



JÖNKÖPING UNIVERSITY

# Bestämmelser för anställning av lärare vid Jönköping University

Anställningsordning

POLICY

PLAN

**BESTÄMMELSE**

HANDLÄGGNINGSSORDNING

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

**VERSION:** 2023-04-24

**BESLUTAD AV:** Rektor

**BILAGA TILL BESLUT:** § 1024, 1 (1)

**GÄLLER FRÅN:** 2023-04-24

**GÄLLER TILL:** Tillsvidare

**ORIGINALSPRÅK:** Svenska

**DNR:** JU 2023/1058-113

**DOKUMENTFÖRVALTARE:** HR-direktör

## 1. Utgångspunkter

- 1.1. Jönköping University är en stiftelsehögskola med rätt att utfärda examina på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå enligt lag (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina. Villkoren för högre utbildning och forskning vid Jönköping University regleras genom stiftelsens stadgar, ett långsiktigt ramavtal med svenska staten och genom årliga avtal om utbildnings- och forskningsuppdrag. Högskolelagen och högskoleförordningen gäller endast för Jönköping University i de delar som avser de krav som uppställs på utbildning i 1 kap. högskolelagen och den nationella examensordningen (Bilaga 2 till högskoleförordningen).
- 1.2. Med lärare i dessa bestämmelser avses person som har en läraranställning vid någon av fackhögskolorna samt Jönköping University Enterprise (JUE), inom JU-koncernen. Med läraranställning menas en anställning som kan inkludera undervisning, forskning, samverkan med omvärlden samt därtill relaterad administration. Doktorandanställning regleras i annan ordning och omfattas inte av dessa bestämmelser.
- 1.3. 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. Verksamheten ska utmärkas av god arbetsmiljö, jämställdhet och förmåga att säkra likabehandling för både studenter och medarbetare.
- 1.4. Vid all rekrytering av lärare ska mångfald och jämställdhet främjas och till tjänster där det inte råder en jämställd fördelning mellan kvinnor och män ska ansträngningar göras för att få sökanden av det underrepresenterade könet.
  - 1.4.1. 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 besitta 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.

## 2. Lärarkategorier vid JU

- 2.1. JU har två huvudsakliga lärarkategorier, 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
    - Postdoktor.

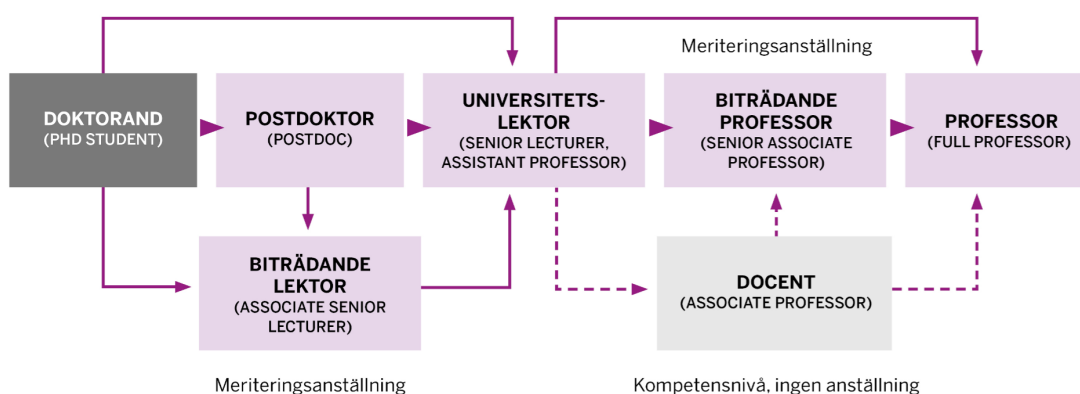
### 2.1.2. Lärare utanför den akademiska karriärvägen

Utanför den akademiska karriärvägen får fackhögskolorna anställa följande kategorier av lärare:

- Adjungerad lärare
- Gästlärare
- Universitetsadjunkt
- Tekniklektor, en specialbefattning vid Tekniska Högskolan (JTH) vid Jönköping University
- Adjunkt med särskild bransch-expertis, en specialbefattning vid Jönköping International Business School (JIBS) vid Jönköping University
- Adjunkt med särskild klinisk kompetens, en specialbefattning vid Hälsohögskolan (HHJ) vid Jönköping University.

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

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



### 2.3. Förtydligande om docent

Docent är en akademisk titel och inte en anställningsform. Docent ingår därför inte i dessa bestämmelser som en lärarkategori. Bestämmelserna för meritering till docent finns i separat styrdokument.

## 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	Särskild visstid (SÄVA) enligt LAS	Tidsbegränsad anställning enligt kollektivavtal
Professor	Ja	Ja	Ja	Nej
Gästprofessor Gästlektor	Ja	Ej tillämpbar	Ja	Nej
Biträdande professor	Ja, men som lektor i kombination med förordnande som biträdande professor under meriteringstiden	Ej tillämpbar	Ej tillämpbar	Nej
Adjungerad professor, adjungerad universitetslektor, adjungerad adjunkt	Nej	Ej tillämpbar	Ej tillämpbar	Ja, se villkor i ”avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare”
Universitetslektor	Ja	Ja	Ja	Nej
Biträdande lektor	Ja, men som adjunkt i kombination med förordnande som biträdande lektor under meriteringstiden	Ej tillämpbar	Ja	Nej
Postdoktor	Nej	Ej tillämpbar	Ja	Ja, se villkor i ”avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor”
Universitetsadjunkt	Ja	Ja	Ja	Nej
Tekniklektor	Ja	Ja	Ja	Nej
Adjunkt med särskild bransch-expertis	Ja	Ja	Ja	Nej
Adjunkt med särskild klinisk kompetens	Ja	Ja	Ja	Nej
Professor/Universitetslektor förenad med anställning vid sjukvårdsenhet (kombinationsanställning)	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. **Ämne för anställning**

För samtliga lärarkategorier ska ämne för anställning anges vid rekrytering. Ämnet för anställning kan kompletteras med en inriktning. Ämnesbenämningen ska då ha formen ”[Ämne] med inriktning [specialitet]”.

Ämne för anställning ska även framgå av kravprofilen. Ämne för anställning ska väljas mot bakgrund av verksamhetens behov. Som stöd för val av ämne för anställning, ska varje fackhögskola ha en ämnesmatris.

Fackhögskolan ansvarar för en komplett förteckning över aktuella inrättade ämnen för anställning, inklusive ämnesbeskrivning.

Rektor fattar beslut om inrättande och avveckling av ämne för anställning.<sup>1</sup>

### 4. **Behörighetskrav och urvalsgrundande bedömningskriterier**

#### 4.1. Behörighetskrav

Med behörighetskrav avses de kompetenser, meriter och erfarenheter som krävs för att fullgöra arbetsuppgifterna för tjänsten och som utgör minimikrav för att komma i fråga 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.

För befattning som ska vara förenad med anställning vid sjukvårdsenhet (kombinationstjänst) krävs alltid visad klinisk skicklighet. Bedömningen av den kliniska skickligheten ska göras av sjukvårdshuvudmannen. Bedömningens utlåtande säkerställs i dialog med den rekryterande enheten inom sjukvården.

#### 4.2. Urvalsgrundande bedömningskriterier

Med urvalsgrundande bedömningskriterier avses ytterligare kompetenser och erfarenheter som utvärderas för att göra urval bland de kandidater som uppfyller behörighetskraven. Givet att kraven uppfylls kan den vetenskapliga skickligheten och den pedagogiska skickligheten vägas 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.

---

<sup>1</sup> Se handläggningsordning för ämne för anställningsordning.

I samtliga lärarekryteringar ska lärarens bidrag till en hållbar utveckling, och särskilt jämställdhetsintegrering, utgöra ett urvalsgrundande bedömningskriterium.

De urvalsgrundande bedömningskriterierna ska vara väl dokumenterade så att de kan utvärderas. Utvärdering av urvalsgrundande bedömningskriterier ska göras av sakkunniga.

#### 4.2.1. Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständig vetenskaplig produktion. Vägledande för bedömningen är den vetenskapliga produktionens bredd, djup, originalitet, omfattning, kvalitet och resultat.

Kriterier vid bedömningen är:

- Bidrag till det internationella vetenskapssamhället
- Uppdrag inom vetenskapssamhället
- Förmåga att i konkurrens erhålla externa forskningsmedel.

#### 4.2.2. Pedagogisk skicklighet

Den pedagogiska skickligheten ska bedömas ur tre perspektiv: lärarens arbete med studenter, lärarens egen pedagogiska utveckling och lärarens bidrag till den pedagogiska utvecklingen.

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 grupperas lärande
- Förmåga att inta ett reflekterande förhållningssätt till den egna lärarrollen
- 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.

#### 4.2.3. Samverkansskicklighet

Samverkansskicklighet ska ha visats genom integrering av samverkan med det omgivande samhället i utbildning och forskning, där samverkan har bidragit till att avsevärt öka utbildningens och forskningens relevans.

Bedömning av samverkansskickligheten görs utifrån följande kriterier:

- Förmåga och skicklighet i att planera, organisera och genomföra god samverkan i utbildningssammanhang, i syfte att säkra utbildningens relevans och förberedelse för arbetslivet
- Förmåga och skicklighet att tillgängliggöra och nyttiggöra forskning genom populärvetenskaplig framställning, samverkansprojekt med externa icke akademiska aktörer, externa expertuppdrag, mobilitetsprojekt, kommersialisering eller uppdrag inom ramen för tillåten bisyssla.

Vägledande för bedömningen är samverkansaktiviteternas bredd, djup, omfattning, kvalitet och resultat.

## 5. Behörighetskrav och urvalsmeriter för anställningar inom den akademiska karriärvägen

### 5.1. Professor

#### 5.1.1. 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 skickligheten och den vetenskapliga skickligheten. För att uppfylla kraven för att anställas som professor ska den sökande

- uppvisa en forskningsprofil med tydlig progression efter avhandlingsarbetet vad gäller bredd och djup inom ämnet för anställning samt arbeten som är av god internationell standard
- 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 och betydande erfarenhet av att ha agerat huvudhandledare på forskarnivå. Handledartiden ska omfatta väsentlig del av forskarutbildningen, för i normalfallet två forskarstuderande, fram till disputation. I de fall sådan erfarenhet saknas, ska det på annat vis styrkas att kandidaten förvärvat motsvarande kunskaper
- 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
- ha uppvisat akademiskt ledarskap.

#### 5.1.2. Urvalsgrundande bedömningskriterier vid rekrytering av en Professor (Full Professor)

Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2 ska beaktas. En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv.

Vid rekrytering ska vikt läggas vid JU:s strategiska riktning för framtida vetenskaplig verksamhet.

### 5.2. Biträdande professor (Senior Associate Professor)

#### 5.2.1. Behörighetskrav för 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 förordnas som

biträdande professor ska den sökande

- uppvisa en forskningsprofil med god internationell standard där tydlig progression efter avhandlingsarbetet vad gäller bredd och djup inom aktuellt ämne för anställning finns, 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
- ha dokumenterad erfarenhet av att erhålla externa medel för forsknings- och utvecklingsprojekt
- ha genomgått utbildning i forskarhandledning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskap
- ha dokumenterad erfarenhet av handledning på forskarnivå
- ha 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.

#### 5.2.2. Urvalsgrundande bedömningskriterier vid rekrytering av Biträdande professor (Senior Associate Professor)

Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2 ska beaktas. En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv.

#### 5.2.3. Övriga krav och villkor för förordnande av Biträdande professor (Senior Associate Professor)

Förordnandet som biträdande professor 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 förordnandet ska övergå till en befattning som professor. Ett förordnande av biträdande professor förutsätter långsiktig planering av fackhögskolan.

En biträdande professor får anställas tillsvidare som universitetslektor kombinerat med ett tidsbegränsat förordnande som biträdande professor 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 dagen för förordnandet. För befodringsprövning gäller, som minimum, behörighetskrav enligt 4.1 och 4.2. Om biträdande professorn ej meriterats till professor inom den utsatta tiden, återgår denne till anställningen som universitetslektor.

Processen för befordran från biträdande professor till professor tas fram inom varje fackhögskola och ska inkludera en intern bedömning och ett beslut av VD att genomföra en sakkunnigprövning. Sakkunnigbedömning ska ske enligt den process och de kriterier som gäller för rekrytering av professorer. Först när sakkunnigbedömningen är klar, och om den är positiv, kan vd ansöka hos rektor om att den biträdande professorn befodras till professor.



### 5.3. Universitetslektor (Assistant Professor)

#### 5.3.1. Behörighetskrav för Universitetslektor (Assistant Professor)

Behörig att anställas som universitetslektor är den som har

- avlagt doktorsexamen
- breda och aktuella kunskaper i det för anställningen aktuella ämnet
- dokumenterad pedagogisk skicklighet
- genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper. Om den pedagogiska skickligheten har förvärvats på annat sätt ska den som får tjänsten förbinda sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren
- potential att utveckla och leda utbildnings- och forskningsverksamhet
- visat god förmåga att samverka med omvärlden
- visat god förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet på ett effektivt och för ändamålet anpassat sätt.

#### 5.3.2. Urvalsgrundande bedömningskriterier vid rekrytering av Universitetslektor (Assistant Professor)

Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2 ska beaktas. En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv.

### 5.4. Biträdande lektor (Associate Senior Lecturer)

#### 5.4.1. Behörighetskrav för Biträdande lektor (Associate Senior Lecturer)

Målet med följande behörighetskrav är att det bedöms troligt att kandidaten inom meriteringsperioden på fyra år når den behörighet som krävs för anställning som universitetslektor.

Behörig att rekryteras som biträdande lektor är den som har

- avlagt doktorsexamen högst fem år innan tiden för ansökan har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl
- breda och aktuella kunskaper i det för anställningen aktuella ämnet
- pedagogiskt intresse och potential att bli en skicklig pedagog
- dokumenterad, exempelvis via kursutvärderingar, erfarenhet av undervisning
- bedrivit forskning som publicerats/presenterats i enlighet med forskningsfältets publiceringstraditioner och har potential att bli en självständig forskare
- visat förmåga att skapa ett nationellt och internationellt nätverk inom sitt ämne.

#### 5.4.2. Urvalsgrundande bedömningskriterier vid rekrytering av en Biträdande lektor (Associate Senior Lecturer)

Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2 ska beaktas. En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv.

#### 5.4.3. Övriga krav och villkor för förordnande av Biträdande lektor (Associate Senior Lecturer)

Förordnandet som biträdande lektor ger den biträdande lektorn möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som universitetslektor. En biträdande lektor

förväntas utveckla sin förmåga att formulera och lösa vetenskapliga problem, publicera vetenskapliga artiklar samt utveckla sin förmåga som pedagog och handledare, både via praktisk träning och egen utbildning. Varje ny biträdande lektor vid JU ska vara en strategisk rekrytering med målet att övergå till en anställning som universitetslektor. En rekrytering till biträdande lektor förutsätter långsiktig planering av fackhögskolan.

En biträdande lektor kan inneha en särskild visstidsanställning som universitetsadjunkt under nio månader kombinerat med ett tidsbegränsat förordnande som biträdande lektor. En utvärdering görs i god tid innan nio månader har gått för att avgöra om den biträdande lektorn ska anställas tillsvidare som universitetsadjunkt med fortsatt förordnande som biträdande lektor för att inom ramen för förordnandet fortsätta att meritera sig.

Alternativt kan den biträdande lektorn anställas tillsvidare som universitetsadjunkt direkt, kombinerat med ett tidsbegränsat förordnande som biträdande lektor.

En halvtidsutvärdering ska genomföras efter halva meriteringstiden. Närmsta chef ansvarar för att den biträdande lektorn ges information om utfallet och möjlighet till fortsatt meritering.

En ny sakkunnigprövning genomförs innan meriteringstidens avslut, dock senast 6 år från första dagen för förordnandet, för att bedöma om den biträdande lektorn kan befordras till universitetslektor enligt behörighetskraven i denna anställningsordning.

Processen för befordran från biträdande lektor till universitetslektor tas fram inom varje fackhögskola och ska inkludera en intern bedömning och ett beslut av VD att genomföra en sakkunnigprövning. Sakkunnigbedömning ska ske enligt den process och de kriterier som gäller för rekrytering av universitetslektorer. Först när sakkunnigbedömningen är klar, och om den är positiv, kan vd besluta att den biträdande lektorn befordras till universitetslektor.

En biträdande lektor som varit ledig med stöd av lagen om föräldraledighet eller p.g.a. värnplikt eller sjukdom, kan få förlängd meriteringstid i motsvarande omfattning.

Meriteringen till biträdande lektor kan avslutas tidigare om närmsta chef och bedömningsgrupp bedömer att personen inte har förutsättningar att nå kriterierna för en anställning som universitetslektor. Detta ska i förekommande fall meddelas biträdande lektorn så snart det upptäcks. Om biträdande lektorn ej meriterats till universitetslektor, återgår denne till anställningen som universitetsadjunkt.

## 5.5. Postdoktor (Post Doc)

### 5.5.1. Behörighetskrav för Postdoktor (Post Doc)

Behörig att anställas som postdoktor är den som

- avlagt doktorexamen senast vid beslut om anställning och 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.

### 5.5.2. Övriga krav och villkor för anställning av Postdoktor (Post Doc)

En postdoktor ska i förstahand anställas i enlighet med Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. En postdoktor får enligt avtalet anställas tills vidare, dock längst under en tid om minst två och högst tre år, under förutsättning att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid JU. I de fall att det rör sig om en förlängning av en anställning, får så ske om det krävs för att uppnå syftet med anställningen. Den totala anställningstiden får dock inte överstiga tre år.

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.

I undantagsfall kan en postdoktor anställas med särskild visstidsanställning som grund upp till nio månader.

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

### 6.1. Universitetsadjunkt (Lecturer)

#### 6.1.1. Behörighetskrav för Universitetsadjunkt (Lecturer)

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har

- magisterexamen eller motsvarande kompetens av betydelse för verksamheten
- pedagogiskt intresse och potential att bli en skicklig pedagog. Dokumenterad pedagogisk skicklighet är meriterande
- god förmåga att utveckla utbildningen
- genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper. Om den pedagogiska skickligheten har förvärvats på annat sätt ska den som får tjänsten förbinda sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren.

### 6.2. Tekniklektor

#### 6.2.1. Behörighetskrav för Tekniklektor (Lecturer of Technology)

Behörig att anställas som tekniklektor, det vill säga adjunkt med särskild teknisk kompetens, är den som har

- akademisk examen i ett för arbetsuppgifterna relevant ämnesområde
- flerårig industriell, eller annan motsvarande, erfarenhet av ett specialområde
- dokumenterad pedagogisk skicklighet
- god förmåga att leda undervisning och utveckla utbildningen
- dokumenterad erfarenhet av undervisning, exempelvis via kursutvärderingar
- genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper. Om den pedagogiska skickligheten har förvärvats på annat sätt ska den som får tjänsten förbinda sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren.

### 6.3. Adjunkt med särskild bransch-expertis

#### 6.3.1. Behörighetskrav för Adjunkt med särskild bransch-expertis (Applied Lecturer)

Behörig att anställas som Adjunkt med särskild bransch-expertis är den som har

- akademisk examen i ett för arbetsuppgifterna relevant ämnesområde
- omfattande erfarenhet av avancerat arbete i näringsliv och/eller samhälle inom ett för arbetsuppgifterna relevant specialområde
- dokumenterad pedagogisk skicklighet
- förmåga att leda och utveckla undervisning
- genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper och förbinder sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren.

### 6.4. Adjunkt med särskild klinisk kompetens

#### 6.4.1. Behörighetskrav för Adjunkt med särskild klinisk kompetens (Applied Lecturer)

Behörig att anställas som Adjunkt med särskild klinisk kompetens är den som har

- akademisk examen i ett för arbetsuppgifterna relevant ämnesområde
- särskild klinisk kompetens som har visats genom flerårig erfarenhet inom klinisk verksamhet utanför akademien
- pedagogiskt intresse och potential att bli en skicklig pedagog. Dokumenterad pedagogisk skicklighet är meriterande
- förmåga att utveckla undervisning
- genomgått utbildning i högskolepedagogik eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper och förbinder sig att genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första anställningsåren.

### 6.5. Gästlärare (Visiting)

En gästlärare (gästprofessor, gästlektor) 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.

### 6.6. 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 ämne för anställningen anges i anställningsprofilen.

För adjungerad professor, adjungerad universitetslektor och adjungerad universitetsadjunkt gäller samma behörighetskrav och urvalsgrundande 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.

## 7. Arbetsuppgifter

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.

### 7.1. Arbetsuppgifter för Professor kan vara

- aktivt driva och leda utveckling av utbildnings- och forskningsverksamheten
- delta i genomförandet av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå samt uppdragsutbildning
- vara huvudhandledare för forskarstuderande
- åta sig uppdrag som examinator för kurser på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå
- medverka i betygskommitté
- leda och bedriva aktiv forskning, samt sprida resultaten, antingen som ingående i en forskargrupp eller som ledare för en 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.

### 7.2. Arbetsuppgifter för Biträdande professor kan vara

- ansvara för delar av utbildnings- och forskningsverksamhet
- delta i genomförande och utveckling av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå samt uppdragsutbildning
- bedriva och sprida egen forskning, antingen som ingående i en forskargrupp eller som ledare för forskargrupp
- handleda forskarstuderande
- åta sig uppdrag som examinator för kurser på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå

- 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 opponent
- medverka till att utveckla samarbete över traditionella ämnesgränser inom och utom JU.

### 7.3. Arbetsuppgifter för Universitetslektor kan vara

- delta aktivt i utveckling och genomförande av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå och i uppdragsutbildning samt därtill relaterad administration
- åta sig uppdrag som examinator i kurser 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 att vara huvudhandledare för forskarstuderande
- medverka i betygskommitté
- Åta sig uppdrag som opponent
- åta sig uppdrag som examinator i kurser på forskarnivå.

### 7.4. Arbetsuppgifter för Biträdande lektor kan vara

- bedriva och sprida forskning, normalt som medlem i en forskargrupp
- medverka aktivt i utbildning på olika nivåer och fortbildning samt därtill relaterad administration
- åta sig uppdrag som examinator i kurser på grund- och avancerad nivå
- söka externa forskningsmedel
- medverka i kunskapsutbyte med omvärlden
- delta i fackhögskole- och JU gemensamma åtaganden.

### 7.5. Arbetsuppgifter för Postdoktor kan vara

- bedriva forskning
- sprida resultat från genomförd forskning
- undervisa på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå till högst en femtedel av arbetstiden
- delta i fackhögskole- och JU gemensamma åtaganden.

#### 7.6. Arbetsuppgifter för Universitetsadjunkt kan vara

- undervisa på grundnivå och avancerad nivå samt uppdragsutbildning 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.

#### 7.7. Arbetsuppgifter för Tekniklektor kan vara

- undervisa på grundnivå och avancerad nivå samt uppdragsutbildning med eget kursansvar
- 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
- medverka i forskning i förekommande fall
- delta i fackhögskole- och JU gemensamma åtaganden.

#### 7.8. Arbetsuppgifter för Adjunkt med särskild bransch-expertis kan vara

- undervisa på grundnivå och avancerad nivå, inklusive undervisning med eget kursansvar och ansvar för kursutveckling, samt tillhörande administration
- följa utvecklingen utanför akademien inom det för arbetsuppgifterna relevanta specialområdet
- bidra till att den praktiska relevansen i JIBS utbildning, kopplat till det aktuella specialområdet, upprätthålls och utvecklas
- delta i kontinuerligt förbättringsarbete
- delta i samverkansaktiviteter, inklusive kunskapsutbyte med näringsliv och samhälle
- delta i fackhögskole- och JU-gemensamma åtaganden
- delta i forskning (i förekommande fall).

#### 7.9. Arbetsuppgifter för Adjunkt med särskild klinisk kompetens

- undervisa på grundnivå och avancerad nivå, inklusive undervisning med eget kursansvar och ansvar för kursutveckling, samt tillhörande administration
- följa utvecklingen utanför akademien inom det för arbetsuppgifterna relevanta specialområdet
- bidra till att den praktiska relevansen i utbildning inom klinisk verksamhet upprätthålls och utvecklas
- delta i kontinuerligt förbättringsarbete
- delta i samverkansaktiviteter, inklusive kunskapsutbyte med vård och samhälle
- delta i fackhögskole- och JU-gemensamma åtaganden
- delta i forskning (i förekommande fall).

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

### **8.1. Rekryteringsorganisation**

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 och kompetens som främjar jämställdhet och mångfald.

### **8.2. 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 8.4 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. 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.

### **8.3. Rekryteringsgrupp**

Inför varje rekrytering utser vd en rekryteringsgrupp. Rekryteringsgruppen på fackhögskola 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.

### **8.4. 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”. För att främja jämställdhet och mångfald samt uppfylla krav på mobilitet ska anställningar som huvudregel utlysas internationellt

Under hela rekryteringsprocessen ska gällande bestämmelser rörande jäv vid Jönköping University tillämpas. Detta innebär bland annat att den som känner till omständigheter som kan antas utgöra jäv självmant ska ta upp frågan. Rekryteringskommittén ansvarar för att beslut om hantering av jäv dokumenteras och diarieförs.



#### 8.4.1. Beslut att rekrytera lärare

Beslut om att påbörja en rekrytering av lärare fattas av vd, eller om rekryteringen avser tjänst som professor, gästprofessor, adjungerad 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 8.3 ovan. Rekryterande chef är operativt ansvarig för rekryteringen.

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

För varje rekrytering ska en kravprofil upprättas enligt JU:s gemensamma mall. Kravprofilen ska innefatta tjänstens benämning, ämne för anställning, aktuella arbetsuppgifter, behörighetskrav (skallkrav i kravprofilen), urvalsgrundande bedömningskriterier (meriterande i kravprofilen) samt viktning mellan kraven. Rekryteringsgruppen ansvarar för att kravprofilen och annonsen utformas på ett sådant sätt att behöriga kandidater från båda könen uppmuntras att söka.

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

Kravprofil och tidplan beslutas av vd.

#### 8.4.3. Utseende av sakkunniga

För prövning av kandidater ska för varje rekrytering utses sakkunniga inom för tjänsten relevanta ämnen enligt nedan.

##### 8.4.3.1. 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 inom för tjänsten relevanta ämnen och känner väl till behörighetskraven för professorer i Sverige. Minst en av de sakkunniga ska dessutom känna väl till internationella akademiska krav och förhållanden.

##### 8.4.3.2. Rekrytering av universitetslektor och biträdande lektor (inbegripet adjungerad universitetslektor)

Vid rekrytering av universitetslektor och biträdande lektor ska minst två externa vetenskapligt sakkunniga svara för granskningen av kandidaters meriter. Minimikrav för de sakkunniga är att de är docenter inom för tjänsten relevanta ämnen och känner väl till behörighetskraven för lektorer i Sverige. Sakkunnigprövningen av biträdande lektor ligger till grund för den handlingsplan som tas fram för meritering till lektor.

##### 8.4.3.3. Rekrytering av postdoktor (post doc)

Vid rekrytering av postdoktor svarar rekryteringsgruppen för att den sökande uppfyller behörighetskraven och att den mest meriterade anställs. Ett utlåtande som redogör för rekryteringsgruppens bedömning ska skriftligt dokumenteras och diarieföras.

##### 8.4.3.4. Rekrytering av universitetsadjunkt

Vid rekrytering av universitetsadjunkt ansvarar minst två universitetslektorskompetenta,

inom för tjänsten relevanta ämnen och som känner till behörighetskraven i Sverige väl, för granskningen av kandidatens meriter. Granskningen ska dokumenteras i ett skriftligt utlåtande och diarieföras.

Detta gäller inte universitetsadjunkter som rekryteras till JUE. Vid en eventuell övergång från JUE till en fackhögskola ska en av JUE rekryterad universitetsadjunkt prövas.

#### 8.4.3.5. Rekrytering av tekniklektor

Vid rekrytering av tekniklektor ansvarar minst två universitetslektorskompetenta, inom för tjänsten relevanta ämnen och som känner till behörighetskraven i Sverige väl, för granskningen av kandidatens meriter och kandidatens yrkeserfarenhet inom det aktuella teknikområdet. Granskningen ska dokumenteras i ett skriftligt utlåtande och diarieföras.

#### 8.4.3.6. Rekrytering av adjunkt med särskild bransch-expertis

Vid rekrytering av Adjunkt med särskild bransch-expertis ansvarar minst två universitetslektorskompetenta, anställda inom för tjänsten relevanta ämnen och väl insatta i JIBS undervisning och forskning, för granskningen av kandidatens meriter och yrkeserfarenhet inom det aktuella specialområdet. Granskningen ska dokumenteras i ett skriftligt utlåtande och diarieföras.

#### 8.4.3.7. Rekrytering av adjunkt med särskild klinisk kompetens

Vid rekrytering av Adjunkt med särskild bransch-expertis ansvarar minst två universitetslektorskompetenta, anställda inom för tjänsten relevanta ämnen och väl insatta i HHJ:s undervisning och forskning, för granskningen av kandidatens meriter och yrkeserfarenhet inom det aktuella specialområdet. Granskningen ska dokumenteras i ett skriftligt utlåtande och diarieföras.

#### 8.4.3.8. Rekrytering av gästlärare

Vid rekrytering av gästlärare (gästprofessor, gästlektor) förutsätts att läraren meriterat sig till motsvarande befattningsnivå som rekryteringen avser vid det egna lärosätet.

#### 8.4.4. Generellt undantag från krav på sakkunnigprövning

Sakkunnigprövning kan av JU vid en intern bedömning anses obehövlig om en sökande har sakkunnigprövats inom de fem senaste åren från beslut att rekrytera (se 8.4.1.) och befunnits behörig för en motsvarande anställning vid ett annat lärosäte förutsatt att prövningen motsvarar de krav som vi har i motsvarande bedömning. Detta förutsätter dock att det endast finns en kandidat som anses behörig och som inte behöver bedömas i konkurrens. Särskilda skäl för undantag ska godkännas av rektor. Om man av något skäl bedömer att sakkunnigprövning som är längre bort än 5 år ej är behövlig, ska rektor godkänna.

#### 8.4.5. Ytterligare krav på sakkunniga

Sakkunniga ska utses bland lärare inom för tjänsten relevanta ämnen som inte är anställda eller har varit anställda i närtid inom JU.

Sakkunniga ska informeras om och följa gällande bestämmelser rörande jäv vid Jönköping University. Jävsförhållande mellan sakkunniga och kandidat ska inte förekomma.

#### 8.4.6. Utseende av sakkunniga

Vid utseende av sakkunniga ansvarar vd för en sammansättning som främjar mångfald och jämställdhet. Sakkunniga ska väljas utifrån ambitionen att båda könen ska vara representerade, om inte synnerliga skäl finns. Sakkunniga utses formellt av vd eller den som vd delegerat uppgiften till.

Med tanke på att en tilltänkt sakkunnig också kan vara intresserad av tjänsten, får utseende av sakkunniga ske först efter sista ansökningsdatum.

#### 8.4.7. 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”.

För att främja jämställdhet ska JU aktivt arbeta för att uppmärksamma kvalificerade potentiella kandidater av det underrepresenterade könet om utlysta tjänster.

Direktrekrytering får tillämpas vid rekrytering av adjungerad lärare, gästlärare och postdoktor med externfinansiering, vilka beslutas av vd, och i övrigt vid rekrytering av särskilda nyckelkompetenser, vilka ska godkännas av rektor. Direktrekrytering av professor, gästprofessor, adjungerad professor samt biträdande professor ska godkännas av rektor. Direktrekrytering kan användas som ett strategiskt instrument för att uppnå en jämnare könsfördelning vid professorsrekryteringar.

Vid direktrekrytering genomförs behörighetsprövningen med samma grundlighet som vid öppen rekrytering varför en kravprofil ska upprättas och godkännas av vd respektive rektor vid rekryteringar till professor, gästprofessor, adjungerad professor eller biträdande professor. Sakkunnigprövning gäller likväl för anställning, enligt punkt 8.4.3. Om behovet är så skyndsamt kan en anställning som adjunkt tillämpas fram till att sakkunnigprövning genomförts.

Direktrekrytering kan även tillämpas, dock restriktivt, för tidsbegränsade anställningar där det finns ett skyndsamt behov av tillsättning. Beslut om att direktrekrytera vid skyndsamt behov fattas av vd. Om anställningen planeras vara längre än 9 månader, alternativt förlängas till längre än 9 månader, ska direktrekryteringen beslutas av rektor och följa rekryteringsprocessen enligt punkt 8.4.

#### 8.4.8. 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 de kandidater som ska sakkunnigbedömas. Urvalet av sökande som går vidare till sakkunnigprövning ska vara stort nog för att de sakkunniga ska kunna göra en meritbaserad gruppering.

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

Rekryteringsgruppen ansvarar för att jämställdhetsaspekten har beaktats. I det fall då det inte

finns representation av båda könen bland de sökande, och särskilt i fall där det saknas sökande från det underrepresenterade könet, kan rekryteringsgruppen på nytt genomföra ytterligare annonsering samt använda search-uppdrag för att identifiera kandidater av det underrepresenterade könet. I de fall att det saknas sökande från det underrepresenterade könet och beslut tas om att inga ytterligare åtgärder vidtas, ska beslutet motiveras för rekryteringskommittén.

#### 8.4.9. Sakkunnigprövning

De sakkunniga har i uppdrag att inom ramen för kravprofilen och särskild instruktion pröva och skriftligt redovisa vilka sökande som är tätgruppen och vilka övriga som är behöriga för anställning.

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.

#### 8.4.10. Urval bland de kandidater som av de sakkunniga bedöms utgöra tätgruppen för anställningen

Urvalet bland de kandidater som av de sakkunniga bedöms utgöra tätgruppen för anställningen genomförs av rekryteringsgruppen med hjälp av t ex intervjuer, tester och arbetsprover. Delar av detta steg kan göras parallellt med sakkunnigbedömning. Rekryteringsgruppen ansvarar även för att referenstagning alltid genomförs. Om kandidaterna i tätgruppen avböjer, alternativt om rekryteringsgruppens bedömning efter t ex intervjuer är att ingen av kandidaterna i tätgruppen är lämplig, kan rekryteringsprocessen fortsätta på samma grundliga sätt med övriga som av de sakkunniga bedömts vara behöriga sökanden.

Vid rekrytering till tjänster där det finns en underrepresentation av det ena könet, kan rekryteringsgruppen överväga möjligheten att tillsätta ytterligare insatser för att nå det underrepresenterade könet.

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

Rekryterande chef presenterar för rekryteringskommittén hur rekryteringsprocessen genomförts, hur jämställdheten har beaktats i de olika stegen i rekryteringsprocessen, 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.

#### 8.4.12. Beslut om anställning

Formellt beslut om anställning fattas av vd vid fackhögskolan. Om tjänsten avser professor, gästprofessor, adjungerad eller biträdande professor får anställningsbeslut dock fattas först efter rektors godkännande. I de fall vd anmält att jävsförhållande föreligger, fattas beslut av fackhögskolans styrelseordförande. Underlaget för beslut utgörs av rekryteringskommitténs utlåtande om rekryteringsprocessen och rekryterande chefs förslag på kandidat. Inför beslut om anställning, ska Jönköping Universitys vid var tid gällande bestämmelser om jäv beaktas.

Vid beslut om anställning ska avseende fästas bara vid sakliga grunder och i beredningen ska frågor om jäv noga beaktas. Rekryteringen av lärare ska syfta till att finna lärare med bästa möjliga kompetens och potential för de uppgifter anställningen avser.

#### 8.4.13. Diarieföring av dokumentation

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