoar av studentaktiva undervisnings- och examinationsformer som används på ett relevant sätt.
- att arbeta med konstruktiv länkning mellan mål, undervisning och examination, där undervisningen anpassas för att på bästa sätt möjliggöra för de aktuella studenterna att uppnå målen och att utforma examination för att möjliggöra för studenterna att visa att målen är uppnådda.
- att beakta genus- och mångfaldsperspektiv samt ta hänsyn till och tillvarata studenters olikheter och skiftande erfarenheter.
- att utveckla studenternas kunnande och kompetens genom konstruktiv återkoppling.
- att kunna undervisa med god kvalitet på såväl svenska som engelska.
- att kontinuerligt utveckla undervisning och examination samt den egna lärarrollen.

### 10.2.2 Helhetsperspektiv

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av helhetsperspektiv:

- att koppla undervisningen till studenternas utbildning i stort och till tidigare och senare kurser och därmed skapa en röd tråd i utbildningsprogrammen.
- att koppla undervisningen till internationell forskning, aktuella samhällsfrågor och studenternas framtida arbetsliv.
- att utveckla och kontinuerligt ompröva kurs- och utbildningsmål i relation till förändringar i samhälle, miljö och arbetsliv.

### 10.2.3 Vetenskapligt och prövande förhållningssätt

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av vetenskapligt och prövande förhållningssätt:

- att ha omfattande ämneskunskaper och reflektera utifrån dem om vad och hur studenterna ska lära och varför.
- att förnya eller framställa undervisningsmaterial och ompröva val av kurslitteratur med hänsyn till utvecklingen av utbildningen och nya forskningsrön.
- att reflektera över vad som gynnar studenternas lärande och diskutera pedagogisk utveckling med kollegor utifrån relevant ämnesdidaktisk och högskolepedagogisk forskning och beprövad erfarenhet.
- att undersöka och utvärdera den egna undervisningen och dess effekter, att reflektera kring detta och använda sig av resultaten i den egna praktiken.

- att sprida goda modeller och resultat från utveckling av undervisning och examination genom återkommande bidrag i pedagogiska konferenser och seminarier eller publicering av pedagogisk eller didaktisk litteratur och därigenom bepröva egna erfarenheter genom kollegial granskning.

#### **10.2.4 Samverkan med kollegor och studenter**

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av samverkan med kollegor och studenter:

- att klargöra kursmål och bedömningsgrunder och motivera val av undervisnings- och examinationsformer i dialog med studenterna.
- att kartlägga förförståelse och förväntningar för att utforma undervisningen efter den aktuella studentgruppen.
- att samverka med studenter för pedagogisk utveckling.
- att använda kursvärderingar och kursrapporter för att utveckla såväl den egna undervisningen som kurser och utbildningar samt sig själv som lärare.
- att delta aktivt i kollegiala diskussioner och lärardagar.

#### **10.2.5 Pedagogiskt ledarskap**

Följande aspekter tillmäts betydelse vid bedömningen av pedagogiskt ledarskap:

- att utöva pedagogiskt ledarskap i roller som exempelvis kursansvarig, programansvarig eller studierektor, och därmed påverka kurser och utbildningar utöver den egna undervisningen.
- att utveckla utbildningar genom pedagogiskt ledarskap.
- att bidra till kollegors utveckling genom pedagogiskt ledarskap.

## 11 Riktlinjer för antagning som docent vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

### 11.1 Docenturnämnd

Vetenskapsområdets docenturnämnd består av en professor från varje sektion samt en doktorandrepresentant och en studentrepresentant. Nämnden utser ordförande inom sig. Professorerna utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden på förslag från sektionsdekanerna och studeranderepresentanterna av berörd studentkår.

### 11.2 Behörighet att antas som docent

Docent kan antas i ämne i vilket forskarutbildning anordnas eller, om synnerliga skäl föreligger, i annat ämne. Antagning sker efter ansökan om den sökande är behörig och om det är till nytta för verksamheten vid vetenskapsområdet. Antagningen är inte tidsbegränsad.

Nytan för vetenskapsområdet kan bestå i att docenten, med hänsyn till sin kompetens och tillgänglighet, kan anlitas som lärare och handledare i forskarutbildningen, som ledamot i betygsnämnd, som lärare i grundutbildningen eller inom andra centrala verksamheter vid vetenskapsområdet.

Behörig är den som avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskapliga kompetens och som därutöver har förvärvat erforderliga vetenskapliga meriter och pedagogisk skicklighet.

Den vetenskapliga meriteringen, som väger tyngst, ska karakteriseras av hög kvalitet, nytänkande, god framställningsförmåga och dokumenterad självständighet. I normalfallet ska omfattningen av den totala vetenskapliga produktionen, presenterad i internationella vetenskapliga publikationer, motsvara minst två svenska doktorsavhandlingar.

Den pedagogiska skickligheten ska demonstreras genom en godkänd docentföreläsning och även styrkas genom pedagogisk meritering normalt bestående av kurser i pedagogik och handledning i en omfattning definierad av sådana kurser vid Uppsala universitet, samt väl genomförd undervisning eller handledning av studenter. I särskilda fall kan delar av meriteringen bestå i annan utbildning och verksamhet som bedöms vara relevant.

Underlag för bedömning av vetenskaplig skicklighet lämnas av en sakkunnig från annan fakultet, dock ej fakultet vid vilken den sökande varit vetenskapligt verksam.

### 11.3 Procedur för antagning som docent

Den som önskar bli antagen som docent ska kontakta forskarutbildningsansvarig professor inom den ämnesinriktning som docenturansökan avser. Forskarutbildningsansvarig professor, eller professor som denne delegerat till, ska yttra sig om den sökandes kompetens, vetenskapliga och pedagogiska skicklighet och självständighet samt om den förväntade nytan för forskningen och utbildningen av att anta sökanden som docent. Yttrandet ska specificera art och omfattning av förväntad kommande insats för vetenskapsområdet. Yttrandet ska åtföljas av ett motiverat förslag om en docentkompetent person, från annan fakultet, som sakkunnig. Den sakkunnige ska ha vidtalats av förslagsställaren.

Ansökan sänds tillsammans med yttrandet från forskarutbildningsansvarig professor inom den ämnesinriktning som docenturansökan avser till docenturnämndens sekreterare. Inkomna



fullständiga handlingar sänds av sekreteraren till docenturnämndens representant inom berörd sektion och till berörd sektionsdekan. Sektionsdekan utser sakkunnig.

Efter att utlåtande från sakkunnig inkommit behandlas ärendet vid docenturnämndens sammanträde för en preliminär bedömning av behörigheten för docentur. Vid positiv bedömning inbjuds den sökande att hålla en docentföreläsning. Om ansökan avslås kan ny ansökan inges tidigast ett år efter beslutet.

Föreläsningen ska annonseras genom institutionens försorg minst två veckor i förväg. Föreläsningen ska normalt hållas på svenska. Om det finns särskilda skäl kan docenturnämnden medge att föreläsningen hålls på engelska, i så fall ska skriftlig ansökan om detta ha bifogats ansökan om docenturantagning.

Vid docentföreläsningen ska forskarutbildningsansvarig professor, eller professor som denne delegerat till, inom den ämnesinriktning som docenturansökan avser och närmast berörd ledamot i docenturnämnden närvara.

Vid docenturnämndens första sammanträde efter docentföreläsningen fattas definitivt beslut om antagning som docent.

Beslut i ärende om antagning som docent kan inte överklagas.

## 11.4 Ansökan om att antas som docent

Ansökan ska skrivas på engelska, vara undertecknad och innehålla följande:

- Meritförteckning
- Kortfattad redogörelse för vetenskaplig verksamhet (1–2 sidor)
- Kortfattad redogörelse för pedagogisk verksamhet och utbildning (1 sida)
- Bevis om doktorsexamen och andra relevanta intyg, särskilt på utbildning i pedagogik och handledning
- Förteckning över vetenskapliga arbeten, uppställd enligt följande:
  - doktorsavhandling
  - artiklar i internationella vetenskapliga tidskrifter
  - bidrag till vetenskapliga konferenser
  - böcker och bokkapitel
  - övriga publikationer
  - övrigt material, som den sökande vill framhålla för att styrka sin kompetens.

Det ska tydligt anges vilka arbeten som ingår i doktorsavhandlingen. Vidare ska den sökandes bidrag tydligt anges för publikationer med flera författare.

Ansökan ska dessutom åtföljas av:

- Eget urval av högst tio vetenskapliga arbeten.

## 11.5 Riktlinjer för docentföreläsningar

Den som ansöker om att antas som docent ska styrka sin lärarskicklighet vid ett obligatoriskt lärarprov, en s.k. docentföreläsning. Föreläsningen ska hållas på terminstid.

Föreläsningen bör i huvudsak behandla någon del av ämnet för docenturen. Den kan, men behöver inte, behandla någon del av den sökandes forskning. Den bör ge uttryck för en vetenskaplig medvetenhet och ett vetenskapligt synsätt. Den bör kunna följas av studenter och andra med kunskaper på grundutbildningsnivå inom det aktuella ämnesområdet.

Föreläsningen ska vara väl disponerad, vilket bl.a. innebär att den ska ha en tydlig inledning och en likaledes tydlig avslutning. Problem, metoder, resultat, tolkningar, tillämpningar etc. ska presenteras på ett pedagogiskt sätt. Bildmaterial m.m. ska vara väl anpassat till föreläsningen, som ska genomföras på 45 minuter.

Föreläsaren och ämnet för föreläsningen ska presenteras av närmast berörd professor. Efter föreläsningen fungerar denne som ordförande i en diskussion där åhörarna kan ställa frågor.

En ledamot eller annan företrädare för docenturnämnden ska efter föreläsningen lämna ett skriftligt omdöme till nämnden med förslag till betyg (godkänd eller icke godkänd). Om docenturnämnden inte godkänner föreläsningen kan ny föreläsning hållas enligt nämndens anvisningar.

Om sektionens representant i docenturnämnden inte har möjlighet att närvara vid en docentföreläsning ska detta anmälas till docenturnämndens ordförande, som i sådant fall ska utse annan ledamot att representera docenturnämnden vid föreläsningen.

# Bilaga 1: Åligganden för olika aktörer i anställningsprocessen

I tabellen nedan framgår vad som åligger olika aktörer i processen att anställa en universitetslektor eller en professor. Anställningsprocessen kronologi framgår om tabellen läses uppifrån och ned.

Institution	Sektionsdekan	Anställningsberedningen (AB)	Områdeskansliet
<p>Inkommer till områdes-/fakultetsnämnden med anhållan om att få inleda rekrytering.</p> <p>Anger det långsiktiga målet med rekryteringen (i samråd med sektionsdekan).</p> <p>Bifogar finansieringsplan.</p> <p>Inkommer med förslag till anställningsprofil.</p> <p>Anger potentiella kandidater.</p> <p>Ber om yttrande från sektionsdekan.</p>			
	Inkommer till områdes-/fakultetsnämnden med yttrande om rekryteringen.		
			<p>Kontrollerar anställningsprofilen mot mall.</p> <p>Kontaktar prefekt för godkännande av ev. ändringar.</p>
Godkänner ändringar i anställningsprofilen.			
			Kontaktar sektionsdekan för godkännande av bedömningsgrunder.
	Godkänner bedömningsgrunder.		
			<p>Föredrar ärendet i områdes-/fakultetsnämndens arbetsutskott som fastställer anställningsprofilen.</p> <p>Kontaktar institutionen ang. annonsering, sista ansökningsdag och presumtiva sakkunniga.</p>
<p>Föreslår på sista ansökningsdag och önskemål om ev. övrig annonsering.</p> <p>Kan inkomma med förslag på presumtiva sakkunniga.</p>			

Institution	Sektionsdekan	Anställningsberedningen (AB)	Områdeskansliet
			Ordnar annonsering på hemsida och ev. övrig annonsering. Informerar AB om sista ansökningsdag. Sänder anställningsprofil och söklista till AB efter ansökningstidens utgång.
	Utser sakkunniga för lektorat i samråd med ordförande i anställningsberedningen. (Fakultetsnämnden (arbetsutskottet) utser sakkunniga för professur efter förslag från sektionsdekan.) De sakkunniga ska vara tillfrågade, informerade om ungefärlig tidplan och ha accepterat. Särskilt pedagogiskt ansvarig ska vara utsedd.		
			Sänder ansökningshandlingar till sakkunnig. Sänder sakkunnigutlåtande till AB.
		Avstämning: Gå vidare med rekryteringen? Samråd med institution och sektionsdekan.	
			Arrangerar AB:s första möte.
Prefekt närvarar vid AB:s första möte.		Första möte: Urval av toppgrupp som ska inbjudas.	
			Inbjuder kandidater. Informerar institutionen och föredragande i AB om inbjudna kandidater samt om ankomst- och avresetider för kandidater och sakkunniga.
Ansvarar för socialt omhändertagande av kandidater och sakkunniga.			
			Arrangerar AB:s andra möte.
Prefekt närvarar vid AB:s andra möte.		Andra möte: Presentationer och intervjuer. Beslut om förslag till anställning.	
			Expedierar AB:s beslut till prefekt (rektor vid professur) och sökande.