

Föreskrifter rörande anställning av lärare

LUNDS UNIVERSITETS ANSTÄLLNINGSDNING (JUSTERAD 2012-02-16)



LUNDS
UNIVERSITET

INNEHÅLL

Inledning	3
Grundläggande bestämmelser om rekrytering	3
Allmänna principer för rekrytering	3
Lärarkategorier, rekrytering och särskilda anställningsformer	4
Definitioner	4
Ämnet för anställning	5
Behörighetskrav och bedömningsgrunder	5
Upprättande av kravprofil.....	5
Beslut om att informera om ledig anställning (se 6 § AF)	5
Beredning av anställningsärenden	6
Gallring	6
Sakkunnigbedömning	7
Samordnare	7
Yttrande av dekan	7
Anställningsbeslut och beslut med anledning av ansökan om befordran	7
Information om anställningsbeslut	7
Beredning av anställningar som biträdande universitetslektor och forskarassistent	8
Behörighetskrav och bedömningsgrunder för professor, gästprofessor samt adjungerad professor	8
Behörighetskrav och bedömningsgrunder för universitetslektor	9
Anställningar för meritering inom forskning och undervisning	10
A) Behörighetskrav och bedömningsgrunder för biträdande universitetslektor	10
B) Behörighetskrav och bedömningsgrunder för forskarassistent	10
C) Behörighetskrav och bedömningsgrunder för postdoktor	11
Behörighetskrav och bedömningsgrunder för universitetsadjunkt	11
Grundläggande bestämmelser vid befordran	12
Befordran från anställning som universitetslektor till anställning som professor.....	12
Befordran från anställning som universitetsadjunkt till anställning som universitetslektor	12
Beredning av befordringsärenden till professor och universitetslektor	12
Överklagande	13
Ikraftträdande.....	13

FÖRESKRIFTER RÖRANDE ANSTÄLLNING AV LÄRARE

INLEDNING

Nuvarande och blivande lärare vid Lunds universitet är förutsättningen för framgång i såväl utbildning och forskning som innovation och samverkan med samhället i stort. Rekrytering såväl som främjande av nuvarande lärares utveckling är således viktigt för att nå universitets övergripande mål. I de övergripande målen ingår att Lunds universitet ska vara en attraktiv arbetsplats och en arbetsplats där personlig och professionell utveckling främjas. Det ska finnas jämställdhetsplaner som ska tillförsäkra att det sker en aktiv rekrytering och karriärplanering i syfte att bidra till en jämn könsfördelning och mångfald.

Föreliggande regelverk för anställning och befordran av lärare bygger på att universitetet ska erbjuda en tydlig och transparent väg till anställning och fortsatt karriärutveckling inom utbildning och forskning samt att graden av nödvändig skicklighet kan variera inom pedagogik och vetenskap/konstnärlig verksamhet beroende på anställningens innehåll. Utgångspunkten är att alla anställningar som avser utbildning och forskning ska vara läraranställningar. De tidsbegränsade läraranställningarna (22 §) är avsedda för meritering såväl inom forskning som inom utbildning och för att bereda personerna möjlighet att utveckla sin kompetens för fortsatt akademisk karriär.

Lärare vid Lunds universitet och särskilt deras professionella och personliga utveckling är synnerligen viktiga för universitets excellens inom utbildning och forskning och för ledning och utveckling av verksamheter.

Anställningsordningen har beslutats av styrelsen för Lunds universitet med stöd av 3 kap. 6 § högskolelagen (1992:1434) och 2 kap. 2 § 9 punkten högskoleförordningen (1993:100).

GRUNDLÄGGANDE BESTÄMMELSER OM REKRYTERING

Allmänna principer för rekrytering

Rekrytering av lärare ska syfta till att finna lärare med bästa möjliga kompetens och potential för de uppgifter anställningen avser. Förutom dokumenterade meriter inom undervisning och forskning ska också uppvisad progression¹ och prognos för framtiden beaktas vid beslut om vem som ska anställas.

Lunds universitet ska vid rekrytering verka för att uppnå jämn könsfördelning dels inom lärarkategorier dels med hänsyn till det sammanhang inom vilket personen ska verka. Inför varje anställning ska jämställdhetsmål formuleras avseende könsfördelning inom var och en av lärarkategorierna.

¹ Se 25–26 §§

Lärarkategorier, rekrytering och särskilda anställningsformer

1 §

Med lärare avses professor och gästprofessor, adjungerad professor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor, biträdande universitetslektor/forskarassistent², postdoktor samt universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt. En professor, universitetslektor och universitetsadjunkt ska i första hand erbjudas en anställning tillsvidare. En anställning som universitetslektor och universitetsadjunkt får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Därutöver gäller 4 kap. 10-12 §§ högskoleförordningen i fråga om tidsbegränsning av en anställning. En professor kan i samband med pension anställas med titeln seniorprofessor enligt lagen om anställningsskydd.

Definitioner

2 §

Adjungerad professor

Adjungerad professor, adjungerad universitetslektor eller universitetsadjunkt. En adjungerad professor anställs för en bestämd tid och har sin huvudsakliga verksamhet utanför universitets- och högskoleväsendet (se 3 kap. 3 § (HL)). Personen anställs för att tillföra en specifik kompetens av särskild vikt för den aktuella verksamheten eller för att stärka verksamhetens anknytning till näringsliv och det omgivande samhället i stort. Personen ska uppfylla behörighetskraven för anställning som professor. Adjungerad universitetslektor eller universitetsadjunkt anställs tillsvidare dock längst två år i enlighet med centralt avtal³.

3 §

Gästprofessor

En gästprofessor anställs för en viss bestämd tid och ska uppfylla behörighetskrav för anställning som professor vid tidpunkten för ansökan (se 3 kap. 3 § (HL)). Personen ska ha en specifik kompetens av värde för den aktuella verksamheten.

4 §

Förenad anställning

En anställning som professor eller universitetslektor kan förenas med anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning (se 3 kap. 8 § (HL)). En förenad anställning avser att tillföra klinisk kompetens till undervisning och forskning.

5 §

Kombinerad anställning

En anställning som professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt kan kombineras med annan anställning. En kombinerad anställning får motsvara lägst 20 procent och högst 80 procent av en anställning på heltid. För att anställas i en kombinerad anställning ska personen vid anställningstillfället ha en för ämnesområdet relevant anställning. Denna anställning ska ge en för universitetet efterfrågad kompetens och tillföra aktuell yrkeskompetens till undervisning och forskning. Personen ska uppfylla behörighetskraven (kravprofilen) för den anställning som den kombinerade anställningen avser.

2 Möjligheten att anställa i någon av båda dessa anställningsformer tidsbegränsat enligt högskoleförordningen har upphört.

3 Enligt kollektivavtal slutet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, Saco-S SEKO, 2011-12-14, Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare.

Ämnet för anställning

6 §

Ämnet för anställning som professor, adjungerad professor, gästprofessor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor, biträdande universitetslektor/forskarassistent, postdoktor samt universitetsadjunkt eller adjungerad universitetsadjunkt ska anges. Ämnet för anställningen ska vara tydligt angivet och definierat med utgångspunkt i målen för universitetets utbildnings- och forskningsstrategier samt i rekryteringsmål och jämställdhetsplaner. Om särskilda skäl föranleder det kan anställningens benämning utgöras av ”ämne, särskilt subspecialitet”. Om inriktningen på anställningen förändras kan ämnets benämning ändras.

Behörighetskrav och bedömningsgrunder

7 §

För lärare gäller som allmänt behörighetskrav att vara lämplig för och ha den förmåga i övrigt som behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna i aktuell anställning väl. För varje ledig anställning ska en kravprofil upprättas och utgöra underlag för information om anställningen. Utöver de behörighetskrav som anges nedan för respektive anställning ska ytterligare krav, d.v.s. krav som ställs för att kunna komma ifråga för den specifika anställningen, anges i kravprofilen där så är relevant. Meritvärderingen ska göras med utgångspunkt i anställningsordningen och den för anställningen fastställda kravprofilen.

8 §

Vid bedömning av sökande vars meriter är likvärdiga avseende kompetens och progression ska hänsyn tas till om det föreläggat särskilda skäl som påverkat personens professionella utveckling. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, yrkesverksamhet, tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller liknande omständigheter.

Upprättande av kravprofil

9 §

Efter att behov av att anställa har konstaterats ska dekan fatta beslut om kravprofil. Beslut om kravprofil får delegeras till lärarförslagsnämnds ordförande. Finns beslut om rekryteringskommitté kan även denna vara delaktig i upprättande av kravprofil.

Beslut om att informera om ledig anställning (se 6 § AF)

10 §

Beslut om att informera om ledig anställning som professor, vilket bekräftar behovet av att anställa, fattas av rektor på förslag av dekan. Beslut om att informera om ledig anställning som universitetslektor, universitetsadjunkt, eller postdoktor fattas av dekan. Dekan får delegera beslut om att informera om ledig anställning som universitetsadjunkt eller postdoktor till prefekt.

information

Beslut om att informera om ledig anställning ska baseras på en strategisk och övergripande planering av kompetensbehov som ska ha beslutats eller tillstyrkts av fakultetsstyrelse.

Rektors möjlighet att kalla till en anställning som professor ska ske enligt särskilda föreskrifter.

BEREDNING AV ANSTÄLLNINGÄRENDE

11 §

Fakultetsstyrelsen beslutar om inrättande av lärarförslagsnämnd som ska bereda ärenden och lämna förslag till anställning som professor, adjungerad professor och universitetslektor. Vid behov kan rektor fatta beslut om tillfälliga lärarförslagsnämnder. Dekan lämnar förslag till rektor om anställning av gästprofessor. Av förslaget ska framgå att behörighet för sådan anställning föreligger.

lärarförslagsnämnd

Dekan kan besluta om beredningsgrupp på institutionsnivå som ska bereda ärenden och lämna förslag till anställning som adjungerad universitetslektor, universitetsadjunkt (inbegripet adjungerad universitetsadjunkt) och postdoktor. I beredningsgruppen ska finnas minst en studeranderepresentant.

beredningsgrupp

12 §

Fakultetsstyrelsen utser ledamöter i lärarförslagsnämnd. Nämnden ska bestå av en ordförande, tre lärarrepresentanter samt två studeranderepresentanter. Därutöver ska utses två lärarsuppleanter samt studerandesuppleant/er. En av lärarrepresentanterna ska utses som vice ordförande. Lärarförslagsnämnden ska ha jämställd representation (se 4 kap. 5 § högskoleförordningen).

lfn-ledamöter

En lärarförslagsnämnd är beslutför när ordföranden/vice ordföranden och minst hälften av övriga ledamöter är närvarande. Institutionsföreträdare kan delta i nämndens beredning och har då närvaro-, yttrande- och förslagsrätt.

beslutsför

Ordföranden i lärarförslagsnämnd får besluta att hela eller delar av ett anställningsärende ska beredas i en rekryteringskommitté. Ordföranden i lärarförslagsnämnd utser ledamöter i en beslutad rekryteringskommitté. Ska hela beredningen företas i rekryteringskommittén ska rekryteringskommittén minst bestå av en studeranderepresentant, en institutionsrepresentant samt en ledamot från lärarförslagsnämnden.

rekryteringskommitté

Beslut att lämna förslag till beslut om anställning fattas av lärarförslagsnämnd/beredningsgrupp eller rekryteringskommitté genom enkel majoritet. Vid lika röstetal har ordföranden/vice ordföranden utslagsröst. Avvikande mening ska antecknas av den som begär det i annat fall anses man ha biträtt beslutet.

beslut

Gallring

13 §

Lärarförslagsnämnd/beredningsgrupp eller rekryteringskommitté kan efter samråd med berörd institution gallra bort sökande som uppenbart inte kan komma ifråga för anställningen innan ansökningarna överlämnas till sakkunnig(a). Dokumentation ska upprättas där skälen framgår till varför dessa sökande inte kan komma ifråga för anställningen. De sökande som gallrats bort ska underrättas om att de inte anses komma ifråga för anställningen. Sökande som endast saknar högskolepedagogisk utbildning och inte på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper får inte gallras bort endast på denna grund om det inte uttryckligen framgår av kravprofilen att högskolepedagogisk utbildning är en förutsättning för den aktuella anställningen.

Sakkunnigbedömning

14 §

Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) samt universitetslektor ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in från minst en extern sakkunnig. Sakkunnigbedömning behöver inte inhämtas om det är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten (jfr 4 kap. 6 § högskoleförordningen). Om det inte finns synnerliga skäl ska kvinnor och män vara jämställt representerade om bedömning ska inhämtas från fler än en person (jfr 4 kap. 6 § högskoleförordningen).

sakkunnig

Vid fler än en sakkunnig kan en gemensam beskrivning och/eller bedömning av de sökandes skicklighet lämnas. Vid oenighet ska detta framgå av yttrandet. Sakkunnig(a) kan ges i uppdrag att endast ge förslag på en tätgrupp utan inbördes rangordning. Sakkunnig(a) ska alltid bedöma de sökandes pedagogiska och vetenskapliga/konstnärliga skicklighet utifrån kravprofilen och anställningsordningens föreskrifter, men kan även ges i uppdrag att bedöma andra i kravprofilen angivna krav eller bedömningsgrunder.

Samordnare

15 §

Lärförslagsnämndens ordförande kan utse någon från den egna fakulteten att vara samordnare för de sakkunniga. Samordnaren ska föra processen framåt och säkerställa att bedömning sker utifrån kravprofilen samt ska bistå med information och vara behjälplig med upprättande av yttrande som ska bifogas förslaget till beslut.

samordnare

Yttrande av dekan

16 §

Dekan ska yttra sig över lärförslagsnämndens/rekryteringskommitténs förslag till beslut om anställning av en professor.

Anställningsbeslut och beslut med anledning av ansökan om befordran

17 §

Beslut om anställning som professor fattas av rektor (jfr 4 kap 13 § högskoleförordningen). Detta gäller även beslut eller avslag på ansökan om befordran enligt 24-25 §§. Beslut om anställning som universitetslektor fattas av dekan. Detta gäller även beslut eller avslag på ansökan om befordran enligt 24 och 26 §§.

Beslut om anställning som adjungerad universitetslektor, universitetsadjunkt (inbegripet adjungerad universitetsadjunkt) eller postdoktor fattas av prefekt efter samråd med dekan. Dekan kan delegera rätten att fatta beslut om sådan anställning till institutionsstyrelsen.

Information om anställningsbeslut

18 §

Information om anställningsbeslutet ska ges enligt 7 § anställningsförordningen (1994:373).

Beredning av anställningar som biträdande universitetslektor och forskarassistent

19 § Grunden för anställningsformen enligt högskoleförordningen har upphört. Anställning som biträdande universitetslektor eller forskarassistent (tidsbegränsat) bereds enligt högskoleförordningen i dess lydelse före den 1 januari 2011, se övergångsreglerna (SFS 2010:1064).

Behörighetskrav och bedömningsgrunder för professor, gästprofessor samt adjungerad professor

20 §

Behörig att anställas som professor, gästprofessor och adjungerad professor är den som har visat

- Vetenskaplig/konstnärlig skicklighet,
- pedagogisk skicklighet samt
- genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst fem veckor eller på annat sätt inhämtat motsvarande kunskaper.

Den som inte har sådan behörighet som sägs i första stycket, tredje punkten ska ändå anses behörig om det finns särskilda skäl.

Skicklighet ska för professor förstås som mycket hög grad av pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig förmåga.

Vid anställning som professor och gästprofessor ska följande utgöra grund för bedömning: Mycket hög grad av vetenskapliga/konstnärliga meriter inklusive mycket god nationell och internationell nivå som forskare/konstnärlig utövare. Kravet på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnets karaktär och tradition.

Mycket hög grad av pedagogiska meriter inklusive mycket god förmåga att utveckla och leda pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.

Mycket god förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen eller studerande vid konstnärliga utbildningar till konstnärlig självständighet. Innebörden av mycket god förmåga ska förstås utifrån den tradition och de förutsättningar som råder inom aktuellt ämne.

Med hänsyn till anställningens inriktning och innehåll kan den person som bedöms ha utomordentlig pedagogisk förmåga och god vetenskaplig/konstnärlig förmåga eller bedöms ha utomordentlig vetenskaplig /konstnärlig förmåga och god pedagogisk förmåga anställas som professor.

Därutöver kan följande bedömningsgrunder tillämpas (de ska tillsammans med eventuella ytterligare bedömningsgrunder ingå i kravprofilen):

Mycket god förmåga att som ledare utveckla, leda och genomföra utbildning, forskning, konstnärlig eller annan verksamhet av hög kvalitet.

Mycket god förmåga till samverkan, innovativ och förnyande verksamhet samt sådan personlig förmåga i övrigt som är av betydelse för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

Adjungering ger möjlighet att till verksamheten knyta kvalificerade personer med anställning huvudsakligen utanför universitets- och högskolesektorn. *Vid anställning som adjungerad professor ska därför följande utgöra grund för bedömning:* Bedömningsgrunderna kan variera beroende på vilken skicklighet som efterfrågas och dessa ska framgå av kravprofilen.

En adjungerad professor ska vara en ledande specialist inom det aktuella området.

Annan skicklighet än pedagogisk och vetenskaplig ska kunna ges vikt vid bedömning av den sammanlagda skickligheten.

Kravet på pedagogisk skicklighet får ses mot bakgrund av den verksamhet som personen kommer ifrån.

Behörighetskrav och bedömningsgrunder för universitetslektor (inbegripet adjungerad universitetslektor)

21 §

Behörig att anställas som universitetslektor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som

- har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig/ kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämne och de arbetsuppgifter som ingår i anställningen,
- har visat pedagogisk skicklighet samt
- genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst fem veckor eller på annat sätt inhämtat motsvarande kunskaper.

Behörig att anställas som universitetslektor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat

- har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämne och de arbetsuppgifter som ingår i anställningen,
- pedagogisk skicklighet samt
- genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt inhämtat motsvarande kunskaper om minst fem veckor.

Den som inte har sådan behörighet som sägs i första respektive andra stycket, tredje punkten ska ändå anses behörig om det finns särskilda skäl.

Skicklighet ska förstås som vetenskaplig/konstnärlig förmåga visad genom avlagd doktorsexamen eller annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till ämnet för anställningens och de arbetsuppgifter som ska ingå. Pedagogisk skicklighet ska förstås som god pedagogisk förmåga.

Vid anställning som universitetslektor ska följande utgöra grund för bedömning:

God nationell och internationell nivå som forskare eller konstnärlig utövare. Kravet på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnets karaktär och tradition.

God pedagogisk förmåga inklusive god förmåga att utveckla och leda pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.

Förmåga att delta i handledning av doktorander i studier till doktorsexamen eller studerande vid konstnärliga utbildningar till konstnärlig självständighet.

Därutöver kan följande bedömningsgrunder tillämpas (de ska tillsammans med eventuella ytterligare bedömningsgrunder ingå i kravprofilen):

Förmåga att som ledare utveckla, leda och genomföra utbildning, forskning, konstnärlig eller annan verksamhet av hög kvalitet.

Förmåga till samverkan, innovativ och förnyande verksamhet samt sådan personlig förmåga i övrigt som är av betydelse för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

Vad gäller adjungering se 20 §.

Anställningar för meritering inom forskning och undervisning

22 §

Biträdande universitetslektor och forskarassistent samt postdoktor är tidsbegränsade anställningar som ska ge möjlighet till meritering pedagogiskt och vetenskapligt/konstnärligt. I första hand ska anställningen ge utrymme för meritering inom forskning. Dock ska inom ramen för anställningen även beredas möjlighet till högskolepedagogisk utbildning, motsvarande minst tre veckor för postdoktor och minst fem veckor för biträdande universitetslektor.

A) Behörighetskrav och bedömningsgrunder för biträdande universitetslektor⁴

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som avlagt doktorsexamen eller utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång. Även den som har avlagt examen tidigare bör komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer samt föräldraledighet eller andra liknande omständigheter. (4 kap 8 a§ HF i dess lydelse t.o.m. den 31 dec 2010)

Vid anställning som biträdande universitetslektor ska följande utgöra grund för bedömning:

God förmåga att utveckla och genomföra forskning, eller konstnärlig verksamhet av hög kvalitet samt pedagogisk förmåga.

Vid anställning som biträdande universitetslektor ska främst beaktas vetenskaplig/konstnärlig förmåga. I övrigt ska bedömningen göras med utgångspunkt i den för anställningen fastställda kravprofilen.

B) Behörighetskrav och bedömningsgrunder för forskarassistent⁵

Behörig att anställas som forskarassistent är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång. Även den som har avlagt examen tidigare bör komma i fråga i första hand, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom,

4 Möjligheten att använda sig av denna anställningsform tidsbegränsat enligt högskoleförordningen har upphört.

5 Möjligheten att använda sig av denna anställningsform tidsbegränsat enligt högskoleförordningen har upphört.

tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet eller andra liknande omständigheter. (4 kap. 10 § HF i dess lydelse t.o.m. den 31 dec 2010)

Vid anställning som forskarassistent ska följande utgöra grund för bedömning:

God förmåga att utveckla och genomföra forskning, eller konstnärlig verksamhet av hög kvalitet samt pedagogisk förmåga

Vid anställning som forskarassistent ska främst beaktas vetenskaplig/konstnärlig förmåga. I övrigt ska bedömningen göras med utgångspunkt i den för anställningen fastställda kravprofilen.

C) Behörighetskrav och bedömningsgrunder för postdoktor⁶

Behörig att anställas som postdoktor är den som har avlagt doktorsexamen eller utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen och som avlagts högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

Vid anställning som postdoktor ska följande utgöra grund för bedömning:

God förmåga att utveckla och genomföra forskning, eller konstnärlig verksamhet av god kvalitet samt pedagogisk förmåga.

Vid anställning som postdoktor ska främst beaktas vetenskaplig/konstnärlig förmåga. I övrigt ska bedömningen göras med utgångspunkt i den för anställningen fastställda kravprofilen.

Behörighetskrav och bedömningsgrunder för universitetsadjunkt (inbegripet adjungerad universitetsadjunkt)

23 §

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har

- avlagt examen på avancerad nivå (motsv.) samt har annan kompetens som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämne och de arbetsuppgifter som ingår i anställningen,
- visat pedagogisk skicklighet samt
- genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst fem veckor eller på annat sätt inhämtat motsvarande kunskaper.

Den som inte har sådan behörighet som sägs in i första stycket tredje punkten ska ändå anses behörig om det finns särskilda skäl.

Med pedagogisk skicklighet ska förstås god pedagogisk förmåga.

Vid anställning som universitetsadjunkt ska följande utgöra grund för bedömning:

Goda ämneskunskaper av relevans för anställningens innehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå.

⁶ Enligt kollektivavtal slutet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S, Saco-S, SEKO, 2008-09-04, Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor.

God pedagogisk förmåga inklusive god förmåga att utveckla pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.

Mycket god yrkeserfarenhet eller annan erfarenhet av relevans för anställningen

Ytterligare bedömningsgrunder ska framgå av kravprofilen.

Vad gäller adjungering se 20 §.

GRUNDLÄGGANDE BESTÄMMELSER VID BEFORDRAN

24 §

Beslut om befordran sker två gånger per år för att säkerställa planering av verksamhetens innehåll och budgetplanering.

Beslut om prövning för den högre anställningen tas av respektive fakultetsstyrelse efter samråd med institutionsstyrelsen där den sökande är anställd. Befordran förutsätter att fakultetsstyrelse i samråd med den institution där den sökande har sin placering har bedömt att prövning ska göras utifrån strategiska överväganden och utifrån att den anställde lämnat dokumenterade bidrag till verksamhetens utveckling och bedömts lämplig för befordran.

Befordran från anställning som universitetslektor till anställning som professor

25 §

En universitetslektor som är anställd tillsvidare vid Lunds universitet kan efter ansökan befordras som professor om behörighet för anställning som professor föreligger.

Den anställde ska uppvisa progression inom pedagogisk eller vetenskaplig/konstnärlig skicklighet. Med progression avses stigande kvalitet och kvantitet inom något av dessa två angivna områdena, sett ur ett övergripande och långsiktigt perspektiv.

Befordran från anställning som universitetsadjunkt till anställning som universitetslektor

26 §

En universitetsadjunkt som är anställd tillsvidare vid Lunds universitet kan efter ansökan befordras till universitetslektor om behörighet för anställning som universitetslektor föreligger.

Den anställde ska uppvisa progression inom pedagogisk eller vetenskaplig/konstnärlig skicklighet. Med progression avses stigande kvalitet och kvantitet inom något av dessa två angivna områdena, sett ur ett övergripande och långsiktigt perspektiv.

Beredning av befordringsärenden till professor och universitetslektor

27 §

Bestämmelserna i 11-12 samt 14-16 §§ ska tillämpas vid ansökan om befordran enligt 24-27 §§. De äldre bestämmelserna i 4 kap. 13 a, 20-22 samt 24 a §§ högskoleförordningen i dess lydelse före den 1 jan 2011 ska gälla ifråga om befordran från biträdande lektor till universitetslektor.

Överklagande

28 §

Överklagas ett beslut om anställning som professor ska rektor efter hörande av berörd fakultetsstyrelse avge yttrande till Överklagandenämnden för högskolan.

Överklagas andra anställningsbeslut ska fakultetsstyrelsen efter hörande av berörd lärarförslagsnämnd alternativt rekryteringskommitté eller beredningsgrupp avge yttrande till Överklagandenämnden för högskolan.

Ikraftträdande

Med stöd av 2 kap 2 § punkten 9 högskoleförordningen (1993:100) beslutas att ovanstående anställningsordning ska gälla från och med den 1 juli 2011 och ersätta Universitetsstyrelsens beslut den 17 december 2010 om Föreskrifter rörande anställning av lärare, del 1, samt Föreskrifter om ansvarsfördelning inom Lunds universitet ifråga om beslut om anställning, om information om ledig anställning samt om befordran av lärare (Dnr LS 2010/771, bilaga 2 och 3 till beslutspromemorian till universitetsstyrelsen 2010-12-17). Den som den 30 juni 2011 är ledamot i tidigare inrättad lärarförslagsnämnd ska under sin mandatperiod fortsatt vara ledamot till dess att fakultetsstyrelse beslutar om ny lärarförslagsnämnd eller beslutar att den tidigare inrättade lärarförslagsnämnden fortsatt ska bereda anställningsärenden. Ett sådant beslut ska senast gälla från den 1 januari 2012. Inrättade lärarförslagsnämnder är Medicinska lärarförslagsnämnden, Juridiska lärarförslagsnämnden, Samhällsvetenskapliga fakultetens lärarförslagsnämnd, Naturvetenskapliga fakultetens lärarförslagsnämnd, Lärarförslagsnämnd 1 och 2 vid LTH, Lärarförslagsnämnden för humaniora och teologi, Ekonomihögskolans lärarförslagsnämnd samt Konstnärliga fakultetens lärarförslagsnämnd.

Denna anställningsordning ska utvärderas senast december 2015.