



JÖNKÖPING UNIVERSITY

PROTOKOLL Rektorsbeslut  
2018/808-14

27 februari 2018

Närvarande:

Agneta Marell, rektor

Ingrid Estrada-Magnusson, föredragande

Danielle Tärnhamn, sekreterare

## § 731 Bestämmelser för anställning av lärare vid Jönköping University

### Bakgrund

Den 27 februari 2018 beslutade stiftelsestyrelsen (stiftelsestyrelsen 2018-02-27, § 14) dels att *Anställningsordning för lärare vid Högskolan i Jönköping* (fastställd av stiftelsestyrelsen 2014-10-03, § 39), ska upphöra att gälla, dels att Jönköping Universitys regler rörande anställning av lärare ska vara gemensamma för hela Jönköping University och dels att genom ändring i arbetsordningen för styrelsen vid Jönköping University (*Arbetsordning för styrelsen vid Jönköping University, 2018-02-27, § 14 (Dnr 2018/919-15)*) fastställa att det ingår i rektors uppdrag att besluta om för Jönköping University gemensamma regler för anställning av lärare.

Arbetet med att ta fram nya för Jönköping University gemensamma regler rörande anställning av lärare har pågått sedan maj 2017. Arbetet har beretts i en arbetsgrupp med representanter från stiftelsen, HS, fackhögskolorna och JUE. Det nu framtagna förslaget till bestämmelser för anställning av lärare är förankrat i JULG. Bestämmelserna kommer senare att kompletteras med en handläggningsordning.

### Beslut

Rektor beslutar

att fastställa *Bestämmelser för anställning av lärare vid Jönköping University (Dnr 2018/808-14)* enligt bilaga 1.

Vid protokollet

Danielle Tärnhamn

Justeras

Agneta Marell

För kännedom: Registrator, VD, VD-sekreterarna, vice rektor för utbildning, vice rektor för forskning, NUF, Studentkåren

Expedierat: 2018-03-05 *tada*.....



JÖNKÖPING UNIVERSITY

# Bestämmelser för anställning av lärare vid Jönköping University

Anställningsordning

POLICY

PLAN

**BESTÄMMELSE**

HANDLÄGGNINGSDRNING

**TITEL:** Bestämmelser för anställning av lärare vid Jönköping University, Anställningsordning

**VERSION:** 2018-02-27

**BESLUTAD AV:** Rektor, 2018-02-27, §731

**BILAGA TILL BESLUT:** --

**GÄLLER FRÅN:** 2018-02-27

**GÄLLER TILL:** Tillsvidare

**ORIGINALSPRÅK:** Svenska

**DNR:** 2018/808-14

## 1. Utgångspunkter

- 1.1.1. Med Lärare i dessa bestämmelser avses person som har en läraranställning vid någon av fackhögskolorna, inklusive Jönköping University Enterprise (JUE), inom JU-koncernen. Med läraranställning menas en anställning som inkluderar undervisning, forskning, samverkan med omvärlden samt därtill relaterad administration. Doktorandanställning regleras i annan ordning och omfattas inte av dessa bestämmelser.
- 1.2. All rekrytering av Lärare vid JU ska ta sin utgångspunkt i verksamhetens behov, utveckling av utbildning och utbildningens kvalitet, byggandet av framgångsrika forskningsmiljöer samt samverkan med omvärlden.
- 1.3. Vid all rekrytering av Lärare ska perspektiven jämställdhet och mångfald tillgodoses.
- 1.3.1. Rekryteringsprocessen avseende Lärare ska följa de formella krav och förutsättningar som krävs för akademisk legitimitet. Legitimiteten grundas i att de som anställs som Lärare vid JU ska uppfylla minst den vetenskapliga och pedagogiska kompetens och skicklighet som enligt nationell praxis krävs för behörighet till respektive lärarkategori. Vidare ska de som anställs ha kompetens som bidrar till att uppnå JU:s unika prägel, till exempel inom områdena samverkan, entreprenörskap, innovation och internationalisering.
- 1.4. Inrättande av nya ämnesområden för anställning beslutas av rektor.

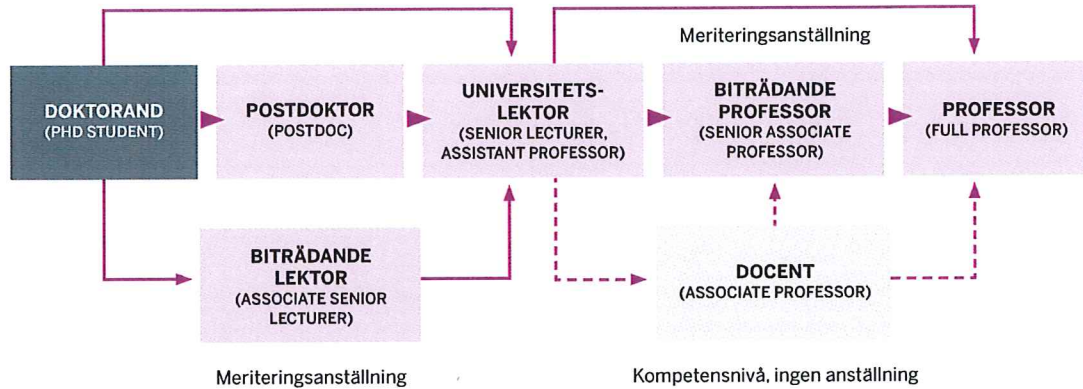
## 2. Lärarkategorier vid JU

- 2.1. JU har två huvudsakliga lärarkategorier. Dessa är Lärare inom den akademiska karriärvägen och Lärare utanför den akademiska karriärvägen.
- 2.1.1. Lärare inom den akademiska karriärvägen  
Inom den akademiska karriärvägen får fackhögskolorna anställa följande kategorier av Lärare:
  - professor
  - biträdande professor
  - universitetslektor
  - [biträdande lektor (förutsätter att centralt kollektivavtal ingås)]
  - postdoktor
- 2.1.2. Lärare utanför den akademiska karriärvägen  
Utanför den akademiska karriärvägen får fackhögskolorna anställa följande kategorier av Lärare:
  - adjungerad lärare
  - gästlärare
  - forskare
  - universitetsadjunkt

Tekniklektor är en specialbefattning vid Tekniska Högskolan vid Jönköping University (JTH) och tillhör kategorin lärare utanför den akademiska karriärvägen.

Vid Jönköping University Enterprise (JUE) får endast anställas universitetsadjunkter.

## 2.2. Översiktlig bild av JU:s akademiska karriärväg



## 2.3. Förtydligande om docent och oavlönad docent

Docent och oavlönad docent är inte anställningsformer och ingår därför inte i dessa bestämmelser som en lärarkategori.

## 2.4. Schematisk tabell över läraranställningar vid JU

Grunden är att alla anställningar vid Jönköping University ska gälla tillsvidare.

Tidsbegränsad anställning kan tillämpas enligt tabellen nedan, med stöd av 5-6§§, Lagen om anställningsskydd (LAS) samt särskilt reglerade kollektivavtal (KA).

Lärarkategori	Anställningsformer			
	Tillsvidare-anställning* enligt LAS	Vikariat enligt LAS	Allmän visstid (ALVA) enligt LAS	Tidsbegränsad anställning enligt kollektivavtal
Professor	Ja	Ja	Ja	Nej
Gästprofessor	Nej	Ej tillämpbar	Ej tillämpbar	På gång, inte klart
Biträdande professor	Ja	Ej tillämpbar	Ej tillämpbar	Nej
Adjungerad professor, adjungerad universitetslektor	Nej	Ej tillämpbar	Ej tillämpbar	Ja, se villkor i "avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare"
Universitetslektor	Ja	Ja	Ja	Nej
[Biträdande lektor]	Nej	Ej tillämpbar	Ej tillämpbar	förutsätter att centralt kollektivavtal ingås

Lärarkategori	Anställningsformer			
	Tillsvidare- anställning* enligt LAS	Vikariat enligt LAS	Allmän visstid (ALVA) enligt LAS	Tidsbegränsad anställning enligt kollektivavtal
Postdoktor	Nej	Ej tillämpbar	Ej tillämpbar	Ja, se villkor i "avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor"
Forskare	Ja	Ja	Ja	Nej
Universitetsadjunkt	Ja	Ja	Ja	Nej
Tekniklektor	Ja	Ja	Ja	Nej

\*Provanställning kan tillämpas i upp till 6 månader i de fall då aktuell kandidat är tidigare oprövad i verksamheten och/eller för merparten av de aktuella arbetsuppgifterna som ingår i tjänsten.

Tillämpning sker i enlighet med 6§, Lagen om anställningsskydd.

### 3. Behörighetskrav och bedömningskriterier (urvalskriterier)

#### 3.1. Behörighetskrav

Med behörighetskrav avses de kompetenser, meriter och erfarenheter som krävs för att fullgöra arbetsuppgifterna för tjänsten och som utgör minikrav för att komma ifråga för anställning.

JU har uppställt generella behörighetskrav för respektive lärarkategori som fackhögskolorna alltid behöver förhålla sig till. Fackhögskolorna har rätt att förutom dessa lägga till ytterligare behörighetskrav.

#### 3.2. Bedömningskriterier

Med bedömningskriterier (urvalsgrundande meriter) avses ytterligare kompetenser och erfarenheter som krävs för den specifika tjänsten och som uppställs för att göra urval bland de kandidater som uppfyller behörighetskraven. Givet att kraven uppfylls kan man väga den vetenskapliga skickligheten och den pedagogiska skickligheten olika beroende på den specifika tjänstens inriktning.

Exempel på för befattningen relevant kunskap, erfarenhet och förmåga, utöver vetenskaplig och pedagogisk skicklighet samt förmåga att samverka med det omgivande samhället: Samarbetsförmåga, skickligt ledarskap, väl etablerat nationellt och internationellt kontaktnät, erfarenhet av industriellt utvecklingsarbete, visad innovationsförmåga, förmåga att nyttiggöra forskningsresultat, förmåga att informera om forskning och utbildning på ett förståeligt och intresseväckande sätt, etc. Även dessa meriter ska vara väl dokumenterade så att de kan utvärderas. Utvärdering av bedömningskriterier ska göras av sakkunniga.

### 3.2.1. Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständig vetenskaplig produktion.

Kriterier vid bedömningen är:

- Bredd och djup i forskningen – kvalitet och omfattning
- Originalitet i forskningen
- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället
- Uppdrag inom vetenskapssamhället
- Förmåga att i konkurrens erhålla externa forskningsmedel
- Förmåga att sprida och nyttiggöra forskning

### 3.2.2. Pedagogisk skicklighet

Den pedagogiska skickligheten ska bedömas ur fyra perspektiv: lärarens arbete med studenter, lärarens egna pedagogiska utveckling, lärarens bidrag till den pedagogiska utvecklingen i tidigare verksamheter och lärarens bidrag till att utforma utbildningen ur ett jämställdhetsperspektiv.

Bedömningen av den pedagogiska skickligheten görs utifrån följande kriterier:

- Kunskaper om studenters lärande i högre utbildning
- Förmåga att planera, undervisa i, examinera samt utvärdera högskoleutbildning samt stödja individers och grupperns lärande
- Förmåga att inta ett reflekterande förhållningssätt till den egna lärarrollen
- Kunskaper om samhällets mål och regelverk för verksamheten inom högre utbildning
- Förmåga att tillvarata, analysera och kommunicera egna och andras erfarenheter

Den pedagogiska skickligheten kan ha erhållits genom högskolepedagogisk utbildning, annan utbildning av relevans för undervisning inom högskolan eller dokumenterad beprövad erfarenhet.

## 4. **Behörighetskrav och urvalsmeriter för anställningar inom den akademiska karriärvägen**

### 4.1. Professor

#### 4.1.1. Behörighetskrav för Professor (Full Professor)

Behörig att anställas som professor är den som visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska och den vetenskapliga skickligheten. För att uppfylla kraven för att anställas som professor ska den sökande

- vara vetenskapligt skicklig med avseende på självständiga forskningsinsatser, varit ledare för forskningsgrupp, ha förmåga att planera och leda forskning samt förmåga att kommunicera forskning med det omgivande samhället
- ha dokumenterad förmåga att erhålla externa medel för forsknings- och utvecklingsprojekt av större omfattning i konkurrens.
- uppvisa pedagogisk skicklighet genom pedagogiskt utvecklingsarbete och/eller kursutveckling
- ha genomgått utbildning i forskarhandledning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskap

- uppvisa dokumenterad erfarenhet av att ha agerat huvudhandledare till minst två doktorander.Handledartiden ska omfatta merparten av doktorandernas forskarutbildning.
- uppvisa god förmåga att samverka med omvärlden – nationellt och internationellt
- uppvisa god förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt samt ha förmåga att hantera resurser på ett sätt som speglar verksamhetens prioriteringar
- uppvisa 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.

#### 4.1.2. Bedömningskriterier vid rekrytering av en professor

- Den sökande ska vara framstående inom sitt ämnesområde och uppvisa en originell och nyskapande vetenskaplig verksamhet av hög standard
- Den sökande ska ha dokumenterad erfarenhet av akademiskt ledarskap

Vid rekrytering ska vikt läggas vid JU:s strategiska riktning för framtida vetenskaplig verksamhet, samt fokus på kvalitet snarare än kvantitet. För rekrytering av professor i tillämplade ämnen ska det tydligt framgå i anställningsprofilen om erfarenhet av kvalificerad forskning och utveckling inom industri eller annan extern verksamhet kan läggas till som meriterande.

#### 4.2. Behörighetskrav för anställning som Biträdande professor (Senior Associate Professor)

Behörig att rekryteras som biträdande professor är den som visat såväl vetenskaplig skicklighet som pedagogisk skicklighet. För att uppfylla kraven för att anställas som biträdande professor ska den sökande

- uppvisa en forskningsprofil med tydlig progression efter avhandlingsarbetet vad gäller bredd och djup inom ämnesområdet samt arbeten som är av god internationell standard men som ej uppnår till behörighetskraven för professor
- dokumenterat sin skicklighet genom en total vetenskaplig produktion som överstiger docentkompetens enligt de gemensamma riktlinjerna för antagning av docent vid Jönköping University som utvecklas under 2018.
- ha dokumenterat sin erfarenhet av att erhålla externa medel för forsknings- och utvecklingsprojekt
- ha genomgått utbildning i forskarhandledning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskap
- uppvisa dokumenterad erfarenhet av handledning på forskarnivå
- uppvisa dokumenterad pedagogisk skicklighet samt genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskap
- ha varit verksam som självständig forskare samt varit ledare för forskningsgrupp
- uppvisa god förmåga att samverka med omvärlden – nationellt och internationellt
- ha dokumenterad erfarenhet av akademiskt ledarskap

#### 4.3. Övriga krav och villkor för anställning av biträdande professor

Anställningen som biträdande professor är en meriteringsanställning som ger den biträdande professorn möjlighet att utvecklas som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som professor. Rekrytering av biträdande professor får endast ske till antingen en befintlig professur eller en

beslutad nyinrättad professur. Varje ny biträdande professor vid JU ska vara en strategisk rekrytering där målet ska vara att tjänsten ska övergå till en befattning som professor.

En anställning av biträdande professor förutsätter långsiktig planering av fackhögskolan samt samverkan med övriga fackhögskolor och JU:s ledning.

En biträdande professor får anställas tillsvidare och en sakkunnigprövning till befordran till professor ska genomföras senast efter det antal år som bestämts i utvecklingsplanen vid rekryteringen, dock senast 6 år från anställningsdagen. För befodringsprövning gäller som minimum behörighetskrav enligt 4.1 och 4.2. Om biträdande professorn ej meriterats till professor inom den utsatta tiden går anställningen över till en lektorstjänst.

#### 4.4. Behörighetskrav universitetslektor (Assistant Professor)

Behörig att anställas som universitetslektor är den som

- avlagt doktorsexamen
- har dokumenterad pedagogisk skicklighet
- har genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper och förbinder sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren
- har potential att utveckla och leda utbildnings- och forskningsverksamhet.
- har visat god förmåga att samverka med omvärlden.
- har visat god förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt.
- har visat god ledarskapsförmåga.

4.5. [Biträdande lektor] Denna anställningsform förutsätter att JU träffar kollektivavtal. Bestämmelserna kommer att kompletteras när sådant avtal träder i kraft.

##### 4.5.1. Behörighetskrav för biträdande lektor (Associate Senior Lecturer)

- ..

##### 4.5.2. Bedömningskriterier vid rekrytering av en biträdande lektor

- ..

##### 4.5.3. Övriga krav och villkor för anställning av biträdande lektor

- ..

##### 4.5.4. Behörighetskrav för postdoktor (Post Doc)

Behörig att anställas som postdoktor är den som

- avlagt doktorsexamen högst tre år innan tiden för ansökan har gått ut.

En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Ytterligare relevanta kompetenskrav utifrån verksamhetens behov tas fram av rekryterande chef.



#### 4.5.5. Övriga krav och villkor för anställning av postdoktor

En postdoktor får anställas tills vidare, dock längst två år, under förutsättning att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid JU. En postdoktor som varit föräldraledig ska erbjudas möjlighet till förlängning av anställningen, motsvarande minst ledighetens omfattning. Anställningen får även förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

## 5. **Behörighetskrav och urvalsmeriter för anställningar utanför den akademiska karriärvägen**

### 5.1. Behörighetskrav för forskare (Research Fellow)

Behörig att anställas som forskare är den som

- avlagt doktorsexamen

En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Ytterligare relevanta kompetenskrav utifrån verksamhetens behov tas fram av rekryterande chef.

### 5.2. Behörighetskrav för tekniklektor (Lecturer of Technology)

Behörig att anställas som tekniklektor är den som

- har civilingenjörsexamen eller motsvarande kompetens.
- har flerårig industriell, eller annan motsvarande, erfarenhet av ett specialområde
- har väl dokumenterad pedagogisk skicklighet
- har god förmåga att leda undervisning och utveckla utbildningen
- uppvisar dokumenterad pedagogisk skicklighet
- har genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper och förbinder sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren

### 5.3. Behörighetskrav för universitetsadjunkt (Lecturer)

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som

- har magisterexamen eller motsvarande kompetens av betydelse för verksamheten
- har väl dokumenterad pedagogisk skicklighet
- har god förmåga att leda undervisning och utveckla utbildningen
- uppvisar dokumenterad pedagogisk skicklighet
- har genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper och förbinder sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren

### 5.4. Gästlärare (Visiting)

En gästlärare ska ha sin grundanställning vid annat svenskt eller utländskt lärosäte eller motsvarande. För anställning av gästlärare gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av motsvarande tjänstekategori.

### 5.5. Adjungerade lärare (adjunct)

En adjungerad lärare ska vara ledande specialist i den miljö han/hon har sin huvudsakliga sysselsättning. En adjungerad lärare skall bedriva verksamhet av hög kvalitet inom sitt ämnesområde. Kvalificerad erfarenhet från industri, sjukvård eller annan verksamhet utanför universitetet tillmäts stor vikt vid rekryteringen av adjungerade lärare, framförallt inom tillämpade ämnen. Vid prövningen av den tilltänkte innehavarens kompetens kan vikt läggas vid annan skicklighet än vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Sådan skicklighet kan utgöras av kvalificerad teknisk, medicinsk eller annan yrkesmässig skicklighet som är av betydelse med hänsyn till ämnets innehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

I de fall särskild vikt läggs vid teknisk, medicinsk eller annan yrkesmässig skicklighet bör man speciellt beakta om den föreslagna lämnat självständiga bidrag till utvecklingen inom sitt yrkesområde och har dokumenterat sig som ledande specialist inom det område som omfattas av ämnesbeskrivningen i anställningsprofilen.

För adjungerad professor, adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt gäller samma behörighetskrav och bedömningskriterier som vid anställning av motsvarande tjänstekategori. Det ligger dock i anställningens natur att den adjungerade lärarens kompetensområde kan vara mer praktiskt inriktad och baserad på kvalificerad tillämpad erfarenhet inom yrkesområdet.

## 6. **Arbetsuppgifter**

6.1. Nedan förtecknas arbetsuppgifter som kan ingå i anställning som Lärare vid JU. Ytterligare arbetsuppgifter kan tillkomma om fackhögskolan bedömer att det finns behov för detta. Arbetsuppgifternas omfattning bestäms av arbetsgivaren.

### 6.2. Arbetsuppgifter för professor kan vara

- aktivt driva och leda utveckling av utbildnings- och forskningsverksamheten
- delta i genomförandet av utbildning på alla akademiska nivåer samt uppdragsutbildning
- vara huvudhandledare för forskarstuderande
- åta sig uppdrag som examinator
- medverka i betygskommitté
- leda och bedriva aktiv forskning, samt sprida resultaten, antingen som ingående i en forskargrupp eller med en egen forskargrupp
- aktivt söka externa forskningsmedel i samarbete med kollegor
- delta i och utveckla kunskapsutbyte och kommunikation med omvärlden
- ge kollegor stöd och återkoppling inom utbildning, forskning, forskningsfinansiering och forskningskommunikation
- delta i ledningsarbete på fackhögskole- och JU-nivå, i förändringsarbete samt i internt och externt kommittéarbete
- delta aktivt i vetenskapssamhället och åta sig uppdrag som referee, sakkunnig och opponent
- utveckla samarbete över traditionella ämnesgränser inom och utom JU
- delta i fackhögskole- och JU gemensamma åtaganden
- aktivt kommunicera forskningsresultat samt bedriva kunskapsutbyte inom och utom den akademiska världen, till projektpartners och i andra relevanta sammanhang.

### 6.3. Arbetsuppgifter för biträdande professor kan vara

- ansvara för delar av utbildnings- och forskningsverksamhet
- delta i genomförande och utveckling av utbildning på alla akademiska nivåer.
- bedriva och sprida egen forskning, antingen som ingående i en forskargrupp eller som ledare för en egen forskargrupp.
- handleda forskarstuderande
- åta sig uppdrag som examinator
- medverka i betygskommitté
- ge kollegor stöd och återkoppling inom utbildning och forskning
- delta i förändringsarbete och i internt och externt kommittéarbete
- aktivt söka externa forskningsmedel.
- delta i kunskapsutbyte och kommunikation av forskningsresultat inom och utom den akademiska världen, till projektpartners och i andra relevanta sammanhang.
- delta aktivt i vetenskapssamhället och åta sig uppdrag som referee, sakkunnig och opponenter
- medverka till att utveckla samarbete över traditionella ämnesgränser inom och utom JU.

### 6.4. Arbetsuppgifter för universitetslektor kan vara

- delta aktivt i utveckling och genomförande av utbildning på samtliga akademiska nivåer och i uppdragsutbildning samt därtill relaterad administration.
- åta sig uppdrag som examinator på grund- och avancerad nivå
- bedriva och sprida forskning, normalt som medlem i en forskargrupp.
- vara biträdande handledare för forskarstuderande
- ge lärarkollegor stöd och återkoppling inom utbildning och forskning
- delta i förändringsarbete samt internt och externt kommittéarbete
- medverka i kunskapsutbyte med omvärlden
- söka externa forskningsmedel
- delta i fackhögskole- och högskolegemensamma åtaganden

Om docentmeriterad tillkommer:

- vara huvudhandledare för forskarstuderande
- medverka i betygskommitté
- åta sig uppdrag som examinator på forskarnivå

### 6.5. [Arbetsuppgifter för biträdande lektor kan vara] Denna anställningsform förutsätter att JU träffar kollektivavtal. Bestämmelserna kommer att kompletteras när sådant avtal träder i kraft.

- ..

### 6.6. Arbetsuppgifter för postdoktor (post doc) kan vara

- bedriva och sprida forskning
- undervisa till högst en femtedel av arbetstiden
- delta i fackhögskole- och JU gemensamma åtaganden

#### 6.7. Arbetsuppgifter för forskare kan vara

- bedriva forskning och nyttiggörande, självständigt eller i samverkan med andra inom och utom JU, som resulterar i publicering.
- åta sig undervisning i förekommande fall
- åta sig handledning av examensarbeten och biträdande handledning av doktorander i förekommande fall
- söka forskningsmedel, i normalfallet som medsökande i förekommande fall
- delta i fackhögskole- och JU gemensamma åtaganden

#### 6.8. Arbetsuppgifter för tekniklektor kan vara

- undervisa med eget kursansvar och ansvara för att utbildningen inom specialområdet utvecklas
- delta i internt förändringsarbete samt internt och externt kommittéarbete
- följa utvecklingen (industriell eller motsvarande) inom specialområdet
- medverka i kunskapsutbytet med omvärlden
- dan medverka i forskning i förekommande fall
- delta i fackhögskole- och JU gemensamma åtaganden.

#### 6.9. Arbetsuppgifter för universitetsadjunkt kan vara

- undervisa med eget kursansvar
- delta i utveckling av utbildningen inom ett område samt därtill relaterad administration
- delta i internt och externt kommittéarbete
- medverka i kunskapsutbytet med omvärlden
- medverka i forskning i förekommande fall
- delta i fackhögskole- och JU gemensamma åtaganden

### **7. Rekryteringsprocess vid anställning av lärare**

#### 7.1. Rekryteringsorganisation vid fackhögskola

Vd är ytterst ansvarig för all rekrytering och därmed att rekryteringsprocessen följs. Vid varje fackhögskola ska det finnas en rekryteringskommitté. För varje rekrytering ska dessutom utses en rekryteringsgrupp. Vid utseende av rekryteringskommitté och rekryteringsgrupp ansvarar vd för att de har en sammansättning som främjar jämställdhet och mångfald.

#### 7.2. Rekryteringskommitté

Rekryteringskommittén har som uppgift att, med utgångspunkt i strategier, långsiktiga mål och kompetensförsörjningsbehov följa upp rekryteringsarbetet samt säkra att varje rekrytering följer den sakliga, kvalitetssäkra och rättssäkra rekryteringsprocessen enligt 7.4 nedan.

Varje fackhögskola beslutar själv om sin rekryteringskommittés sammansättning. En kollegial nomineringsprocess kan föregå utnämningen. I varje rekryteringskommitté ska dock ingå minst två lärare med professors- eller docentmeritering, forskningschef samt utbildningschef. Studenterna vid fackhögskolan ska beredas möjlighet att utse en studentledamot. Ledamöterna i rekryteringskommittén utses av VD VD utser även

ordförande bland rekryteringskommitténs ledamöter. Ordförande i rekryteringskommittén ska utses för minst ett år i taget. Besluten ska diarieföras.

### 7.3. Rekryteringsgrupp

Inför varje rekrytering utser VD en rekryteringsgrupp. Rekryteringsgruppen ansvarar för att rekryteringsprocessen följs på ett effektivt och välplanerat sätt. Rekryteringsgruppen ska löpande informera rekryteringskommittén om väsentliga åtgärder och bedömningar som görs. I rekryteringsgruppen ingår alltid rekryterande chef, HR-expert samt minst ytterligare två verksamhetsföreträdare, såsom berörd ämnesföreträdare, programansvarig eller centrumledare.

### 7.4. Rekryteringsprocess

Rekryteringskommittén ska alltid informeras innan en rekrytering påbörjas. Varje rekryteringsärende ska planeras väl för att säkerställa en snabb och effektiv process. Rekryteringskommittén ska löpande följa varje rekryteringsärende med utgångspunkt att bestämmelserna i denna anställningsordning följs.

Rekryteringsprocessen ska vara öppen, transparent och meritbaserad i enlighet med EU kommissionens riktlinjer för rekrytering av forskare, ”The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers”.

#### 7.4.1. Beslut att rekrytera Lärare

Beslut om att påbörja en rekrytering av lärare fattas av vd, eller om rekryteringen avser tjänst som professor eller biträdande professor, av rektor. Som beslutsunderlag ska alltid finnas en behovsanalys.

Om vd eller rektor beslutat att rekrytering ska påbörjas ska vd utse en rekryteringsgrupp enligt 7.3 ovan. Rekryterande chef är operativt ansvarig för rekryteringen.

#### 7.4.2. Ta fram kravprofil, tidplan och annons

För varje rekrytering ska en kravprofil upprättas enligt JU:s gemensamma mall. Kravprofilen ska innefatta anställningens benämning, aktuella arbetsuppgifter, behörighetskrav (skallkrav i kravprofilen), urvalsgrundande meriter (meriterande i kravprofilen) samt viktning mellan kraven.

För att effektivisera processen ska en tidplan för rekryteringen upprättas enligt JU:s gemensamma mall. Annons upprättas med kravprofilen och tidplanen som underlag.

Kravprofil, annonsmanus och tidplan fastställs av vd.

#### 7.4.3. Utseende av sakkunniga

För prövning av kandidater ska för varje rekrytering utses sakkunniga enligt nedan.

- 7.4.3.1. Rekrytering av professor och biträdande professor (inbegripet adjungerad professor)  
Vid rekrytering av professor och biträdande professor ska tre externa vetenskapligt sakkunniga utses med uppdrag att granska kandidaters meriter. Minimikrav för de sakkunniga är att de är professorer och känner väl till behörighetskraven för professorer i Sverige. Minst en av de sakkunniga ska dessutom känna väl till internationella akademiska

krav och förhållanden.

- 7.4.3.2. Rekrytering av universitetslektor, [biträdande lektor], postdoktor och forskare (inbegripet adjungerad universitetslektor)  
Vid rekrytering av universitetslektor, biträdande lektor, postdoktor och forskare eller vid befordran från biträdande lektor till universitetslektor ska minst två externa vetenskapligt sakkunniga svara för granskningen av kandidaters meriter. Minimikrav för de sakkunniga är att de är docenter och känner väl till behörighetskraven för lektorer i Sverige. Kravet på sakkunniggranskning gäller dock inte vid rekrytering av biträdande lektor eller forskare om det endast finns en kandidat som inom fem år från sista ansökningsdatum sakkunnigprövats och erhållit anställning som postdoktor.
- 7.4.3.3. Universitetsadjunkt (inbegripet adjungerad universitetsadjunkt)  
Vid rekrytering av universitetsadjunkt svarar rekryteringsgruppen för granskningen av kandidatens meriter. Minimikrav för de som gör granskningen är att de är lektorer och känner väl till behörighetskraven i Sverige. Detta gäller inte universitetsadjunkter som rekryteras till JUE. Vid en eventuell övergång från JUE till en fackhögskola ska en av JUE rekryterad universitetsadjunkt prövas.
- 7.4.3.4. Tekniklektor  
Vid rekrytering av tekniklektor ska minst en sakkunnig svara för granskningen av kandidatens meriter och kandidatens yrkeserfarenhet inom det aktuella teknikområdet. Minimikrav för den sakkunnige är att denne är universitetslektor och känner väl till behörighetskraven för tekniklektorer i Sverige.
- 7.4.3.5. Gästlärare  
Vid rekrytering av gästlärare förutsätts att läraren meriterat sig till motsvarande befattningsnivå som rekryteringen avser vid det egna lärosätet.
- 7.4.4. Generellt undantag från krav på sakkunnigprövning  
Sakkunnigprövning kan anses uppenbart obehövlig vid en direktrekrytering om en sökande har sakkunnigprövats inom de fem senaste åren från beslut att rekrytera (se 7.4.1.) och befunnits behörig för en motsvarande anställning vid ett annat lärosäte.
- 7.4.5. Ytterligare krav på sakkunniga  
Sakkunniga ska utses bland lärare som inte är anställda eller har varit anställda i närtid inom JU. För sakkunniga tillämpas JU:s jävs bestämmelser.
- 7.4.6. Utseende av sakkunniga  
För att påskynda processen bör urval av sakkunniga vara klar när ansökningstiden gått ut. Urvalet kan dock endast göras preliminärt med hänsyn till eventuell jävsituation. Med tanke på att en tilltänkt sakkunnig också kan vara intresserad av tjänsten, får utseende av sakkunniga ske först efter sista ansökningsdatum.  
Vid utseende av sakkunniga ansvarar vd för en sammansättning som främjar jämställdhet och mångfald. Sakkunniga utses formellt av vd.
- 7.4.7. Öppen annonsering och direktrekrytering  
Utformning av annonsen samt övriga steg i processen fram till beslut om anställning ska ta

sin utgångspunkt i kravprofilen. Lärar- och forskaranställningar annonseras öppet och transparent i enlighet med bland annat EU-kommissionens riktlinjer för rekrytering av forskare, "The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers".

Direktrekrytering får tillämpas vid rekrytering av adjungerade lärare och gästlärare och i övrigt vid rekrytering av särskilda nyckelkompetenser i dialog med rektor. Vid direktrekrytering genomförs behörighetsprövningen med samma grundlighet som vid öppen rekrytering varför en kravprofil ska upprättas och godkännas av VD.

#### 7.4.8. Prövning av behörighetskraven och första urval

Samtliga sökandes ansökningshandlingar bedöms av rekryteringsgruppen för att identifiera de kandidater som uppfyller behörighetskraven enligt kravprofilen. I det fall många sökanden uppfyller kraven kan rekryteringsgruppen välja ut en tätgrupp kandidater som bedöms bäst uppfylla de urvalsgrundande meriterna enligt kravprofilen. Denna tätgrupp går vidare i processen till sakkunnigprövning. Urvalet av sökande som går vidare till sakkunnigprövning ska vara stort nog för att de sakkunniga ska kunna göra en meritbaserad gruppering eller ranking.

Bedömningsgrunderna kan viktas olika beroende på arbetets innehåll och de övriga förutsättningar för anställningen som definierats i kravprofilen.

#### 7.4.9. Sakkunnigprövning

De sakkunniga har i uppdrag att inom ramen för kravprofilen och särskild instruktion pröva och skriftligt redovisa vilka sökande som är de främsta för anställningen.

I instruktionen till sakkunniga ska ingå en beskrivning av vad de sakkunniga förväntas bedöma, dvs behörighetskraven, urvalskriterier och viktning samt tidplan för sakkunnigprövning.

De sakkunniga ska individuellt redogöra för sin bedömning av om och hur de sökande uppfyller behörighetskraven och urvalskriterierna. Av utlåtandet ska framgå för var och en av de behöriga sökande vilka meriter som har legat till grund för bedömningen genom en beskrivning av kandidatens verksamhet, dess kvalitet och resultat.

Dokument till och från sakkunniga ska hanteras via högskolans rekryteringssystem. Utlåtandet över de sökandes behörighet är en till fackhögskolan inkommande, allmän handling som ska diarieföras.

#### 7.4.10. Urval bland de kandidater som av de sakkunniga bedöms som de främsta för anställningen.

Urvalet bland de kandidater som av de sakkunniga bedöms som de främsta för anställningen genomförs av rekryteringsgruppen med hjälp av intervjuer, tester och arbetsprover. Delar av detta steg kan göras parallellt med sakkunnigbedömning. Rekryteringsgruppen ansvarar även för att referenstagning alltid genomförs.

#### 7.4.11. Granskning av processen, underlag och samlad bedömning

Rekryterande chef presenterar för rekryteringskommittén hur rekryteringsprocessen genomförts, vilka de främsta kandidaterna är samt den kandidat som rekryterande chef rekommenderar. Rekryteringskommittén ska därefter inom en vecka skriftligen uttala sig om huruvida rekryteringsprocessen genomförts i enlighet med bestämmelserna i denna

anställningsordning. Utlåtandet diarieförs.

7.4.12. Beslut om anställning eller befordran

Formellt beslut om anställning fattas av vd vid fackhögskolan. Om tjänsten avser professor eller biträdande professor får anställningsbeslut dock fattas först efter rektors godkännande. Underlaget för beslut utgörs av rekryteringskommitténs utlåtande om rekryteringsprocessen och rekryterande chefs förslag på kandidat.

7.4.13. Diarieföring av dokumentation

För diarieföring av den dokumentation som genereras inom ramen för en rekrytering gäller fastställd dokumenthanteringsplan.