

**Läraranställningar
vid svenska
universitet och högskolor
- en jämförelse**

Inledning

SUHF:s kansli har av SUHF:s arbetsgivargrupp getts i uppdrag att ta fram ett underlag gällande läroanställningar inför seminarium i samband med Förbunds församlingen den 28 mars i Umeå. Frågorna relaterar till SUHF:s REK 2010:3 *Rekommendationer med anledning av ändringarna i högskoleförfattningarna rörande anställningar som lärare i högskolan*. Av SUHF:s 40 medlemmar har 29 svarat.¹

Sammanställningen går igenom fråga för fråga och drar samman svaren i möjligaste mån. Den inleds med en sammanfattning och avslutas med en bilaga där alla svaren finns samlade. För att korta bilagan har några förkortningar används: universitetsadjunkt förkortas adjunkt och universitetslektor förkortas lektor.

Sammanfattning

De vanligast förekommande befattningsstrukturen är biträdande universitetslektor, universitetslektor och professor. Flera lärosäten är på gång att ta fram ett karriärsystem, medan andra väntar besked angående tidsbegränsad anställning. Avsaknad av en tidsbegränsad karriäranställning hanteras med allt ifrån att man enbart har tillsvidareanställning, övergångsregler, tvååriga visstidsanställningar till allmän visstidsanställning, medan andra avvaktar.

På frågan om framtida förordnings- eller kollektivavtalsbaserad tidsbegränsad karriäranställning förordar de flesta lärosätena ett tidsbegränsat biträdande universitetslektorat på fyra år, inklusive förlängning på grund av särskilda skäl. I övrigt menar bland annat GIH att det ska finnas en tidsbegränsad postdoktoranställning på två år vilken kan omvandlas till en halvtid på fyra år, medan KI önskar en tidsbegränsad karriäranställning efter postdoktoranställningar på fyra till sex år, motsvarande tidigare forskarassistent.

Vid alla lärosäten utom två (Dans- och cirkushögskolan och KI) finns möjlighet till befordran. Knappt hälften menar att befordran innebär en ny anställning, övriga menar att det är samma anställning och några tvekar. En tredjedel av lärosätena menar att en befordran innebär mer kvalificerade arbetsuppgifter, övriga att en befordran inte innebär nya arbetsuppgifter. En befordran kan vara en möjlighet, en rättighet eller en rättighet att befordras till universitetslektor men en möjlighet att befordras till professor.

Vid alla lärosäten som har befordran måste läraren styrka sin behörighet för den högre anställningen. Vid de allra flesta lärosätena gäller samma kriterier för befordran som vid nyanställning. Vad gäller lämplighet är det få lärosäten som anger en definition. Flera anger att man arbetar på saken.

Vi de flesta lärosäten (23 av 29) ska lärare ha genomgått högskolepedagogisk utbildning snarast efter tillsvidareanställning. Flera anger att man arbetar på att ta fram kriterier för motsvarande förvärvade kunskaper.

¹ Följande lärosäten har inte svarat: Blekinge tekniska högskola, Handelshögskolan i Stockholm, Högskolan i Halmstad, Högskolan i Jönköping, Högskolan på Gotland, Konstfack, Linnéuniversitetet, Luleå tekniska universitet, Malmö högskola, Röda korsets högskola och Sophiahemmet högskola.

Alla lärosäten anger att kallelseförfarandet ska användas restriktivt. Fokus ligger på kallelse internationellt. De allra flesta har inte använt sig av möjligheten.

I de allra flesta lärosätenas anställningsordningar finns inte forskare med. Vissa anger att forskare räknas som övrig personal, medan några lyfter fram att man i nya anställningsordningar kommer att ha med forskare som en egen kategori.

Fråga 1A. Har ditt lärosäte etablerat, eller planerar att etablera, ett karriärsystem för kompetensbefordran? Hur är det i så fall strukturerat gällande befattningsstruktur?

Den vanligast förekommande befattningsstrukturen är biträdande universitetslektor, universitetslektor och professor. Flera lärosäten har även lagt till sådant som forskarassistent, postdoktor, docent och biträdande professor. Några har ännu fler steg.

Flera lärosäten är antingen på gång att ta fram karriärsystem, medan andra avvaktar att parterna i förhandlingarna om visstidsanställning ska komma överens eller att det sker en författningsreglering.

Vid KI använder man sig inte av möjligheten till befordran. Där utlyses alla tjänster. Vid Lunds universitet finns möjlighet till befordran två gånger per år i syfte att säkerställa planering av verksamhet och budget. Stockholms universitet har karriärsystem för kompetensbefordran kallat "En akademisk karriärväg" som inleds med en utlyst anställning som biträdande universitetslektor, som kräver doktorexamen. Även Örebro universitet har i sin anställningsordning reglerat en "akademisk karriärväg". Vid Uppsala universitet finns en karriärstege för tillsvidareanställda lärare. Befordran kan ske från universitetsadjunkt till universitetslektor, från universitetslektor till professor samt övergångsvis från biträdande universitetslektor till universitetslektor.

Fråga 1B. Hur har ditt lärosäte, i avsaknad av reglering i förordning eller kollektivavtal, hanterat frågan om tidsbegränsad karriäranställning?

De konstnärliga lyfter alla fram möjligheten till tidsbegränsade anställningar på konstnärlig grund att lösa problematiken.

På Chalmers har man kvar tidsbegränsade forskarassistenter på fyra år, medan KI endast har tillsvidareanställningar i tre kategorier forskare, universitetslektor och professor. Högskolan Kristianstad använder sig i en övergångsperiod av tidigare regler. Vid Uppsala universitet används övergångsregler för redan tillsvidareanställda biträdande universitetslektorer. På KTH utlyses inga nya biträdande universitetslektorsanställningar.

Högskolan i Borås har en ny visstidsanställning på gång om två år för nydisputerade. Vid Umeå universitet har man gjort biträdande universitetslektor till en tillsvidareanställning. Anställningen ses som en vetenskaplig meritering där 80 % av anställningen de fyra första åren är forskning. De flesta lärosäten använder dock sig av allmän visstidsanställning enligt LAS.

Fråga 1C. Hur skulle ditt lärosäte vilja att en framtida förordnings- eller kollektivavtalsbaserad tidsbegränsad karriäranställning utformas?

Flera lärosäten förordar ett tidsbegränsat biträdande universitetslektorat på fyra år inklusive förlängning på grund av särskilda skäl som föräldraledighet. Uppsala universitet menar att det inom en tidsbegränsad anställning som biträdande universitetslektor inte ska vara möjligt med befordran. Uppsala universitet menar vidare att det skulle vara upp till varje lärosäte att reglera befordran, behörighet, bedömningsgrunder och titel. Stockholms universitet menar att anställningen skulle vara fem år, men betonar liksom Uppsala universitet lärosätets egen beslutsrätt.

GIH menar att det ska finnas en tidsbegränsad postdoktoranställning på två år, vilken kan omvandlas till en halvtid på fyra år. Högskolan i Borås lyfter fram möjligheten visstidsanställa personer som fått medel för längre period än två år, liksom en meriteringsanställning för nydisputerade att forska i stor omfattning. Högskolan i Borås menar vidare att postdoktoranställningar ska vara endast ett år. Högskolan Väst vill att möjligheten finns enligt tidigare Högskoleförordning att kunna visstidsanställa timanställda lärare under ett år med möjlighet att förnya anställningen. KI önskar en tidsbegränsad karriäranställning efter postdoktoranställning på fyra till sex år, motsvarande tidigare forskarassistent. KTH vill ha en tidsbegränsad ingångsanställning på sex år.

Fråga 2. Finns möjligheten till befordran vid ditt lärosäte? Betraktas befordran som en ny anställning? Betraktas befordran som samma anställning som tidigare men med mer kvalificerade arbetsuppgifter? Ser ditt lärosäte befordran som en rättighet eller som en möjlighet?

Vid Dans och Cirkushögskolan och KI finns inte möjligheten till befordran, vid övriga finns den. Tio lärosäten menar att en befordran innebär en ny anställning, två är tveksamma om befordran innebär en ny anställning, övriga ser det som samma anställning. Nio lärosäten menar att en befordran innebär mer kvalificerade arbetsuppgifter, medan tre betonar att en befordran inte automatiskt innebär mer kvalificerade arbetsuppgifter. Vid övriga lärosäten har en befördrad lärare samma arbetsuppgifter.

Uppsala universitet, Stockholms universitet och Mittuniversitetet menar att befordran är en rättighet. Vid GIH, Karlstads universitet, Stockholms Dramatiska högskola och Örebro universitet är det en rättighet att prövas till universitetslektor, medan det är en möjlighet att prövas till professor. Vid Göteborgs universitet anses det vara en rättighet att bli prövad, medan Högskolan i Skövde anför att till exempel en biträdande professor har rätt att få bli prövad till professor och att en disputerad adjunkt och en lektor som önskar bli biträdande professor har rätt att ansöka om att få bli prövad. Vid övriga lärosäten är det en möjlighet.

Flera lärosäten poängterar att befordran till professor styrs av verksamhetens behov och ekonomi. Flera skriver att professorsbefordringar beslutas av rektor, medan vid vissa lärosäten fattas beslut av prefekt.

Fråga 3. Om rättigheten/möjligheten till befordran finns, innehåller bedömningskriterierna att läraren måste styrka sin behörighet för den högre anställningen? Vilka kriterier finns för att bedöma lämplighet?

Vid alla lärosäten (det gäller inte vid KI där möjligheten till befordran inte finns) måste läraren styrka sin behörighet för den högre anställningen. Vid de allra flesta lärosätena gäller samma kriterier för befordran som vid nyanställning. För befordran till professor lyfter flera fram kriterier gällande progression och framåtsyftning i forskning. Mittuniversitetet talar om kvalitetskriterier. Vid Mälardalens högskola finns möjligheten för en universitetsadjunkt att befordras till universitetslektor på alternativa grunder.

Bedömningskriterierna kan fastställas på olika nivåer vid lärosätena. Vid Umeå universitet finns dels allmänna kriterier, därutöver kan dekan fastställa egna bedömningsgrunder. Vid Örebro universitet är det fakultetsnämnden som beslutar om kriterier, medan på Stockholms universitet görs detta av områdesnämnden.

Vad gäller lämplighet är det få lärosäten som anger en definition. Flera anger att man arbetar på saken. Uppsala universitet lyfter fram ett antal kriterier för att bedöma lämplighet såsom personlig lämplighet och definitioner av vetenskaplig skicklighet, pedagogisk skicklighet, administrativ skicklighet, klinisk skicklighet, konstnärlig skicklighet och ledningsskicklighet.

Fråga 4. Finns det angivet i anställningsordningen att lärare ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning snarast efter att ha blivit tillsvidareanställda? Vilka kriterier används för att bedöma om läraren har motsvarande förvärvade kunskaper?

Vid Ersta Sköndal högskola, Högskolan Kristianstad, Kungl. Konsthögskolan, Kungl. Musikhögskolan och Operahögskolan i Stockholm finns det inte angivet i anställningsordningen att lärare ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning snarast efter att ha blivit tillsvidareanställda. Vid KI gäller att för vissa läraranställningar där pedagogisk skicklighet viktas högt finns krav på högskolepedagogisk utbildning. I övriga lärosätes anställningsordningar ska lärare ha genomgått högskolepedagogisk utbildning snarast efter tillsvidareanställning.

På KTH skrivs det in i anställningskontraktet om högskolepedagogisk utbildning saknas och att en sådan ska genomföras. Vid Högskolan i Borås och Högskolan i Gävle kan en lärare inte anställas tillsvidare om hon/han inte fullfört högskolepedagogisk utbildning.

Flera anger att man arbetar på att ta fram kriterier för motsvarande förvärvade kunskaper. Vid GIH, Högskolan i Skövde och Högskolan Väst finns angivna kriterier.

Fråga 5. Använder sig ditt lärosäte av möjligheten att kalla professor? Ligger fokus på kallelse nationellt eller internationellt? På vilka grunder kallas en professor?

Alla lärosäten anger att kallelseförfarandet ska användas restriktivt. De allra flesta har inte använt sig av möjligheten.

Vid Chalmers kan man kalla till alla tjänstenivåer. Vid övriga lärosäten gäller kallelseförfarandet endast professorer. Vid Höghskolan i Borås har två professorer kallats nationellt och vid SLU en professor också nationellt.

Fokus bland lärosätena är kallelse internationellt. Grunden för kallelse är bland annat att personens kompetens ska ha särskild betydelse för viss verksamhet vid lärosätet och att personen är behörig.

Fråga 6. Hur behandlas forskare i ditt lärosätes anställningsordning?

I de allra flesta lärosätenas anställningsordningar finns inte forskare med. Kungl. Konsthögskolan och Karlstads universitet anger att man arbetar på nya anställningsordningar och att forskare där ska finnas med.

På Göteborgs universitet definieras forskare inte som lärare men kan undervisa begränsat om de har högskolepedagogisk utbildning. De kan i undantagsfall befordras till lektor eller professor, men det är ingen rättighet. Vid SLU kan en forskare befordras till professor under förutsättning att hon/han är docent.

Vid Stockholms universitet finns inga särskilda bestämmelser om forskare. Dock är det en särskild anställning, som ska skiljas från till exempel postdoktor. På Örebro universitet nämns forskare i anställningsordningen under kategorin *Övriga akademiska anställningar* tillsammans med amanuens och doktorand. Vid Södertörns högskola anställs idag projektforskare på allmän visstidsanställning eller tillsvidare.

På KI räknas forskare in i kategorin forskarassistenter, forskare och postdoktor. Vid Umeå universitet är forskare en läraranställning i den nya arbetsordningen. Dock utan möjlighet till befordran. För att få undervisa ska en forskare ha högskolepedagogisk utbildning. På Höghskolan i Borås räknas forskare till kategorin annan personal. Vid Kungl. Musikhögskolan anställs de som forskarassistent eller biträdande lektor.

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
CTH	<p>1 A. Ja, Chalmers har sedan stiftelsebildningen 1994 en akademisk karriärstegen där intern befordran är möjlig från forskarasistent till docent och vidare till biträdande professor och slutligen till professor. I varje steg finns krav på såväl individens prestation som verksamhetsskäl.</p> <p>1. B. Chalmers har fortfarande kvar den tidsbegränsade (4 år) karriäranställningen forskarasistent.</p> <p>1 C. Chalmers förordar fortsatt att en första akademisk instegstjänst är tidsbegränsad till 4 år.</p>	<p>2. Ja, möjlighet (inte rättighet) till intern befordran finns vid Chalmers. Utöver individens egen prestation ska inriktningen på den högre tjänsten vara i linje med institutionens strategi och det måste finnas ekonomiskt underlag för en befordran. Befordran betraktas som en ny anställning och i princip ska den befordrade få mer kvalificerade arbetsuppgifter.</p>	<p>3. Ja, den sökande bedöms på samma sätt vid befordran som vid extern rekrytering av inomvetenskapligt och pedagogiskt sakkunniga enligt kriterierna för den högre tjänsten.</p>
CTH	<p>4. Ja, för tjänster som lektor och högre på Chalmers gäller att den sökande ska ha genomgått utbildning i högskolepedagogik (15 hp) eller annan motsvarande utbildning, eller på annat sätt kunnat visa att motsvarande kompetens finns. De externa pedagogiskt sakkunniga som anlitas anställningskommittén vid alla rekryteringar och befordringar till tjänster som lektor och högre, gör även bedömningen av om den sökande kan anses ha motsvarande kompetens. Kriterierna för bedömning av pedagogisk skicklighet är under utveckling.</p>	<p>5. Ja, Chalmers kan direktrekrytera (kalla) personer till alla tjänstenivåer. På professorsnivå är fokus på excellens, nationellt såväl som internationellt.</p>	<p>6. Befattningen forskare regleras inte i Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal.</p>
DOCH	<p>1 A. Nej.</p> <p>1 B. Tidsbegränsad anställning på konstnärlig grund kan användas.</p> <p>1 C. Ingen planering finns idag.</p>	<p>2. Nej.</p>	<p>3. Det finns ingen sådan struktur idag.</p>
DOCH	<p>4. Ingår i anställningen som en lokal föreskrift, snarast möjligt efter anställning.</p>	<p>5. Ja, främst internationell specifik kompetens av särskild betydelse för en viss verksamhet.</p>	<p>6. Ingår ej i anställningsordningen.</p>
ESH	<p>1 A. Nej. Har dock några tidsbegränsade anställningsformer för lärare i kollektivavtal.</p> <p>1 B. Ibland direktrekryterat lektorer och professorer tills vidare ibland erbjudit tidsbegränsad anställning initialt. Tillämpar sakkunniggranskning för bedömning av meriter vid tillsvidare anställning för att säkerställa att kompetenskrav för lektor samt professor.</p> <p>1 C. Frågan om karriäranställningar har diskuterats på ledningsnivå vid högskolan. Vi ser positivt på idén men har idag inga konkreta planer på att utforma ett dylikt system. Vi konstaterar att det krävs ett stort arbete med att dels utforma själva systemet men framförallt förändra strukturer inom hela verksamheten.</p>	<p>2. Möjligheten till befordran finns. Betraktas som samma anställning. Befordran är en möjlighet men uppmuntras av arbetsgivaren bland annat genom den docentskola som inrättats.</p>	<p>3. Behörighet måste styrkas och sakkunnighetsgranskning sker. Kriterier för adjunkts befordran till lektor: Behörig är den som har avlagt doktorsexamen. Ämnesområdet för anställningen som lektor ska vara detsamma som för anställningen som adjunkt. En adjunkt som är anställd tills vidare kan efter särskild bedömning befordras till lektor, även om behörighetskraven inte är uppfyllda. Motsvarande kriterier finns för både docent- och professorsbefordran.</p>

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
ESH	4. Nej, det finns inte angivet. Men det finns en plan för att samtliga lärare ska gå högskolepedagogisk utbildning som erbjuds i arbetsgivarens regi – delvis på betald arbetstid.	5. Då vi är en enskild utbildningsanordnare har vi inte styrts av högskoleförordningen när det gäller rekrytering av professorer. Vi genomför en sakkunnighetsgranskning vid professors rekrytering. Vi kan kalla professorer om vi så önskar.	6. Tills vidare eller tidbegränsat enligt LAS Extra lektor tidsbegränsad i max 4 år, enligt kollektivavtal.
FHS	1 A. I dags läget finns det inte på FHS men arbete pågår för att införa ett karriärsystem. 1 B. Nej, det saknas. På FHS används allmän visstidsanställning. Även centralt kollektivavtal för postdoc-anställning används. 1 C. Vi har inget svar på denna fråga idag.	2. Ja, man kan ansöka om befordran på FHS. Ur ett rent arbetsrättsrättsligt perspektiv får personen ett nytt anställningsavtal. Det kan ske en översyn av arbetsuppgifterna om arbetsgivaren har behov av det. Det är alltså ingen rättighet. Det ses som en möjlighet.	3. Samma prövning sker som vid nyanställning, dvs sakkunnigprövning. Nej, idag sker ingen prövning av lämplighet men det övervägs att föras in i anställningsordningen att lämplighet och ledningsskicklighet är en bedömningsgrund.
FHS	4. Ja, om det inte är uppenbart obehövt.	5. Nej, det har inte används men möjligheten har diskuterats.	5. Inte alls.
GIH	1 A. Befattningsstrukturen vid GIH är enligt följande: Adjunkt, lektor och professor. Utöver detta finns det möjlighet att ansöka om att bli antagen som oavlönad docent. 1 B. GIH avvaktar ett kollektivavtal alternativt reglering i förordningen. 1 C. Tidsbegränsad anställning på postdoc-nivå på två år bör behållas, gärna med möjlighet att anställa på halvtid under 4 år. Dessutom skulle det behövas någon form av tidsbegränsade anställning för lärare.	2. Ja, men befordran betraktas inte som ny anställning. Det är samma anställning men med mer kvalificerade arbetsuppgifter. Rättighet för befordran till lektor, rättighet för befordran av biträdande lektor till lektor samt möjlighet för befordran till professor. Utöver detta finns det möjlighet att ansöka om att bli antagen till oavlönad docent.	3. Ja, den sökande måste styrka sin behörighet. För lektorstjänster ska den sökande ha doktorsexamen inom för anställning vid GIH relevant ämne/inriktning, dokumenterad högskolepedagogisk utbildning och dokumenterad god pedagogisk skicklighet. En biträdande lektor ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som lektor om behörighet finns för sådan anställning och bedöms lämplig. Krav för befordran till professor är bl.a. vetenskaplig skicklighet, ledande inom området, internationellt verksam, publikationer av hög kvalitet, hög grad av självständighet och handledarerfarenhet. Den sökande ska bl.a. ha erfarenhet från olika undervisningsformer, uppvisa självständigt ansvar, handledarutbildning och erfarenhet av handledning.

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
GIH	4. I bedömningsgrunder för lektor och adjunkt ingår högskolepedagogisk utbildning. Möjlighet att genomgå detta ges även inom anställningen.	5. Nej, GIH har ännu inte använt sig av denna möjlighet. Möjligheten finns dock i anställningsordningen.	6. För anställning som postdoktor, doktorand, assistent, amanuens samt tidsbegränsat anställd vikarie, lärare och forskare gäller inte de allmänna bedömningsgrunderna utan bedömningsgrunder utformas vid varje enskilt rekryteringsärende. I övrigt har vi inga specifika forskartjänster.
GU	1 A. Bitr. lektor, lektor och professor. Befordran kan göras från adjunkt och forskare i vissa fall. Befordringssystemet är ej låst till endast en väg. 1 B. Har bitr. lektor som begränsas enligt LAS. 1 C. Bitr. lektor ska kunna tidsbegränsas tidigare enligt HF, alltså fyra år plus eventuell förlängning.	2. Ja, betraktas inte som ny anställning utan som en kompetensprövning. Behöver inte automatiskt innebära andra arbetsuppgifter. Det är en rättighet att bli prövad. Samma principer som vid ledigkungsörande gäller.	3. Behörigheten ska kunna styrkas. Vid befordran till professor gäller att "särskilt graden av progression och framåtsyftning i forskningen ska beaktas".
GU	4. Ja, senast inom ett år (i undantagsfall tre år) ska utbildning genomgåts. Det finns en rektor fastställd handläggningsordning för prövning och erkännande av högskolepedagogiska meriter.	5. Ja, men restriktivt. Fokus internationellt.	6. Definieras inte som lärare, men kan undervisa i begränsad omfattning under förutsättning att högskolepedagogisk utbildning genomgåts. Kan i undantagsfall befordras till lektor/professor, dock är det ingen rättighet att bli prövad.
HD	1 A. Högskolan Dalarna har beslutat att en pedagogisk karriärstege ska införas. Detta anges i den strategiska handlingsplanen och ska vara genomfört 2014. 1 B. I anställningsordningen finns postdoktor. 1 C. -	2. Det finns möjlighet till befordran på HD. Befordran betraktas som en ny tjänst vilket manifesteras i ett nytt anställningsbeslut. Anställningen bygger på den gamla men med mer kvalificerade arbetsuppgifter. Det är en möjlighet att ansöka om befordran inte en rättighet. Ansökan om befordran till professor ska godkännas av rektor i personalberedningen efter yttrande av akademichef. Vid beslut om prövning ska hänsyn tas till verksamhetens behov ur ett kompetensförsörjningsperspektiv.	3. Det gäller samma kriterier som för anställning av lärare dock med tillägget att den sökande skall genomgått den högskolepedagogiska utbildningen om 10 veckor. Detta finns angivet i anställningsordningen.
HD	4. Det finns angivet i anställningsordningen att nyanställd snarast möjligt ska genomgå den högskolepedagogiska utbildningen. Dokument gällande hur man ska validera högskolepedagogisk kompetens är under framtagande.	5. Vi har valt att inte använda kallelseförfarandet när vi rekryterat professorer och det är inte troligt att det kommer att ske framöver.	6. Högskolan Dalarna har inga rena forskartjänster utan bara forskande lärare, detta anges i anställningsordningen.

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
HiB	1 A. På förslag: Seniora lärare, adj. lektor, adj. adjunkt, adjunkt, postdoktor, forskarass, bitr. lektor, meriteringsanställning, lektor, associate professor, gästprofessor, adj. professor och professor. 1 B. Ny visstidsanställning under två år. 1 C. Visstidsanställa personer som fått medel längre än två år. Meriteringsanställning för nydisputerade att forska i stor omfattning. Postdoc endast ett år.	2. Ja, för tillsvidareanställda. Samma krav som vid nyanställning. Dock ingen nyanställning. Är en kompetensprövning och en möjlighet.	3. Samma krav som nyanställning. Ämnesområdet samma eller i nära anknytning till grundanställningen.
HiB	4. En adjunkt eller lektor som inte gått högskolepedagogisk utbildning kan anställas tills vidare dock längst ett år. Den får förnyas ett år. Behörighet att anställas som associate professor, adjunkt eller lektor kräver 10 veckors högskolepedagogisk utbildning.	5. Ja. Restriktivt. Högskolan har kallat två från Sverige. Det krävs att personens kompetens har särskild betydelse för viss verksamhet vid högskolan.	6. Ses inte som en lärarkategori, utan som annan personal.
HiG	1. Det enda som vi har av karriärsystem är att vi har en postdoc anställd. I övrigt har det inte framfört behov av att skapa modell för karriärutveckling för lärare.	2. Möjlighet till befordran finns, inte rättighet. Vi betraktar det som samma anställning men med mer kvalificerade uppgifter. Vi ändrar befattningsbenämning, diskuterar lön och arbetsuppgifter, nytt anställningsavtal.	3. Enligt HF, bedömning av Anställningsnämnden.
HiG	4. Ja. Om personen inte har angiven utbildning tidsbegränsas anställningen enligt LAS.	5. Ej hittills. Möjlighet enligt anställningsordning.	6. Ej med i vår anställningsordning, räknas ej som lärare.
HKr	1 A. Vi använder oss inte av tidsbegränsade anställningar som med automatik övergår till tillsvidareanställningar när man uppnått en viss grad av kompetens. Vi har befordringsmöjligheter på läraranställningar. Att bli befordrad är dock inte en rättighet utan en möjlighet för de anställda. 1 B. Det har varit möjligt för oss att under en övergångsperiod låta tidigare regler gälla. Därav har vi inte behövt göra några drastiska förändringar. Vi är dock drabbade av att vi inte har samma möjlighet att via HF ha en tidsbegränsningsgrund för "karriäranställningar". De centrala avtalen underlättar dock något för oss. 1 C. Vårt lärosäte var mycket noga med att inte missbruka möjligheten som HF gav när det gäller tidsbegränsningsgrunder. De möjligheterna som fanns i tidigare utgåva av HF vore bra om vi även fortsättningsvis kunde använda oss av.	2. Ja vi har möjlighet att befordras. Från och med 2012-02-10 får man en ny anställning när man blir befordrad. Huvudsakligen beror befordran på att medarbetarna har uppnått en högre kompetens-/vetenskaplig/forsknings nivå. Vid några av befordringarna får man mer kvalificerade arbetsuppgifter. Befordran är en möjlighet för våra medarbetare.	3. Självklart måste de styrka sin behörighet.
HKr	4. Vi har inte högskolepedagogiken som ett krav för att anställningen ska övergå till en tillsvidareanställning, men vi anser att det är av stor vikt att de så snart som möjligt fullgör högskolepedagogiken. Den personal som arbetar med kurserna och till viss del även sakkunniga bedömer om det föreligger motsvarande nivå på pedagogisk utbildning.	5. Vi har möjlighet att kalla professor. Vi har dock aldrig gjort det och anger i anställningsordningen att det ska användas mycket restriktivt.	6. Forskarna tillhör lärarkategorin och går på arbetstidsavtalet för lärare.

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
HiS	<p>1 A. Har infört befattningen bitr. professor som en möjlig karriärväg. En lektor som uppfyller kraven enligt vår AO kan ansöka om befordran. Vi kan också rekrytera externt till sådan befattning. Anställningsformen styrs av verksamhetens behov. Vi har även biträdande lektor i vår AO. Idag sker anställning till sådan befattning med stöd av LAS/ALVA.</p> <p>1 C. Det vore givetvis önskvärt att få till stånd ett kollektivavtal som möjliggör längre anställningstid för sådan instegsbefattning, åtminstone i nivå med postdoktoravtalet.</p>	<p>2. Befordran är ingen rättighet men en möjlighet. I vissa fall har den anställde rätt att "ansöka om att få bli prövad" och i vissa fall har den anställde "rätt att få bli prövad". Exv. har en bitr. professor rätt att få bli prövad till professor. Resonemanget här är i korta drag att om vi har endera befordrat någon till bitr. professor eller rekryterat sådan via annonsering så har vi samtidigt sagt att personen i fråga har rätt att prövas som professor när vederbörande uppnår den kompetensnivån. Vad gäller exv. adjunkt som disputerat eller lektor som vill bli biträdande professor så har man rätt att "ansöka om att få bli prövad". I första hand är det verksamhetens behov av kompetensförstärkning som ska avgöra. Om någon befordras skrivs ett nytt anställningsbeslut i den nya befattningen.</p>	<p>3. Ja, läraren ska styrka sin behörighet.</p>
HiS	<p>4. Ja, det finns inskrivet i vår AO. Vi håller också på att se över regelverket för detta. Vi har sedan tidigare riktlinjer för validering. Dessa kommer att ses över. Vi håller också på att ta fram en "alternativ karriärväg", en pedagogisk karriärstegen.</p>	<p>5. Vi har vid några tillfällen diskuterat frågan. Den regleras i vår AO och vi ser det som en möjlighet till strategisk rekrytering, nationellt eller internationellt. Skälen kan vara "en mer av samma sort" för att förstärka det som redan är bra. Det kan också vara ett sätt att dra till oss kompetens vi saknar men behöver. Det kan också vara jämställdhetsskäl.</p>	<p>6. Vi har inte forskare som anställningsform. Vi är ganska tydliga, rektor har här en klar uppfattning om att alla lärare (som har akademisk kompetens för forskning) ska forska och att alla forskare ska undervisa.</p>
HV	<p>1 A. Ja, befordran till professor; befordran till lektor samt befordran till senior adjunkt.</p> <p>1 B. Använt LAS.</p> <p>1 C. Enligt tidigare HF när det gäller timanställda lärare. Tillsvidare, dock längst ett år. Anställningen får förnyas (gäller även forskare i projekt).</p>	<p>2. Ja, ny lön, och ny titel (inte automatiskt vid senior adjunkt). Nej, möjlighet. Det är prefekt som beslutar om befordran är till nytta för verksamheten.</p>	<p>3. Ja, lite olika beroende på vilken befordran det gäller men t ex befordran till professor så är det: Vetenskapliga meriter, Pedagogiska meriter, administrativa meriter och ledningsuppdrag.</p>
HV	<p>4. Ja, inom ett år. Vid särskilda skäl kan en längre tidsperiod tillämpas. Ex. på näraliggande BHU kurser/utbildningar: Pedagogiska fortbildningskurser för lärare, anordnade av högskola/universitet, handledarutbildning för att handleda studenter i högskolan, ämnesdidaktiska kurser för undervisning i högskola. Andra kurser som riktas direkt till lärare eller doktorander för att öka förmågan att delta i pedagogiskt arbete. Utbildningar i kombination av erfarenhet av undervisning i högskola: Folkhögskolelärarexamen, examen för vårldläraryrket före 2001, 60 p och specialpedagogexamen, 60 p.</p>	<p>5. Ja, endast använt någon gång av särskild betydelse för högskolan.</p>	<p>6. Forskare är inte en kategori i vår anställningsordning.</p>

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
KaU	1 A. Endast det som finns i HF och avtal. Bitr. lektor, forskarass. och postdoc. fasas ut. ALVA används för TB-anställning som lektor eller forskare/gästforskare. 1 B. Se ovan. 1 C. En möjlighet till tidsbegränsad anställning på max fyra år.	2. Befordran till lektor är en rättighet. Befordran till professor en möjlighet, om behörigheten är uppfylld och verksamheten behöver en professor i aktuellt ämne. En befordran innebär inte automatiskt nya arbetsuppgifter. Kompetensutvecklingstid finns reglerat i lokalt avtal. Tveksamt om det är att betrakta som en ny anställning.	3. Sökande måste själv styrka sin behörighet. Kriterierna är desamma som behörighetskraven för rekryterad professor.
KaU	4. Ja. Lärarutbildning brukar räknas som motsvarande kunskaper. I övrigt görs en individuell bedömning.	5. Ja, men restriktivt. Personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid universitet och att personen är behörig.	6. Har för närvarande inte befattning i anställningsordningen. De får anställning som lektor i den mån gästprofessor eller postdoktor inte fungerar. I den revidering som ska göras under 2012 kommer forskare att vara med som befattning.
KI	1 A. Rätten till befordran togs bort årsskiftet 2010/ 11. Alla anställningar utlyses. Det bör även omfatta en eventuell tidsbegränsad karriäranställning. 1 B. I avsaknad av tidsbegränsad karriäranställning återstår bara tillsvidareanställning som forskare, lektor eller professor. 1 C. En tidsbegränsad karriäranställning efter postdoc på 4-6 år, som motsvarar tidigare forskarassistent.	2. Nej.	3. Nej.
KI	4. För vissa läroanställningar där pedagogisk skicklighet viktas högt är kravet högskolepedagogisk utbildning. Kan värderas vid sakkunnigförfarande eller av en stående bedömningsgrupp.	5. Ja, men restriktivt. Den som kallas ska ha en anställning motsvarande professor eller motsv. eller en position som internationellt ledande forskare. Kallelse kan göras på vetenskapliga och/eller pedagogiska grunder.	6. Finns i anställningsordningen. Till kategorin hänförs anställning som forskarassistent, forskare och postdoktor.
KKH	1 A. Inte mer än att man kan meritera sig. 1 B. Nej. 1 C. Som konstnärlig högskola har vi redan 5 + 5 år.	2. Ja, adjunkt kan prövas som lektor och lektor som professor. Befordran är ingen ny anställning, utan sker inom ramen för 5 + 5 år.	3. Anställningsordningen kommer att göras om under våren 2012. Befordran finns, men ska bli mer explicit i den nya.
KKH	4. Inte den nuvarande, men i den nya. De facto erbjuds alla den kursen idag.	5. Har inte gjort och vi rekryterar professorer såväl nationellt som internationellt redan idag.	6. Inte i den nuvarande, men kommer att tas upp i den nya.
KMH	1 A. Genom anställning som forskarassistent/bitr. lektor (enligt KMH:s anställningsordning). 1 B/C. Inom det konstnärliga området finns möjlighet att tidsbegränsa läroanställningar. Vi har ett flexibelt regelsystem som vi är nöjda med.	2. Möjlighet till befordran finns. Den behandlas inte som en ny anställning. Det är samma anställning som tidigare. Det är en möjlighet.	3. Läraren måste styrka sin behörighet. Samma kriterier som gäller vid anställning av lektor eller professor enligt KMH:s anställningsordning.

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
KMH	4. Det finns inte angivet i anställningsordningen. Med motsvarande kompetens avses yrkesverksamhet som kräver god kompetens inom området.	5. Inte hittills.	6. Genom anställning som forskarassistent/ biträdande lektor.
KTH	1 A. Ja, KTH har inrättat <i>tenure track</i> (biträdande lektor, lektor, professor) 1 B. KTH utlyser inga nya biträdande lektorat. 1 C. KTH vill ha en tidsbegränsad ingångsanställning (synonymt med forskarassistent/biträdande lektor) gärna på 6 år. Under en sådan anställning bör personen kunna ta ut föräldraledighet (det har varit ett problem med biträdande lektorat där tiden rullar på i alla fall). Den bör bara kunna sökas av personer som disputerat senare än 10 år sedan. Detta för att unga förmågor inte ska bli utslagna.	2. Ja, men det är ingen ny anställning men med mer kvalificerade arbetsuppgifter. Det är en rättighet för biträdande lektor till lektor men möjlighet för lektor till professor.	3. Ja, läraren måste styrka sin behörighet. En professor som befordras ska vara "önskvärd med hänsyn till arbetsuppgifter och verksamhetens inriktning samt den sökandes förmåga att leda utbildnings- och forskningsverksamhet".
KTH	4. Om högskolepedagogisk utbildning saknas skrivs det in i anställningskontraktet att lektorn eller professorn ska ta en sådan utbildning. Kriteriet är: "väl dokumenterad kunskap om undervisningsformer, metodiska ansatser samt examinations- och utvärderingsformer". KTH brukar räkna detta som en annan typ av pedagogisk utbildning (t ex gymnasieläroinutbildning), i kombination med dokumenterad god teoretisk inblick i lärarrollen, samt att personen har en dokumenterad förmåga att använda olika pedagogiska teorier.	5. Ja, KTH kan kalla professor. Det är för tidigt att säga. Ingen har ännu blivit anställd via kallelse. Det ska vara en strategisk satsning och grunderna ska dokumenteras.	6. ---
LiU	1 A. Adjunkt, postdoktor, junior lektor/itr. lektor, lektor, itr. professor och professor. 1 B. Vi använder oss av LAS och allmän visstidsanställning. 1 C. Som motsvarande den tidigare anställningen som forskarassistent.	2. Befordran är en möjlighet. Befordran leder i och för sig till en ny anställning men det sker ingen förändring i arbetsinnehållet.	3. Ja, både avseende vetenskaplig och pedagogisk meritering samt genomgången högskolepedagogisk utbildning.
LiU	4. Ja. Bedömning av motsvarande förvärvade kunskaper anlitas personal vid Centrum för undervisning och lärande.	5. Vi har ännu inte använt oss av den möjligheten. Beslut fattas av rektor och får inte delegeras.	6. Vi har inte haft några forskare, förutom de som vi förordnat med stöd av VR-beslut, sedan den befattningen utmönstrades 1991. De som då var forskare blev lektorer.

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
LU	<p>1 A. Ja, en förhoppning finns fortfarande att parterna ska komma överens eller att det sker en författningsändring som medger en fortsatt användning av bitr. lektor eller motsv. Idag finns möjlighet att befordras från bitr. lektor till lektor, från adjunkt till lektor och lektor till professor vid två tillfällen per år. Tanken är att säkerställa planering av verksamhetens innehåll och budgetplanering. Beslut tas av respektive fakultetsstyrelse efter samråd med institutionsstyrelsen.</p> <p>1 B. Avvaktar och använder sig av postdoktor och i vissa fall tidsbegränsat enligt LAS.</p> <p>1 C. Ser gärna att bitr. lektorat återinförs med möjlighet till förlängning på grund av särskilda skäl såsom föräldraledighet. Den dominerande uppfattningen är att man ska kunna prövas för en sådan anställning.</p>	<p>2. Ja. Från början betraktade universitetet det som en ny anställning, men mot bakgrund av att inte ÖNH prövar avslag om befordran längre och den osäkerhet som föreligger om ett avslag av lärosätet mot bakgrund av egen beslutad befordringsgång skulle innefattas av artikel 6.1. Europakonventionen har medfört att man väljer att se det som samma anställning men med mer kvalificerade uppgifter och därför inte kan överklagas.</p>	<p>3. Ja, behörighet för anställningen måste visas. Därutöver ska sökande ha uppvisat progression inom vetenskaplig/konstnärlig eller pedagogisk skicklighet. Universitetet har inte vidare definierat vilka lämplighetskriterierna ska ställas för att bedömas som lämplig detta måste kunna vara olika beroende på vilka arbetsuppgifter som förväntas utföras och i vilken miljö.</p>
LU	<p>4. För att anställas som adjunkt, lektor eller som professor krävs för anställningen att sökande genomgått 5 veckors högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt inhämtat motsvarande kunskaper. Det finns undantag från kravet vid särskilda skäl och som i huvudsak kan beröra gästprofessorer och adjungerade lärare. Särskilda skäl är i huvudsak att den sökande ska vara vid universitetet mycket kort tid eller enbart forska. Riktlinjer finns framtagna för när undantag från kravet ska anses föreligga samt hur motsvarandebedömning ska ske. Riktlinjerna hänvisar här till de kriterier som SUHF tagit fram 2005.</p>	<p>5. Använt sig av möjligheten vid mycket få tillfällen för att kalla internationellt. Riktlinjer finns för rektors möjlighet att kalla. Den som kallas ska ha en unik kompetens som inte finns vid lärosätet och som är strategiskt mycket viktig för verksamheten och där en utlysning inte bedöms medföra att den man vill värva till universitetet kommer att söka. Jämställdhetsaspekten och att man skannat av marknaden förutsätts ha skett före det att rektor föreslås kalla någon till en anställning. Kallelse ska föregås av diskussion dels med sektionen Personal dels med ledningsfunktion med särskilt ansvar för ledarskap och medarbetarskap.</p>	<p>6. Dessa ingår inte i anställningsordningen. Diskussion förs om hur man ska förhållas sig till de som redan finns, särskilt de som även deltar i undervisning. Anställningsordningen reglerar lärare och intentionen är att även forskare i mesta möjliga mån ska anställas som lärare om de deltar i undervisning och forskning.</p>
MiUN	<p>1 A. Mittuniversitetet avvaktar central nivå och har inte avtalsreglerat ett karriärsystem ännu. Önskvärt är att det ser ut som den modell som SUHF tidigare föreslagit.</p> <p>1 B. En del av de doktorander som disputerat kan erbjudas anställning som forskare (enligt tidsbegränsningsskäl i LAS). Adjunkter kan befordras (enligt vår egen anställningsordning).</p> <p>1 C. Önskvärt vore biträdande lektor (2-4 år).</p>	<p>2. Möjlighet till befordran finns. Det betraktas som en ny anställning och är en rättighet.</p>	<p>3. I anställningsordningen och dels på respektive fakultet finns kvalitetskriterier för professorsanställning. Huvudrubrikerna för dessa är vetenskaplig skicklighet, pedagogisk skicklighet och övrig meritering. Där tydliggörs vad den höga graden av vetenskaplig skicklighet främst visas genom, samma sak gällande den pedagogiska skickligheten. Ansökan om befordran till professor bereds med samma kvalitetskriterier som vid rekrytering av professor. I anställningsordningen anges också att ansökan om befordran till lektor bereds med samma kvalitetskriterier som vid rekrytering av lektor.</p>

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
MiUN	4. Ja. Anställningsordningen krävs högskolepedagogisk utbildning omfattande minst 15 hp, men den som inte har det och ändå anses som behörig ska tillse att högskolepedagogisk examen avklarats snarast efter anställningen. Huvudkriterierna i den pedagogiska skickligheten är pedagogisk erfarenhet, förmåga att uppfylla den pedagogiska rollen och förmåga till pedagogisk förnyelse. Sökanden kan med hjälp av handlingar, referenser m.m. från sin verksamhet ge underlag för bedömning av sina pedagogiska meriter.	5. Inte hitintills men möjligt i framtiden.	6. Finns inte med i Mittuniversitetets anställningsordning.
MDH	1 A. Adjunkt, lektor, professor. 1 B. Vi har inte kallat någon befattning för karriärställning utan vi har benämningar enligt ovan. Vi utnyttjar LAS-reglerna dvs visstidsanställning för adjunkter och lektor vid behov. 1 C. En möjlighet till längre tidsbegränsad anställningstid än två år vore bra.	2. Ja. Det innebär en ny anställning. Om vi väljer att befordra så torde väl också det medföra mer kvalificerade arbetsuppgifter. Det är en möjlighet och ingen rättighet.	3. Ja. En adjunkt kan befordras till lektor på alternativa grunder på något av följande kvalifikationskrav; väl dokumenterad, framstående pedagogisk skicklighet alt. väl dokumenterad förmåga att leda verksamhet och personal alt. väl vitsordad samverkan med det omgivande samhället tex inom nationell eller internationell samverkansprojekt eller inom information eller forskning och utvecklingsarbete. I övrigt samma behörighets och bedömningsgrunder som vid en rekrytering.
MDH	4. Ja. Den pedagogiska skickligheten ska vara väl dokumenterad och avse såväl planering, genomförande och utvärdering av undervisning och examination.	5. MDH har inskrivet i anställningsordningen att högskolan använder den återinförda möjligheten till kallelseförfarande vid anställning av professor med den återhållsamhet som förarbeten och förordningstext föreskriver. MDH har ännu inte använt denna möjlighet.	6. Befattningsbenämningen forskare är ingen läroanställning på MDH och omfattas därför inte av anställningsordningen för lärare.
Opera	1 A. Nej, de möjligheter vi ser är genom att söka utannonserade tjänster inom lärosätet. 1 B. Egentligen inte, men vi använder tidsbegränsade gästläroanställningar som på ett sätt kan innebära karriärställningar, då vi sakkunnigprövar personer som inte redan är meriterade för lektor/professornivå. 1 C. Har ej någon diskuterad syn på detta.	2. Enligt Operahögskolans anställningsordning föreligger ingen möjlighet till befordran.	3. Möjligheten föreligger inte, det närmaste man kan komma är att de högre tjänster som blir aktuella är sökbara med vidhängande kriterier kring konstnärlig, pedagogisk och i vissa fall administrativ skicklighet.
Opera	4. Nej.	5. Vi har tillämpat det på en gästprofessor, då vi kallade en person nationellt som var av yttersta vikt, med en unik kompetens, för ett konstnärligt utvecklings/forskningsarbete skulle kunna genomföras. Den aktuella personen var konstnärligt meriterad men inte professorsbedömd, vilket då gjordes av högskolan i samband med att personen kallades.	6. För tillfället inte alls. Den kategori som omnämns är postdoktor, men rena forskaranställningar förekommer inte i anställningsordningens förteckning.

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
StDH	1 A. Nej. 1 B. Vi kan tidsbegränsa läraranställningar enligt HF (gäller konstnärlig verksamhet). 1 C. Ej aktuellt.	2. Befordran betraktas inte som en ny anställning med mer kvalificerade arbetsuppgifter. Rättighet från adjunkt till lektor och möjlighet från lektor till professor.	3. Ja. Kriterier håller på att tas fram. De enligt HF tillämpas.
StDH	4. Ja, i anställningsordningen finns angivet att lärare ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning snarast efter tillsvidareanställning. Det finns inga uttalade kriterier för att bedöma om läraren har motsvarande förvärvade kunskaper.	5. Ja, men restriktivt. Både nationell och internationell kallelse finns. En professor kallas om det finns en speciell kompetens som vi behöver och som är unik.	6. De är inte med i vår gällande anställningsordning.
SU	1 A. Vid SU finns ett karriärssystem för kompetensbefordran, "En akademisk karriärväg". I Anställningsordning för anställning som och befordran till lärare anges att syftet med karriärvägen är att rekrytera yngre personer till anställning som lärare vid universitetet och ge dem förutsättningar att långsiktigt utveckla excellens inom forskning och utbildning. I karriärvägen ingår anställningarna biträdande lektor, lektor och professor. Karriärvägen inleds med en utlyst anställning som biträdande lektor, för vilken det krävs doktorsexamen. Vid SU finns även en anställning som adjunkt. Anställningen är en anställning utanför den akademiska karriärvägen och forskning ingår inte i arbetsuppgifterna för en adjunkt. En adjunkt kan vidare inte befordras till anställning som lektor. Anställningar som adjunkt får inte ledigkungöras utan att beslut fattats av rektor i varje enskilt fall. 1 B. I väntan på ett kollektivavtalsavtal alternativt en reglering i författning har universitet avvaktat med att anställa biträdande lektorer. Avseende befordran till lektor och professor sker detta fortlöpande. 1 C. Rätten/Möjligheten att befordras bör föreligga när behörighetskraven är uppfyllda. De aktuella behörighetskraven bör, med beaktande av högskoleförordningen, bestämmas av den lokala arbetsgivaren vid varje lärosäte. Det bör vara upp till varje lärosäte att besluta om befordran ska vara en möjlighet eller rättighet. En framtida förordnings- eller kollektivbaserad tidsbegränsad karriäranställning bör omfatta fem år.	2. Inom ramen för karriärvägen finns det två befattningar som medför att den anställde, under förutsättning att behörighetskraven är uppfyllda, efter ansökan kan befordras. En biträdande lektor kan ansöka om att bli befordrad till lektor och en lektor kan ansöka om befordran till professor. Det är i båda fallen fråga om befordran till tillsvidareanställningar. Därutöver kan forskare (som är en särskild anställning) befordras till professor, om behörighetsvillkoren är uppfyllda. Detta är inte en läraranställning och omfattas inte av karriärvägen. Befordringarna har inte av universitetets betraktats som nya anställningar. Det är istället att ses som en överenskommelse om ändrade arbetsuppgifter alternativt en omplacering inom ramen för anställningen. Vid SU föreligger en rätt till befordran.	3. För att befordras krävs en ansökan från arbetstagaren. Det är den sökande som ska visa att han eller hon uppfyller kraven för befordran. Det är således den sökande som ska styrka sina meriter. Behörighetskraven för att befordras till lektor och professor framgår av högskoleförordningen och AOSU. Det framgår vidare att utöver dessa behörighetskrav kan områdesnämnden (el. motsv.) fastställa ytterligare behörighetskrav och bedömningsgrunder. Vilka behörighetskrav som ställs för att befordras fastställs ytterst av områdesnämnden (eller efter delegation fakultetsnämnd). Fakulteterna har fastställt kriterier.
SU	4. Huvudregeln är att den som anställs som lektor eller professor ska ha högskolepedagogisk utbildning motsvarande 7,5 hp. Om den anställde inte uppfyller detta krav eller inte bedömts har förvärvat motsvarande meriter på annat sätt ska den anställde genomgå en sådan utbildning under de två första åren för anställningen. Det finns inga särskilda kriterier för vad det innebär att ha förvärvat motsvarande kunskaper. Bedömningen görs av lärarförslagsnämnden/fakultets-nämnden. Den som befordras till universitetslektor eller professor ska, vid ansökan, ha högskolepedagogisk utbildning motsvarande 7,5 hp.	5. AOSU medger möjligheten för kallelse till anställning som professor. Det är ett verktyg för strategiska rekryteringar men bör tillämpas med stor återhållsamhet. Det krävs att anställningen är av särskild betydelse för verksamheten. Det är rektor som beslutar om ett kallelseförfarande ska inledas och beslutar om anställning genom kallelse. SU har hittills inte använt sig av detta förfarande.	6. Förutom rätten till befordran finns det inga särskilda bestämmelser avseende anställningen forskare. Forskare är dock en särskild anställning, som ska skiljas från t.ex. en postdoktoranställning.

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
SLU	1 A. SLU håller för närvarande på med att utarbeta en befordringsordning, inkl. befattningsstruktur, så väl för lärare, forskare samt miljöanalytiker, klart 12-07-01. 1 B. Vi utgår från det som gäller i HF, LAS samt de kollektivavtal som slutits inom området. 1 C. Skulle vilja ha en meriteringsanställning motsvarande forskarassistent och med möjlighet till tidsbegränsning motsvarande den gamla ordningen .	2. Enligt en av utgångspunkterna i det arbete som för närvarande pågår ska möjlighet till befordran finnas. Befordran betraktas som samma anställning som tidigare och inte någon ändring av arbetsuppgifterna. Befordran kommer att vara en möjlighet vid SLU.	3. En kompetensprövning kommer att göras i samband med prövning av befordran. I denna bedömning ligger också frågan om lämplighet. Hur detta kommer att göras ingår som en del i den pågående beredningen.
SLU	4. I nu gällande anställningsordning är det formulerat så att det är meriterande om den som anställs som professor genomgått minst 10 veckors högskolepedagogisk utbildning. För lektorsanställning krävs det för behörighet 10 veckors högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper.	5. SLU har använt kallelseförfarandet en gång. Då skedde detta nationellt. Detta förfarande kommer att användas mycket restriktivt.	6. Forskare har vid SLU möjlighet att befordras till en professor. Grundläggande vid sådan prövning är att personen uppnått docentkompetens.
SH	1 A. Nej inte i dagsläget. Beror på vilka möjligheter som kommer att finnas framöver. 1 B. Har inga särskilda "karriäranställningar" som leder till tillsvidareanställning i dagsläget. 1 C. En tidsbegränsad anställning som ger möjlighet (efter särskild prövning enligt högskolans AO) till tillsvidareanställning, ska dock inte vara en rättighet.	2. Ja, befordran är en möjlighet för tillsvidareanställda adjunkter och lektorer vid högskolan som efter kompetensutveckling uppfyller behörighetskrav och allmänna bedömningsgrunder för en högre kvalificerad anställning. Befordran medför dock inte per automatik ändrade anställningsvillkor.	3. Ja, det är samma kriterier som vid rekrytering av motsvarande anställning.
SH	4. Högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kompetens är ett krav för att kunna bli anställd som adjunkt, lektor och professor.	5. Ja, om det är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Endast den som har behörighet att anställas som professor får anställas genom kallelse.	5. Vi hade hoppats på en möjlighet att tidsbegränsat kunna anställa forskare. I dagsläget anställs projektforskare vid Södertörns högskola, antingen på en allmän visstidsanställning eller en tillsvidareanställning. Högskolan anställer även postdoktorer.

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
UmU	<p>1. A. Ja, vi har ett karriärsystem med kompetensbefordran. Befattningarna som ingår är biträdande lektor, lektor, professor. Biträdande lektor har rätt att prövas för befordran. Innan anställning av en biträdande lektor sker, ska kriterier för befordran vara fastställda. En befordran förutsätter att den sökande uppfyller kriterierna. Lektor anställd tillsvidare har möjlighet att prövas för befordran där bedömning sker utifrån verksamhetens behov och förutsättningar. Rektor avgör i varje enskilt fall, utifrån underlag som redovisats av fakulteten, om möjlighet till prövning föreligger.</p> <p>1 B. Vi har valt att göra biträdande lektorat till en tillsvidareanställning. Anledningen är att en tvåårig tidsbegränsning inte bedömdes vara möjlig att använda. Anställningen avser att i huvudsak vara inriktad mot vetenskaplig meritering minst 80 % av arbetstiden under fyra år. Vi har även skrivit in att om en biträdande lektor efter prövning, inte befordras, hanteras anställningen i enlighet med gällande regler vid omställning. Detta för att tydliggöra vad syftet är med anställningen, vilket vi är helt överens med arbetstagarorganisationerna om.</p> <p>1 C. Vi vill ha en fyraårig tidsbegränsningsgrund och kan tänka oss rätt till befordran eftersom det är första karriärsteget och därmed naturligt med befordran om kriterierna uppnås.</p>	<p>2. Se svaren ovan när det gäller biträdande lektor, lektor och professor. För adjunkter har de rätt att prövas för befordran för disputerade, tillsvidareanställda adjunkter. Detta för att ge en signal till adjunkter att vi helst ser att de disputerar.</p>	<p>3. Vid prövning av ansökan om befordran gäller att den sökande ska styrka den behörighet och de bedömningsgrunder som anställningsordningen anger för respektive befattning. Dekanen kan därutöver fastställa egna bedömningsgrunder av betydelse inför prövning för befordran. En allmän bedömningsgrund för samtliga lärarkategorier är såväl god samarbetsförmåga, som den kompetens och lämplighet i övrigt som behövs för att fullgöra arbetsuppgifterna väl. Med utgångspunkt i den aktuella läroanställningen kan skicklighet att leda och att administrera vara andra bedömningsgrunder som beaktas.</p>
UmU	<p>4. För att anställas som lektor tillsvidare vid UmU krävs en pedagogisk skicklighet som beskrivs i anställningsordningen. Den som har högskolepedagogisk utbildning om minst 7,5 hp eller har motsvarande kunskaper kan anställas, under förutsättning att en individuell pedagogisk utvecklingsplan fastställs i samband med anställning. Prefekt vid berörd institution ansvarar för att förutsättningar för genomförande av planen finns samt för uppföljning och dokumentation i institutionens kompetensförsörjningsplan. Den pedagogiska skickligheten ska bedömas ur tre perspektiv: lärarens arbete med studenter, lärarens egna pedagogiska utveckling och lärarens bidrag till verksamhetens pedagogiska utveckling. Kompetensen kan erhållas genom högskolepedagogisk utbildning, annan utbildning av relevans för undervisning inom högskolan eller dokumenterad beprövad erfarenhet. De pedagogiska meriterna ska vara dokumenterade i en pedagogisk portfölj och den pedagogiska skickligheten ska bedömas av sakkunnig.</p>	<p>5. Ja, vi använder oss av möjligheten att kalla professor. Grunden för kallelsen är att det ska vara en person av särskild betydelse för verksamheten och användas ytterst restriktivt.</p>	<p>6. Forskare är en lärarbefattning i nya anställningsordningen. De har inte möjlighet eller rätt till befordran. Forskare ska sakkunnigprövas om det inte är uppenbart obehövt. Forskare som ska undervisa eller handleda inom forskarutbildning ska ha relevant högskolepedagogisk utbildning.</p>

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
UU	<p>1 A. UU har infört en karriärstege för lärare som innebär att tillsvidareanställda lärare har rätt till befordran om de efter ansökan bedöms uppfylla de för olika vetenskapsområden/fakulteter fastställda kriterierna vilka kompletterar behörigheter och bedömningsgrunder i anställningsordningen, för respektive lärarkategori. Befordran kan ske från adjunkt till lektor, från lektor till professor samt övergångsvis från biträdande lektor till lektor.</p> <p>1 B. Övergångsregler gäller för befordran av vid universitetet redan anställda biträdande lektorer. I övrigt saknas specifik meriteringsanställning. Idag kan en person anställas som forskare, postdoktor eller adjunkt vilket kan innebära en meritering till lektor på sikt.</p> <p>1 C. Fyraårig tidsbegränsad läraranställning/meriteringsanställning, ska inte omfatta en reglering av möjlighet/rättighet till befordran, denna möjlighet/rättighet bör varje lärosäte själv besluta om, ska inte omfatta regler om behörighet, bedömningsgrunder eller titel, det bör varje lärosäte själv ges rättighet att reglera. Om reglering ändå beslutas beträffande behörighet/bedömningsgrunder för en sådan anställning bör varje lärosäte själv ges rätt att besluta om kompletterande bedömningsgrunder för denna anställning.</p>	<p>2. Ja, det finns möjlighet till befordran . Nej, befordran innebär en kompetensprövning och titeländring och utgör inte en ny anställning. Den som befordras har inte rätt till ändrade arbetsuppgifter eller anställningsvillkor och befordran behöver inte innebära mer kvalificerade arbetsuppgifter. Lärosätet ser befordran som en rättighet om den sökande uppfyller allmänna och specifika kriterier för befordran.</p>	<p>3. Den sökande ska i normalfallet sakkunnigbedömas inför prövning av befordran. Det finns ett antal kriterier för att bedöma lämplighet såsom personlig lämplighet och definitioner av vetenskaplig skicklighet, pedagogisk skicklighet, administrativ skicklighet, klinisk skicklighet, konstnärlig skicklighet, ledningsskicklighet.</p>
UU	<p>4. Ja, det är angivet. Huvudregeln är personen ska ha genomgått relevant högskolepedagogisk utbildning för att anställas och enbart om det finns särskilda skäl kan utbildningen genomföras under det första anställningsåret. Nej, sådana kriterier ska utarbetas under våren 2012.</p>	<p>5. Ja, universitetet kan kalla till anställning internationellt eller nationellt. Kallelsen ska enbart användas för särskilt strategiska rekryteringar och får enbart användas om såväl ämnesområdet som den som avses kallas bedöms vara av särskild strategisk betydelse för viss verksamhet vid universitetet. Kallelseförfarandet används restriktivt. Endast den som uppfyller kraven för anställning som professor får kallas. Prövning av sakkunniga kommer därmed att vara aktuellt endast i undantagsfall.</p>	<p>6. Forskare ingår inte i anställningsordningen då de inte utgör en läraranställning vid Uppsala universitet. De omfattas inte heller av rätt till befordran.</p>

	Rad 1, fråga 1. Befattningsstruktur Rad 2, fråga 4. Högskolepedagogisk utbildning	Rad 1, fråga 2. Befordran Rad 2, fråga 5. Kallelseförfarande	Rad 1, fråga 3. Bedömningskriterier Rad 1, fråga 6. Forskare
öu	<p>1 A. ÖU har i sin anställningsordning reglerat en "akademisk karriärväg" men ännu i själva praktiken inte ännu hunnit börja realisera den. Strukturen i en tänkt akademisk karriärväg består av anställningarna biträdande lektor (visstid) – lektor - biträdande professor – professor. Universitetet planerar att starta särskilda utvecklingsprogram inom ramen för karriärvägen.</p> <p>1 B. I nuläget avvaktar vi vad som kan komma ut av de rykten vi nåtts av om aktiviteter i departementet.</p> <p>1 C. En möjlighet till visstidsanställning 4 år för meritering som första steg i karriärstegen.</p>	<p>2. Rätt till befordran i alla led upp till och med biträdande professor. Avseende professor är det en möjlighet med tydligt verksamhetsbehovsperspektiv. Fakultetsnämnderna ska i sina planer inför nytt verksamhetsår ange i vilka ämnen befordran till professor kan komma att ske samt hur många. Finns oklarheter hur en befordran ska ses avseende ny anställning eller ej.</p>	<p>3. Varje fakultetsnämnd beslutar om vilka kriterier för befordran som ska tillämpas.</p>
öu	<p>4. Högskolepedagogisk utbildning är ett av behörighetskriterierna för alla anställningar utom bitr. lektor och postdoktor.</p>	<p>5. Även ÖU använder sig av möjligheten att kalla en professor. Samma behörighetskriterier som för andra professorsanställningar. Skälet till att kalla är att vederbörande besitter en specialkompetens (motsvarande) av mycket vital betydelse för universitet. ÖU har sedan 110101 kallat två professorer.</p>	<p>6. Forskare är INTE en lärarkategori och omfattas därför inte av själva anställningsordningen. Finns dock omnämnd inom kategorin "Övriga akademiska anställningar" tillsammans med amanuens och doktorand.</p>