



UPPSALA  
UNIVERSITET

TEKNAT 2014/214

# 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 2014-12-03  
Reviderade 2017-05-30.

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Riktlinjer för rekrytering och befordran av lärare vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Beredning av anställnings- och befordringsärenden</b>	<b>6</b>
2.1	Anställningsberedningen	6
2.2	Åligganden för olika aktörer i anställningsprocessen	7
2.3	Diarieföring och annonsering	7
<b>3</b>	<b>Lärarkategorier</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Rekrytering av professor</b>	<b>9</b>
4.1	Sökgrupp vid rekrytering av professor	9
4.2	Anställningsprofil för anställning som professor	9
4.3	Behörighet	10
4.4	Bedömningsgrunder	11
4.4.1	Vetenskaplig skicklighet	11
4.4.2	Pedagogisk skicklighet	12
4.4.3	Samverkansskicklighet	12
4.4.4	Administrativ skicklighet	12
4.4.5	Ledningsskicklighet	13
4.5	Urvalsmetoder	13
4.6	Sakkunniga	13
4.7	Avbryta rekrytering av professor	14
4.8	Kallelse till anställning som professor	15
<b>5</b>	<b>Rekrytering av universitetslektor</b>	<b>16</b>
5.1	Sökgrupp vid rekrytering av universitetslektor	16
5.2	Anställningsprofil för anställning som universitetslektor	16
5.3	Behörighet	17
5.4	Bedömningsgrunder	18
5.4.1	Vetenskaplig skicklighet	18
5.4.2	Pedagogisk skicklighet	18
5.4.3	Samverkansskicklighet	19
5.4.4	Administrativ skicklighet	19
5.4.5	Ledningsskicklighet	19
5.5	Urvalsmetoder	20

5.6	Sakkunniga _____	20
5.7	Avbryta rekrytering av universitetslektor _____	21
<b>6</b>	<b>Rekrytering av biträdande universitetslektor _____</b>	<b>22</b>
6.1	Sökgrupp vid rekrytering av biträdande universitetslektor _____	23
6.2	Anställningsprofil för anställning som biträdande universitetslektor _____	23
6.3	Behörighet _____	24
6.4	Bedömningsgrunder _____	24
6.4.1	Vetenskaplig skicklighet _____	25
6.4.2	Pedagogisk skicklighet _____	25
6.4.3	Samverkansskicklighet _____	26
6.4.4	Administrativ skicklighet _____	26
6.4.5	Ledningsskicklighet _____	26
6.5	Urvalsmetoder _____	26
6.6	Sakkunniga _____	27
6.7	Avbryta rekrytering av biträdande universitetslektor _____	27
<b>7</b>	<b>Rekrytering av forskarassistent _____</b>	<b>29</b>
7.1	Anställningsprofil för anställning som forskarassistent _____	29
7.2	Behörighet _____	30
7.3	Bedömningsgrunder _____	30
7.3.1	Vetenskaplig skicklighet _____	31
7.3.2	Pedagogisk skicklighet _____	31
7.3.3	Samverkansskicklighet _____	31
7.3.4	Administrativ skicklighet _____	31
7.3.5	Ledningsskicklighet _____	32
7.4	Urvalsmetoder _____	32
7.5	Sakkunniga _____	32
7.6	Avbryta rekrytering av forskarassistent _____	33
<b>8</b>	<b>Rekrytering av universitetsadjunkt _____</b>	<b>34</b>
8.1	Anställningsprofil för anställning som universitetsadjunkt _____	34
8.2	Behörighet _____	34
8.3	Bedömningsgrunder _____	35
8.3.1	Ämnesfördjupning _____	35
8.3.2	Pedagogisk skicklighet _____	36
8.3.3	Administrativ skicklighet _____	36

8.3.4	Samverkansskicklighet _____	36
8.3.5	Ledningssicklighet _____	37
8.3.6	Urvalsmetoder _____	37
8.3.7	Sakkunniga _____	37
8.4	Avbryta rekrytering av universitetsadjunkt _____	38
<b>9</b>	<b>Tidsbegränsade anställningar _____</b>	<b>39</b>
<b>10</b>	<b>Adjungerade lärare _____</b>	<b>40</b>
<b>11</b>	<b>Befordran _____</b>	<b>41</b>
11.1	Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor _____	411
11.1.1	Behörighet _____	41
11.1.2	Sakkunniga vid befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor _____	43
11.2	Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor _____	43
11.2.1	Behörighet _____	43
11.2.2	Sakkunniga vid befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor _____	44
11.3	Befordran till professor _____	45
11.3.1	Behörighet _____	45
11.3.2	Sakkunniga vid befordran till professor _____	46
<b>12</b>	<b>Riktlinjer för antagning som excellent lärare _____</b>	<b>47</b>
12.1	Riktlinjer för antagning som excellent lärare vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet _____	47
12.1.1	Nämnd för antagning av excellenta lärare _____	47
12.1.2	Procedur för antagning som excellent lärare _____	48
12.2	Kriterier för antagning som excellent lärare _____	48
12.2.1	Undervisningssicklighet _____	48
12.2.2	Helhetsperspektiv _____	49
12.2.3	Vetenskapligt och prövande förhållningssätt _____	49
12.2.4	Samverkan med kollegor och studenter _____	50
12.2.5	Pedagogiskt ledarskap _____	50
<b>13</b>	<b>Riktlinjer för antagning som docent vid teknisk- naturvetenskapliga vetenskapsområdet _____</b>	<b>51</b>
13.1	Docenturnämnd _____	51
13.2	Behörighet att antas som docent _____	51
13.3	Procedur för antagning som docent _____	51

13.4	Ansökan om att antas som docent	52
13.5	Riktlinjer för docentföreläsningar	53
<b>Bilaga 1:</b>	<b>Åligganden för olika aktörer i anställningsprocessen</b>	<b>54</b>
<b>Bilaga 2 :</b>	<b>Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet</b>	<b>56</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 3 december 2014. 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)
- anställning som universitetslektor och biträdande universitetslektor (beslut fattas av prefekt)
- ansökan om befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor (beslut fattas av områdesnämnden/fakultetsnämnden)
- 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: Presidium bestående av ordförande, förste vice ordförande med särskilt ansvar för likabehandlingsfrågor och andre vice ordförande med särskilt ansvar för bedömning av pedagogisk skicklighet utses av

områdesnämnden/fakultetsnämnden efter förslag från elektorsförsamlingens valberedning. Minst en ledamot ska vara man och minst en ska vara kvinna.

Två studentrepresentanter och två suppleanter utses av berörd studentkår, mandattid beslutas av studentkåren.

Två ämnesrepresentanter utses som ledamöter för varje enskilt ärende av fakultetsnämndens arbetsutskott på förslag av berörd sektionsdekan efter dennes samråd med berörd prefekt och rekryterande verksamhet. En av ämnesrepresentanterna utses på förslag från berörd sektionsdekan av fakultetsnämndens arbetsutskott till föredragande i ärendet.

Minst en ämnesrepresentant ska vara man och minst en ska vara kvinna om det inte finns särskilda skäl. Sektionsdekanen ska ange särskilda skäl skriftligen i beslutsunderlag till fakultetsnämndens arbetsutskott.

Det åligger alla ledamöter att bedöma likabehandling i anställnings- och befordringsärenden och förste vice ordförande ges ett särskilt ansvar för detta.

Det åligger alla ledamöter att bedöma sökandes pedagogiska skicklighet och andre vice ordförande ges ett särskilt ansvar för detta.

Sektionsdekanen kan föreslå sig själv som ämnesrepresentant.

Sektionsdekanen föreslår ämnesrepresentanter i rekryteringsärenden när alla ansökningar inkommit och hänsyn kan tas till jäv.

Sektionsdekanen föreslår ämnesrepresentanter i befordringsärenden när ansökan om befordran inkommit och hänsyn kan tas till jäv.

Om sektionsdekanen är jävig föreslår prefekten ämnesrepresentanter.

Anställningsberedningen är beslutsför om minst två ledamöter i presidiet och den föredragande ämnesrepresentanten och totalt minst fyra ledamöter deltar i beslut.

Anställningsberedningens presidium och ämnesrepresentanter ska ha pedagogisk och vetenskaplig kompetens och rekryteras ur den grupp lärare och forskare som är valbara till områdesnämnden enligt rektorsbeslut UFV 2013/1233.

Berörd prefekt är ej ledamot men deltar i sammanträden, dock ej i slutlig överläggning och beslut (enligt 69 § Anställningsordning vid Uppsala universitet UFV 2010/1842).

## 2.2 Åligganden för olika aktörer i anställningsprocessen

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

## 2.3 Diarieföring och annonsering

Den praktiska handläggningen av lärarerekryteringar omfattar systemet Edgar (gäller 2014), 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, biträdande universitetslektor, forskarassistent och universitetsadjunkt: Institutionen tar ut ett diarienummer och lägger in anställningsprofilen i Edgar (mallar för anställningsprofil finns på områdeskansliets hemsida). För universitetslektor, biträdande universitetslektor och universitetsadjunkt ska även övriga handlingar läggas in i Edgar såsom anhållan från prefekten om att inrätta anställningen, protokoll/protokollsutdrag från institutionsstyrelsen, 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 (gäller ej vid rekrytering av forskarassistent).

Personalavdelningen ansvarar för publicering av anställningsprofilen. Institutionen kan även själv kontakta personalavdelningen om annonsering.

Vid annonsering för rekrytering av universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskarassistent och 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:

- Biträdande universitetslektor
- Forskarassistent
- 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

- 63 § 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.
- 64 § 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 anställning som professor

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 59 § 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.

- 60 § Ämnesområdet kan ges något av följande formuleringar
  - Ämne
  - Ämne med inriktning mot
  - Ämne särskilt subspecialitet
  - Ämne 1 och ämne 2
- 61 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.
- 62 § 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. [...]

### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 23 § 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.
- 32 § 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 vetenskapssamhället

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.

- 33 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom meriter inom utbildning och undervisning i enlighet med 23 §. Därutöver ska den sökande uppvisa väl dokumenterad skicklighet i handledning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.

En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren. Den pedagogiska utbildningen ska inkludera forskarhandledarutbildning.

## 4.4 Bedömningsgrunder

### Högskoleförordningen

- 4 kap 3 § [...] 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

- 17 § Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla dels graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning, dels de bedömningsgrunder som i övrigt har fastställts i anställningsprofilen. Vilka kriterier som betonas kan variera beroende på om bedömningen avser behörighetsgrunder för anställning, bedömningsgrunder för rangordning mellan sökande eller befordran. Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats.

#### 4.4.1 Vetenskaplig skicklighet

### Uppsala universitets anställningsordning

- 20 § Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor och universitetslektor.
- 21 § 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

- 22 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskarassistent och universitetsadjunkt.
- 23 § 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.

##### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

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

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska bilaga 2: *Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet* användas.

#### 4.4.3 Samverkansskicklighet

##### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Samverkansskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskarassistent och universitetsadjunkt.

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

#### 4.4.4 Administrativ skicklighet

##### Uppsala universitets anställningsordning

- 28 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.
- 29 § 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.

### 4.4.5 Ledningsskicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 30 § 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.
- 31 § 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

- 73 § 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. Närmare beskrivning av urvalsmetoder återfinns i handlägningsstödet.
- 74 § 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 hållas om det inte är uppenbart obehövligt. Forskningspresentation 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 obehövligt 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

- 75 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.

- 76 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) och biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet. Vid anställning av forskarassistent ska minst en sakkunnig från annat lärosäte eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 77 § Riktlinjer för anlitage av och instruktioner till sakkunniga bör utfärdas av områdes-/ fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 78 § Förslag till sakkunniga kan föreligga redan vid beslut om anställningsprofil.
- 79 § 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.
- 80 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.
- 81 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

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

Sakkunniga vid rekrytering av professor 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**

- 91 § 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

### Högskoleförordningen

- 4 kap. 7 §: 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)

- 4 kap. 3 §: Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. [...]. (SFS 2010:1064)

### Uppsala universitets anställningsordning

- 92 § 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. Kallelseförfarande ska användas restriktivt.
- 93 § Innan ärendet påbörjas ska samråd ha skett med rektor.
- 94 § Endast den som uppfyller kraven för anställning som professor får kallas. Vid kallelse till anställning som professor ska det i normalfallet vara uppenbart obehövt 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.
- 95 § Kallelseförfarandet ska inte omfattas av någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373).

## 5 Rekrytering av universitetslektor

### 5.1 Sökgrupp vid rekrytering av universitetslektor

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 63 § 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.
- 64 § 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 ska utses av institutionsstyrelsen.

I de fall det inte är klart vilken lärarkategori som ska rekryteras till ett visst ämnesområde kan sökgruppens rapport utgöra underlag för institutionens beslut..

I sökgruppen ska ingå representanter från verksamheten, av vilka en ska vara sammankallande. Även externa representanter kan ingå.

Sökgruppen kan utgöra ett stöd vid utformning av anställningsprofilens bedömningsgrunder för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

Sökgruppen ska identifiera och intressera lämpliga kandidater nationellt och internationellt, kvinnor såväl som män.

Rapport om sökgruppens arbete ska avges till institutionsstyrelsen.

### 5.2 Anställningsprofil för anställning som universitetslektor

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 59 § 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.
- 60 § Ämnesområdet kan ges något av följande formuleringar
  - Ämne
  - Ämne med inriktning mot
  - Ämne särskilt subspecialitet
  - Ämne 1 och ämne 2



- 61 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.
- 62 § 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 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. [...]

### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 23 § 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.
- 35 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom meriter inom utbildning och undervisning i enlighet med 23 §. En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren.
- 36 § Med annan yrkesskicklighet avses skicklighet förvärvat genom yrkesverksamhet utanför universitet/högskola. Yrkesskickligheten ska vara av betydelse för det ämnesområde inom vilket läraren ska vara verksam.

## 5.4 Bedömningsgrunder

### Högskoleförordningen

- 4 kap. 4 § [...] 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

- 17 § Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla dels graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning, dels de bedömningsgrunder som i övrigt har fastställts i anställningsprofilen. Vilka kriterier som betonas kan variera beroende på om bedömningen avser behörighetsgrunder för anställning, bedömningsgrunder för rangordning mellan sökande eller befordran. Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats.

### 5.4.1 Vetenskaplig skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 20 § Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och forskarassistent.
- 21 § 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

- 22 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskarassistent och universitetsadjunkt.
- 23 § 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.

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

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

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska bilaga 2: *Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet* användas.

### **5.4.3 Samverkansskicklighet**

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

Samverkansskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskarassistent och universitetsadjunkt.

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

### **5.4.4 Administrativ skicklighet**

#### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 28 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.
- 29 § 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.

### **5.4.5 Ledningsskicklighet**

#### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 30 § 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.
- 31 § 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

- 73 § 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 obehövt. Ytterligare urvalsmetoder får användas. Närmare beskrivning av urvalsmetoder återfinns i handlägningsstödet.
- 74 § 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

- 75 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 76 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) och biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet. Vid anställning av forskarassistent ska minst en sakkunnig från annat lärosäte eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 77 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga bör utfärdas av områdes-/fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 78 § Förslag till sakkunniga kan föreligga redan vid beslut om anställningsprofil.
- 79 § 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.
- 80 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.
- 81 § 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**

- 91 § 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 biträdande universitetslektor

### Högskoleförordningen

- 4 kap. 12 a § 1-2 st. HF En lärare får anställas tillsvidare, 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, föräldraledighet 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. (SFS 2012:523)

### Uppsala universitets anställningsordning

- 11 § Anställning som biträdande universitetslektor respektive forskarassistent syftar till meritering för läraranställning för vilken det ställs högre krav på behörighet. Anställning som biträdande universitetslektor eller forskarassistent får ske en gång. Under anställningen ska den biträdande universitetslektorn respektive forskarassistenten meritera sig vetenskapligt och pedagogiskt för en högre anställning.
- 15 § I en biträdande universitetslektors och forskarassistents arbete ska såväl forskning, undervisning som administration ingå.
- 68 § En förutsättning för att anställa en biträdande universitetslektor är ett dokumenterat verksamhetsbehov av och ekonomiska förutsättningar för en anställning som universitetslektor inom det aktuella ämnesområdet.

### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Alla nyanställda biträdande universitetslektorer ska erbjudas karriärstöd och vägledning med syfte att uppnå de kriterier som krävs för befordran till universitetslektor. Karriärstödet ska följa teknisk-naturvetenskapliga fakultetsnämndens generella plan för hur karriärstöd och vägledning ska ges.

Den institution som anställer en biträdande universitetslektor ska ta fram en individuell plan för varje nyanställd biträdande universitetslektor. Planen ska innehålla delmål som ska vara tydligt uppställda i förhållande till teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdets befordringskriterier<sup>1</sup>. Planen ska fastställas av prefekt och sedan årligen utvärderas och revideras. I den årliga utvärderingen ska diskuteras hur den biträdande universitetslektorn ligger till i förhållande till målen och vad som fordras för att uppnå dem.

Det är institutionens ansvar att tillhandahålla karriärstöd och vägledning som behövs utöver de insatser som erbjuds centralt för att det ska bli möjligt för den biträdande universitetslektorn att nå de uppställda målen. Utifrån den individuella planen ska det tydligt framgå för den biträdande universitetslektorn vad som krävs för att uppnå erforderliga meriter för befordran till universitetslektor.

---

<sup>1</sup> Riktlinjer för anställning och befordran av lärare samt för antagning av docent och av excellent lärare vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet (TEK-NAT 2014/214) punkt 11.1

## 6.1 Sökgrupp vid rekrytering av biträdande universitetslektor

### Uppsala universitets anställningsordning

- 63 § 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.
- 64 § 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 biträdande universitetslektor ska utses av institutionsstyrelsen.

I de fall det inte är klart vilken lärarkategori som ska rekryteras till ett visst ämnesområde kan sökgruppens rapport utgöra underlag för institutionens beslut.

I sökgruppen ska ingå representanter från verksamheten, av vilka en ska vara sammankallande. Även externa representanter kan ingå.

Sökgruppen kan utgöra ett stöd vid utformning av anställningsprofilens bedömningsgrunder för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

Sökgruppen ska identifiera och intressera lämpliga kandidater nationellt och internationellt, kvinnor såväl som män.

Rapport om sökgruppens arbete ska avges till institutionsstyrelsen.

## 6.2 Anställningsprofil för anställning som biträdande universitetslektor

### Uppsala universitets anställningsordning

- 59 § 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.
- 60 § Ämnesområdet kan ges något av följande formuleringar
  - Ämne
  - Ämne med inriktning mot
  - Ämne särskilt subspecialitet
  - Ämne 1 och ämne 2

- 61 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.
- 62 § 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 biträdande universitetslektor fastställs av områdesnämnden/fakultetsnämnden.

## **6.3 Behörighet**

### **Högskoleförordningen**

- 4 kap 12 a § 3 st 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. (SFS 2012:253)

### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 23 § 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.
- 38 § För anställning som biträdande universitetslektor eller forskarassistent krävs pedagogisk skicklighet i enlighet med 23 §. Den ska ha visats genom meriter inom utbildning och undervisning. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Även omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse.

För att uppnå pedagogisk skicklighet bör den sökande ha genomgått, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst fem veckor eller bedömas ha motsvarande kunskaper. Om sådan meritering ej kunnat genomföras före anställningen ska den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren.

## **6.4 Bedömningsgrunder**

### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 17 § Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla dels graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning, dels de bedömningsgrunder som i övrigt har fastställts i anställningsprofilen. Vilka kriterier som betonas kan variera beroende på



om bedömningen avser behörighetsgrunder för anställning, bedömningsgrunder för rangordning mellan sökande eller befordran. Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats.

### 6.4.1 Vetenskaplig skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 20 § Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och forskarassistent.
- 21 § 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.
- 40 § Utöver vad som generellt gäller som bedömningsgrunder bör vid anställning som biträdande universitetslektor eller forskarassistent särskild vikt fästas vid den sökandes förutsättningar att bidra till framtida utveckling av såväl forskning som utbildning.

### 6.4.2 Pedagogisk skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 22 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskarassistent och universitetsadjunkt.
- 23 § 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.
- 40 § Utöver vad som generellt gäller som bedömningsgrunder bör vid anställning som biträdande universitetslektor eller forskarassistent särskild vikt fästas vid den sökandes förutsättningar att bidra till framtida utveckling av såväl forskning som utbildning.

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska bilaga 2: *Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet* användas.

### 6.4.3 Samverkansskicklighet

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Samverkansskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskarassistent och universitetsadjunkt.

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

### 6.4.4 Administrativ skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 28 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.
- 29 § 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.

### 6.4.5 Ledningsskicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 30 § 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.
- 31 § 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.

## 6.5 Urvalsmetoder

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 73 § 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.
- 74 § 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.

## 6.6 Sakkunniga

### Uppsala universitets anställningsordning

- 75 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 76 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) samt biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet. Vid anställning av forskarassistent ska minst en sakkunnig från annat lärosäte eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 77 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga bör utfärdas av områdes-/fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 78 § Förslag till sakkunniga kan föreligga redan vid beslut om anställningsprofil.
- 79 § 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.
- 80 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.
- 81 § 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 sektionsskan för den sektion där anställningen är placerad att utse sakkunniga.

Minst två sakkunniga ska utses vid rekrytering av biträdande 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.

De sakkunniga bör delta vid intervjuer med de sökande.

## 6.7 Avbryta rekrytering av biträdande universitetslektor

### Uppsala universitets anställningsordning

- 91 § 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 Rekrytering av forskarassistent

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

### Högskoleförordningen

- 4 kap. 12 a § 1-2 st. HF En lärare får anställas tillsvidare, 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, föräldraledighet 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. (SFS 2012:523)

### Uppsala universitets anställningsordning

- 11 § Anställning som biträdande universitetslektor respektive forskarassistent syftar till meritering för läraranställning för vilken det ställs högre krav på behörighet. Anställning som biträdande universitetslektor eller forskarassistent får ske en gång. Under anställningen ska den biträdande universitetslektorn respektive forskarassistenten meritera sig vetenskapligt och pedagogiskt för en högre anställning.
- 15 § I en biträdande universitetslektors och forskarassistents arbete ska såväl forskning, undervisning som administration ingå.

## 7.1 Anställningsprofil för anställning som forskarassistent

### Uppsala universitets anställningsordning

- 59 § 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.
- 60 § Ämnesområdet kan ges något av följande formuleringar
  - Ämne
  - Ämne med inriktning mot
  - Ämne särskilt subspecialitet
  - Ämne 1 och ämne 2
- 61 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.
- 62 § 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 forskarassistent fastställs av institutionsstyrelsen.

## 7.2 Behörighet

### Högskoleförordningen

- 4 kap 12 a § 3 st 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. (SFS 2012:253)

### Uppsala universitets anställningsordning

- 23 § 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.
- 38 § För anställning som biträdande universitetslektor eller forskarassistent krävs pedagogisk skicklighet i enlighet med 23 §. Den ska ha visats genom meriter inom utbildning och undervisning. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Även omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse.

För att uppnå pedagogisk skicklighet bör den sökande ha genomgått, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst fem veckor eller bedömas ha motsvarande kunskaper. Om sådan meritering ej kunnat genomföras före anställningen ska den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren.

## 7.3 Bedömningsgrunder

### Uppsala universitets anställningsordning

- 17 § Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla dels graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning, dels de bedömningsgrunder som i övrigt har fastställts i anställningsprofilen. Vilka kriterier som betonas kan variera beroende på om bedömningen avser behörighetsgrunder för anställning, bedömningsgrunder för rangordning mellan sökande eller befordran. Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats.

### 7.3.1 Vetenskaplig skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 20 § Vetenskaplig skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och forskarassistent.
- 21 § 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.
- 40 § Utöver vad som generellt gäller som bedömningsgrunder bör vid anställning som biträdande universitetslektor eller forskarassistent särskild vikt fästas vid den sökandes förutsättningar att bidra till framtida utveckling av såväl forskning som utbildning.

### 7.3.2 Pedagogisk skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 22 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskarassistent och universitetsadjunkt.
- 23 § 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.
- 40 § Utöver vad som generellt gäller som bedömningsgrunder bör vid anställning som biträdande universitetslektor eller forskarassistent särskild vikt fästas vid den sökandes förutsättningar att bidra till framtida utveckling av såväl forskning som utbildning.

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

- Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska bilaga 2: *Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet* användas.

### 7.3.3 Samverkansskicklighet

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Samverkansskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskarassistent och universitetsadjunkt.

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på

samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

### **7.3.4 Administrativ skicklighet**

#### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 28 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.
- 29 § 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.

### **7.3.5 Ledningsskicklighet**

#### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 30 § 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.
- 31 § 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.

## **7.4 Urvalsmetoder**

#### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 73 § 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 onödigt. Ytterligare urvalsmetoder får användas.
- 74 § 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.

## **7.5 Sakkunniga**

#### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 75 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.



- 76 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) samt biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet. Vid anställning av forskarassistent ska minst en sakkunnig från annat lärosäte eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 77 § Riktlinjer för anlitage av och instruktioner till sakkunniga bör utfärdas av områdes-/ fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 78 § Förslag till sakkunniga kan föreligga redan vid beslut om anställningsprofil.
- 79 § 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.
- 80 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.
- 81 § 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 institutionsstyrelsen vid den institution där anställningen är placerad att utse sakkunniga.

Om mer än en sakkunnig utses ska bland de sakkunniga 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.

De sakkunniga bör delta vid intervjuer med de sökande.

## **7.6 Avbryta rekrytering av forskarassistent**

#### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 91 § 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.

## 8 Rekrytering av universitetsadjunkt

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

### 8.1 Anställningsprofil för anställning som universitetsadjunkt

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 59 § 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.
- 60 § Ämnesområdet kan ges något av följande formuleringar
  - Ämne
  - Ämne med inriktning mot
  - Ämne särskilt subspecialitet
  - Ämne 1 och ämne 2
- 61 § Det fastställda ämnesområdet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter att beslut om anställningsprofil fattats.
- 62 § 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.

### 8.2 Behörighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 23 § 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.

- 41 § Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har avlagt examen från högskoleutbildning samt visat pedagogisk skicklighet.
- 42 § Vid tillsättning av anställning som universitetsadjunkt ersätts kravet på vetenskaplig kompetens med krav på ämnesfördjupning.
- 43 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom meriter inom utbildning och undervisning i enlighet med 23 §.

En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren.

## 8.3 Bedömningsgrunder

### Uppsala universitets anställningsordning

- 17 § Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla dels graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning, dels de bedömningsgrunder som i övrigt har fastställts i anställningsprofilen. Vilka kriterier som betonas kan variera beroende på om bedömningen avser behörighetsgrunder för anställning, bedömningsgrunder för rangordning mellan sökande eller befordran. Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats.

### 8.3.1 Ämnesfördjupning

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 41 § Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har avlagt examen från högskoleutbildning samt visat pedagogisk skicklighet.
- 42 § Vid tillsättning av anställning som universitetsadjunkt ersätts kravet på vetenskaplig kompetens med krav på 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.

### 8.3.2 Pedagogisk skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 22 § Pedagogisk skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskarassistent och universitetsadjunkt.
- 23 § 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.
- 43 § Den pedagogiska skickligheten ska ha visats genom meriter inom utbildning och undervisning i enlighet med 23 §.

En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper. Om det föreligger särskilda skäl kan den högskolepedagogiska utbildningen genomföras under de första två anställningsåren.

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

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

Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska bilaga 2: *Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet* användas.

### 8.3.3 Administrativ skicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 28 § Administrativ skicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning som innebär eller kan komma att innebära administrativt arbete.
- 29 § 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.

### 8.3.4 Samverkansskicklighet

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Samverkansskicklighet utgör en bedömningsgrund vid anställning av professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, forskarassistent och universitetsadjunkt.

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

### 8.3.5 Ledningsskicklighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 30 § 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.
- 31 § 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.

### 8.3.6 Urvalsmetoder

#### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

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

### 8.3.7 Sakkunniga

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 79 § 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.
- 80 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.
- 81 § De sakkunniga ska inte närvara i den del av beredningen som avser slutlig överläggning inför förslag och beslut.

### **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.

## **8.4 Avbryta rekrytering av universitetsadjunkt**

### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 91 § 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.

## 9 Tidsbegränsade anställningar

### Uppsala universitets anställningsordning

- 98 § Rekrytering till tidsbegränsad anställning ska ske med omsorg, mot bakgrund av den rätt till tillsvidareanställning som kan uppkomma vid upprepad tidsbegränsad anställning.
- 99 § Vid tillsättning av anställningar som omfattar högst två år för vikariat eller allmän visstidsanställning får ett förenklat anställningsförfarande tillämpas, innebärande att sakkunnigbedömning kan uteslutas.
- 101 § 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.
- 102 § Tidsbegränsade anställningar som inte utlyses externt ska alltid annonseras internt.

### 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.

## 10 Adjungerade lärare

### Uppsala universitets anställningsordning

- 13 § 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 universitetslektorer och adjungerade universitetsadjunkter anställs med stöd av kollektivavtal.<sup>2</sup>
- 45 § För anställning som adjungerad professor, adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt ska, med undantag för pedagogisk skicklighet, de behörighetskrav tillämpas som gäller för aktuell lärarkategori.
- 103 § 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.

---

<sup>2</sup> Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare. Förhandlingsprotokoll 14 december 2011 Arbetsgivarverket och OFR.S, SACO, SEKO

Lokalt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. UFV-PA 2012/491



## 11 Befordran

### Uppsala universitets anställningsordning

- 46 § Befordran kan enbart sökas av vid universitetet tillsvidareanställda och vid ansökningstillfället verksamma lärare samt av biträdande universitetslektorer.
- 48 § Ämnesområdet ska i normalfallet vara detsamma som för den tidigare anställningen, men ska kunna ändras om det finns särskilda skäl.
- 49 § Befordran av en universitetslektor till professor eller av en universitetsadjunkt till universitetslektor innebär en kompetensprövning och en titeländring. En universitetslektor eller universitetsadjunkt som befordrats har inte rätt till ändrade arbetsuppgifter eller anställningsvillkor.
- 50 § En universitetslektor ska befordras till professor och en universitetsadjunkt till universitetslektor 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.
- 52 § Områdes-/fakultetsnämnd kan inför utlysning av anställning som universitetsadjunkt eller 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.

### Riktlinjer vid teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

- Vid bedömning av pedagogisk skicklighet i samband med befordran ska bilaga 2: *Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet* användas.

## 11.1 Befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor

### 11.1.1 Behörighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 55 § En person som innehar en anställning som biträdande universitetslektor ska efter ansökan befordras till universitetslektor 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, samt utifrån följande kriterier:
- 55 a § Den sökande ska bedömas att som universitetslektor ha förutsättningar att kunna initiera och självständigt driva forskning av hög vetenskaplig kvalitet. De vetenskapliga meriterna ska vara dokumenterade så att såväl kvalitet som omfattning kan bedömas.
- 55 b § Den sökande ska ha visat pedagogisk skicklighet genom undervisning på grundnivå och avancerad nivå. De pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade på ett sådant sätt att såväl kvalitet som omfattning kan bedömas.
- 55 c § En förutsättning för att pedagogisk skicklighet ska anses föreligga är genomgången, för verksamheten relevant, högskolepedagogisk utbildning, omfattande minst tio veckor, eller motsvarande kunskaper.

- 56 § Skriftlig ansökan om att prövas för befordran till universitetslektor ska ha inkommit till berörd områdes-/fakultetsnämnd senast sex månader före anställningen som biträdande universitetslektor upphör. En biträdande universitetslektor kan endast en gång prövas för befordran till universitetslektor. Beslut om att bevilja eller avslå ansökan om befordran ska fattas senast två månader innan anställningen som biträdande universitetslektor upphör.

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

Befordran till universitetslektor ska grundas på en sammanvägd bedömning av den sökandes vetenskapliga, pedagogiska och administrativa skicklighet samt ledningsskicklighet. Den sökande ska i samband med prövning av meriter intervjuas och hålla provföreläsning. Berörd prefekt ska inkomma med yttrande om den sökandes förmåga att utföra arbetsuppgifter som åligger en universitetslektor.

#### *Vetenskaplig skicklighet*

Den sökandes vetenskapliga meriter ska vara på god internationell nivå och visa på en självständig forskarprofil. Den sökande ska ha visat förmåga att på egen hand initiera, leda och driva vetenskapliga projekt. I bedömningen av vetenskaplig skicklighet ska t.ex. anslag eller motsvarande från forskningsfinansiärer, publikationer i för ämnet relevanta publiceringsformer, presentationer eller motsvarande vid vetenskapliga konferenser eller workshops, antagning som docent och andra för ämnet relevanta meriter tillmätas betydelse.

#### *Pedagogisk skicklighet*

Den sökande ska ha genomgått för verksamheten relevant högskolepedagogisk utbildning omfattande minst tio veckor, eller ha motsvarande kunskaper. I bedömningen av pedagogisk skicklighet ska dokumenterad förmåga att planera, utveckla, genomföra och värdera kurser på grundnivå och avancerad nivå och erfarenhet av handledning inom utbildning på forskarnivå tillmätas betydelse.

#### *Samverkansskicklighet*

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

#### *Administrativ skicklighet och ledningsskicklighet*

Den sökande ska ha visat administrativ skicklighet och ledningsskicklighet genom medverkan i övergripande planering och ledning av vetenskaplig och pedagogisk verksamhet. I bedömningen av administrativ skicklighet och ledningsskicklighet ska roller inom forskningsprojekt, administrativa uppdrag och ledningsuppdrag på universitets-, fakultets- eller institutionsnivå och externa uppdrag tillmätas betydelse.

### **11.1.2 Sakkunniga vid befordran från biträdande universitetslektor till universitetslektor**

#### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 75 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 76 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) samt biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet. Vid anställning av forskarassistent ska minst en sakkunnig från annat lärosäte eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 79 § 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.
- 80 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.

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

Sakkunniga utses av områdesnämnden/fakultetsnämnden efter förslag från sektionssedan 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.

## **11.2 Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor**

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

### **11.2.1 Behörighet**

#### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 50 § En universitetslektor ska befordras till professor och en universitetsadjunkt till universitetslektor 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.

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

Vid befordran från universitetsadjunkt 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. Den sökande ska i samband med prövning av meriter intervjuas och hålla provföreläsning.

### **11.2.2 Sakkunniga vid befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor**

#### **Uppsala universitets anställningsordning**

- 75 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 76 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) och biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet. Vid anställning av forskarassistent ska minst en sakkunnig från annat lärosäte eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 77 § Riktlinjer för anlitage av och instruktioner till sakkunniga bör utfärdas av områdes-/fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 79 § 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.
- 80 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.
- 81 § 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 från universitetsadjunkt 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.

## 11.3 Befordran till professor

### 11.3.1 Behörighet

#### Uppsala universitets anställningsordning

- 51 § Befordran från universitetslektor till professor kan tidigast ske fem år efter doktorsexamen i syfte att säkerställa tillfredställande 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.

##### *Samverkansskicklighet*

Samverkansskicklighet visas genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan. Även förmåga att omsätta kunskapsutbyte med det omgivande samhället i aktiviteter av betydelse för utbildningens utveckling och kvalitet ingår i samverkansskickligheten.

##### *Administrativ skicklighet och ledningsskicklighet*

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

## 11.3.2 Sakkunniga vid befordran till professor

### Uppsala universitets anställningsordning

- 75 § Områdes-/fakultetsnämnd beslutar vilka sakkunniga som ska utses.
- 76 § Vid anställning av och befordran till professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor) och universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor) och biträdande universitetslektor ska, om det inte är uppenbart obehövt, minst två sakkunniga från andra lärosäten eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet. Vid anställning av forskarassistent ska minst en sakkunnig från annat lärosäte eller motsvarande anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.
- 77 § Riktlinjer för anlitan av och instruktioner till sakkunniga bör utfärdas av områdes-/fakultetsnämnd i syfte att effektivisera och kvalitetssäkra de sakkunnigas arbete.
- 78 § Förslag till sakkunniga kan föreligga redan vid beslut om anställningsprofil.
- 79 § 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.
- 80 § Det ska alltid övervägas att tillkalla specialsakkunnig för bedömning av den pedagogiska skickligheten och i tillämpliga fall annan särskild skicklighet.
- 81 § 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.

## 12 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.

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

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

#### 12.1.1 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 tre studentrepresentanter. 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.

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

Ansökningar behandlas två gånger per år, i början av vår- respektive höstterminen.

Den sökande ska styrka sin pedagogiska skicklighet med en pedagogisk meritportfölj. Till ansökan ska bifogas en rekommendation från prefekten samt ett intyg om undervisningsskicklighet från någon på institutionen som prefekten särskilt utser.

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.

Efter att utlåtande från sakkunnig inkommit behandlas ärendet vid nämndens sammanträde för en preliminär bedömning av kvalifikationer för att bli antagen som excellent lärare. Vid positiv bedömning inbjuds den sökande att komplettera den pedagogiska portföljen med intervju och pedagogiskt prov. 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.

## **12.2 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.

### **12.2.1 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.

### **12.2.2 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.

### **12.2.3 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 undersöka och utvärdera den egna undervisningen och dess effekter, att reflektera kring detta och använda sig av resultaten i den egna praktiken.
- 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 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.

### **12.2.4 Samverkan med kollegor och studenter**

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

- att samverka med studenter och kollegor för pedagogisk utveckling.
- 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 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.

### **12.2.5 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.

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

### 13.1 Docenturnämnd

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

### 13.2 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.

### 13.3 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 nytta 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.

## 13.4 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.

## 13.5 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 biträdande universitetslektor, universitetslektor eller professor. Anställningsprocessen kronologi framgår om tabellen läses uppifrån och ned.

Institution	Sektionsdekan	Anställningsberedningen (AB)	Områdeskansliet
<p>Inkommer via EDGAR till områdes-/fakultetsnämnden med anhållan om att få inleda rekrytering.</p> <p>Anger det långsiktiga målet med rekryteringen</p> <p>Bifogar finansieringsplan.</p> <p>Inkommer med förslag till anställningsprofil.</p> <p>Anger potentiella kandidater.</p>			
			<p>Kontrollerar anställningsprofilen mot mall.</p> <p>Föredrar ärendet i områdes-/fakultetsnämndens arbetsutskott som fastställer anställningsprofilen.</p> <p>Kontaktar institutionen ang. annonsering, sista ansökningsdag och eventuellt presumtiva sakkunniga.</p>
<p>Föreslår på sista ansökningsdag och önskemål om ev. övrig annonsering.</p> <p>Kan inkomma med förslag på presumtiva sakkunniga.</p>			
			<p>Ordnar annonsering på hemsida och ev. övrig annonsering.</p> <p>Informerar AB om sista ansökningsdag.</p> <p>Sänder anställningsprofil och söklista till AB, prefekten och sektionsdekanen efter ansökningstidens utgång.</p>
	<p>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.</p>		

Institution	Sektionsdekan	Anställningsberedningen (AB)	Områdeskansliet
	Föreslår två ämnesrepresentanter som ledamöter i anställningsberedningen i ärendet. En ämnesrepresentant föreslås som föredragande. (Områdes-/fakultetsnämnden (arbetsutskottet) utser ämnesrepresentanter.)		
			Sänder ansökningshandlingar till sakkunnig. Sänder sakkunnigutlåtande till AB. Arrangerar AB:s första möte.
Prefekt har närvarorätt vid AB:s första möte.		Första möte: Urval av toppgrupp som ska inbjudas.	
			Inbjuder kandidater. Ber prefekt meddela värdar för sökande och sakkunniga.
Ansvarar för socialt omhändertagande av kandidater och sakkunniga. Utser värdar som ansvarar för omhändertagande av de sökande som inbjuds till intervju, besök på institutionen m.m. Utser värdar för sakkunniga.			
			Arrangerar AB:s andra möte.
Prefekt har närvarorätt 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.

## Bilaga 2: Bedömningskriterier för pedagogisk skicklighet

§ 23 anställningsordningen	Kriterier för behörighet	Ytterligare bedömningskriterier vid anställning
Pedagogisk skicklighet avser utbildnings- och undervisningsmeritering.	Den sökande ska ha erfarenhet av undervisning och förmåga att genom dokumentation och en reflekterande pedagogisk portfölj själv visa på den pedagogiska skickligheten och den egna förnyelsen. I den pedagogiska portföljen anges alltså inte bara <i>vad</i> den sökande har gjort, utan också <i>hur</i> och <i>varför</i> samt vad det gav för <i>resultat</i> och vad som kan <i>läras</i> av erfarenheten.	
Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas.	Den sökande ska <ul style="list-style-type: none"> <li>• fungera väl i relation till studenterna och stödja deras lärande samt ge engagerande och uppskattad undervisning</li> <li>• kunna använda olika studentaktiva undervisningsformer utifrån mål och studentgrupp</li> <li>• kunna examinera kursmål på adekvat sätt</li> </ul>	Det är vidare meriterande om den sökande har visat förmåga att <ul style="list-style-type: none"> <li>• undervisa på både engelska och svenska</li> <li>• tillvarata studenters skiftande erfarenheter och kunnande</li> </ul>
Även omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse.	Den sökande ska <ul style="list-style-type: none"> <li>• kunna undervisa inom ett brett ämnesfält på såväl grundnivå som avancerad nivå</li> </ul> Vid professorsanställning ska den sökande även <ul style="list-style-type: none"> <li>• ha visat skicklighet i handledning av doktorander</li> </ul>	Det är vidare meriterande om den sökande har visat förmåga att <ul style="list-style-type: none"> <li>• undervisa och handleda på samtliga nivåer, från introduktionskurser till forskarhandledning</li> <li>• medverka i tvärvetenskapliga kurser</li> <li>• undervisa på olika utbildningsprogram</li> </ul>
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.	Den sökande ska <ul style="list-style-type: none"> <li>• planera både kurser och enskilda undervisningstillfällen med utgångspunkt från mål, studentgrupp och grundläggande högskolepedagogiska kunskaper</li> <li>• använda kursvärderingar och andra studentsynpunkter för utveckling av den egna undervisningen och den egna lärarrollen</li> <li>• ha breda ämneskunskaper och reflektera om vad och hur studenterna ska lära och varför</li> <li>• koppla undervisningen till studenternas utbildning i stort</li> <li>• anknyta till forskning, aktuella samhällsfrågor eller framtida arbetsliv</li> </ul>	Det är vidare meriterande om den sökande har visat förmåga att <ul style="list-style-type: none"> <li>• undersöka studenternas lärande i den egna praktiken</li> <li>• utveckla examinationen</li> <li>• leda lärarlag och vara kursansvarig även för kurser med många andra lärare</li> <li>• ta på sig pedagogiska ledningsuppdrag</li> <li>• ta initiativ till nya kurser eller program</li> <li>• initiera och leda pedagogiska utvecklingsprojekt</li> <li>• förnya eller framställa kurslitteratur</li> </ul>
Även förmåga till interaktion om högskolepedagogiska frågor med aktörer inom och utom universitetet ingår i den pedagogiska skickligheten.	Den sökande ska <ul style="list-style-type: none"> <li>• diskutera kursmål, undervisning och examination med studenterna</li> <li>• diskutera pedagogik och undervisning samt samverka med kollegor</li> </ul>	Det är vidare meriterande om den sökande har visat förmåga att <ul style="list-style-type: none"> <li>• sprida kunskaper om pedagogiskt utvecklingsarbete på konferenser eller genom publikationer</li> <li>• bidra i utvärderingar av högre utbildning</li> </ul>