

Dokumentets metadata:

Beslut av: Rektor	Typ av styrdokument: Arbetsordning	Diarienummer: C 2018-1094
Datum för beslut: 2018-09-03	Handläggare: Maria Davidsson	Dokumentstruktur: D1.2.
Dokumentet gäller från och med: 2018-09-01	Avdelning/motsvarande som ansvarar för att dokumentet skapas och/eller revideras: HR-avdelningen	Dokumentet reviderat, datum: 2018-09-03
Dokumentet gäller till och med: Tillsvidare	Dokumentet ersätter tidigare beslut: C 2006/656, C 2015-1924	Versionsnummer: 1.2

Chalmers tekniska högskolas arbetsordning för undervisande och forskande personal

Styrdokument vid Chalmers

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal
C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

Arbetsordning för undervisande och forskande personal vid Chalmers tekniska högskola

Innehållsförteckning

1. Arbetsordning för undervisande och forskande personal vid Chalmers tekniska högskola.....	4
2. Policy och riktlinjer för undervisande och forskande personal	4
2.1 Förväntningar på Chalmers fakultet	4
3. Samverkande institutioner vid Chalmers och Göteborgs universitet	6
4. Akademisk karriärstege och interaktion med omvärlden.....	6
4.1 Akademiska befattningar	6
4.2 Grundläggande kompetenskrav	7
4.3 Anställningar för undervisande och forskande personal.....	12
4.4 Befordran	13
4.5 Andra anställningar.....	13
4.6 Forskarstuderande.....	13
4.7 Stipendier.....	14
5. Rekrytering och anställning.....	14
5.1 Anställningskommitté.....	15
5.2 Direktrekrytering och internrekrytering.....	16
6. Kompetenskrav och arbetsuppgifter för lärare/forskare med tillsvidareanställning.....	18
6.1 Professor	18
6.2 Biträdande professor	19
6.3 Docent.....	21
6.4 Universitetslektor.....	23
6.5 Tekniklektor.....	25
6.6 Universitetsadjunkt	26
7. Kompetenskrav och arbetsuppgifter för specialisttjänster med tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning	26
7.1 Specialisttjänster med fokus på forskning och nyttiggörande – forskningsprofessor, senior forskare och forskare.....	26
7.2 Forskningsprofessor.....	27
7.3 Senior forskare.....	28
7.4 Forskare	29
7.5 Specialisttjänster med fokus på utbildning - instruktör och konstnärlig lärare.....	30
7.6 Instruktör.....	30
7.7 Konstnärlig lärare	31

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

8. Kompetenskrav och arbetsuppgifter för lärare/forskare med tidsbegränsade anställningar...	32
8.1 Konstnärlig professor, universitetslektor respektive universitetsadjunkt	32
8.2 Professor of the practice	34
8.3 Gästlärare/gästforskare/gästprofessor	35
8.4 Forskarassistent.....	35
8.5 Doktor	37
9. Kompetenskrav och arbetsuppgifter för adjungerad och affilierad lärare/professor – tidsbegränsade eller ej anställda på Chalmers	38
9.1 Adjungerad lärare och adjungerad professor	38
9.2 Affilierad lärare och affilierad professor	39

Dokumentet reviderat 2016-03-22, 2017-06-19 samt 2018-09-03, se logg över ändringar på s 39-40.

1. Arbetsordning för undervisande och forskande personal vid Chalmers tekniska högskola

Chalmers tekniska högskola AB är sedan 1994 ett privat lärosäte, med Stiftelsen Chalmers tekniska högskola som ägare. Verksamheten inom forskning och undervisning vid Chalmers tekniska högskola AB regleras genom ett långsiktigt avtal med staten, vilket följs upp av årliga avtal.

Arbetsordningar vid Chalmers tekniska högskola AB motsvarar den reglering som gäller vid statliga lärosäten genom bl.a. högskolelagen och högskoleförordningen. En arbetsordning ska ange regler på sådan övergripande nivå. Arbetsordningar beslutas av styrelsen för Chalmers tekniska högskola AB. Ytterligare styrdokument används för den eventuella konkretisering eller reglering som behövs utöver arbetsordning. Dessa ska benämnas, utformas och beslutas i linje med vad som gäller för Chalmers styrdokument och delegationsordning.

2. Policy och riktlinjer för undervisande och forskande personal

Arbetsordningen avviker från myndighetshögskolornas regelverk bl.a. genom en till viss del egen akademisk karriärstege – se avsnitt 4.1. Chalmers har t.ex. biträdande professor som en befattning. Likaså får en universitetslektor som är oavlönad docent en befattning som benämns docent. Chalmers är emellertid en teknisk högskola och således en del av universitetsvärlden, varför många delar i regelverket ändå liknar myndighetshögskolornas.

För att kunna förverkliga sina intentioner har Chalmers en personalpolitik som premierar lärare/forskare som tar ansvar för såväl utbildning, forskning och nyttiggörande som Chalmers relationer till omvärlden. Detta ansvar ska genomsyra arbetsuppgifterna, kvalifikations- och kompetenskraven och den övergripande bedömningen vid både rekrytering och befordran. Karriärstegen är en viktig del av möjligheterna att premiera goda insatser.

För att få en bättre balans mellan män och kvinnor som är lärare/forskare kan positiv särbehandling tillämpas vid tillsättning av alla befattningar på Chalmers.

2.1 Förväntningar på Chalmers fakultet

Chalmers fakultet består av två delar; en basfinansierad fakultet och en externfinansierad fakultet (alla tillsvidareanställda personer som innehar specialisttjänster med fokus på forskning och nyttiggörande).

En aktiv och ansvarstagande fakultet är en förutsättning för att Chalmers ska fortsätta att utvecklas som ett framgångsrikt lärosäte. Fakulteten är drivande i att skapa långsiktiga och modiga satsningar inom forskning, utbildning och nyttiggörande och har ett stort ansvar för Chalmers vetenskapliga och pedagogiska utveckling. Utvecklingen inom respektive ämne och utmaningsdrivna initiativ, liksom högriskprojekt och tillämpningsnära verksamhet ingår i uppdraget. Nedanstående beskrivning ska ses som målbild och vara ledande i medarbetarsamtal.

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

Har särskilt ansvar för att upprätthålla och utveckla akademiska grundvärden och bidra till Chalmers som helhet.

På alla medlemmar i fakulteten ligger ett ansvar att verka för att leva upp till våra akademiska grundvärden. Att en del av fakulteten har en basfinansiering är en stabil grund för att leva dessa värderingar.

- Vår verksamhet vilar på vetenskaplig grund.
- Vi för en fri och öppen diskussion.
- Vår akademiska frihet och vårt ansvar innebär integritet och saklighet när det gäller resultat, metod och publicering av vår forskning, där forskningsproblem får väljas fritt.
- Vi är långsiktiga och uthålliga i våra beslut och strategier.
- Vi agerar etiskt och hållbart internt, lokalt och globalt.
- Vi är moraliskt och intellektuellt oberoende av politiska, religiösa, ideologiska och ekonomiska maktgrupperingar.
- Vi är Chalmers ansikte utåt och ambassadörer för Chalmers, därför agerar vi för att göra Chalmers synligt på alla arenor på ett ansvarsfullt sätt.
- Vi är en del av Chalmers totala resursmiljö och känner ett gemensamt ansvar för denna och för Chalmers utveckling.

Driver den akademiska utvecklingen av Chalmers.

Att alla fakultetsmedlemmar tar en aktiv del i utvecklingen av och ett helhetsansvar för den akademiska miljön är en förutsättning för att Chalmers ska utvecklas framgångsrikt. Internt görs detta genom att delta och bidra i seminarier, i kollegiet och att föra kollegiala samtal m.m. Lika viktigt är det att bidra till den akademiska utvecklingen på ett nationellt och internationellt plan genom att till exempel medverka i betygsnämnder, vara opponenter, delta i utredningar och olika typer av peer reviewuppdrag.

Verkar för ett ledar- och medarbetarskap som präglas av kvalitet, öppenhet, delaktighet, respekt och mångfald.

Alla fakultetsmedlemmar bidrar till en miljö som inspirerar och ger utrymme för olika drivkrafter, både för studenter och medarbetare. Detta ger möjligheter till kreativitet, engagemang och nyfikenhet för alla. I en inspirerande miljö med utrymme för olika drivkrafter skapas förutsättningar för att alla ska ta ett steg till.

2.1.1 Särskilda förväntningar på den basfinansierade fakulteten

Förväntas bidra till forskning, utbildning, nyttiggörande och Chalmers interna arbete över tid utifrån sin respektive funktion och verksamhetens behov.

Varje medarbetare bidrar till Chalmers som helhet. Vad personen gör påverkas av verksamhetens behov och personens roll. Hur personen deltar i de olika dimensionerna ser olika ut beroende på vilken tjänstekategori personen tillhör. Det är viktigt att arbetsinnehållet är överenskommet mellan medarbetare och chef, och kan följas upp

Deltar i lednings- och utvecklingsuppdrag.

Inom akademien och Chalmers finns många olika typer av uppdrag som är viktiga för att verksamheten ska vara framgångsrik. Basfinansierade fakultetsmedlemmar förväntas bidra i olika typer av uppdrag både inom och utom Chalmers. Inom Chalmers kan det till
STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal
C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

exempel vara utbildningsområdesledare, programansvarig, prefekt, avdelningschef eller fakultetsrådsmedlem. Utanför Chalmers kan det till exempel vara att medverka i utvärderingsuppdrag.

Verkar för ständig kvalitetsutveckling som främjar en god akademisk miljö.

Den basfinansierade fakultetens medlemmar förväntas ha fokus på ständig kvalitetsutveckling. Detta innebär att kvalitet normalt sätts före kvantitet och kvaliteten utvecklas t.ex. genom

- att tillägna sig ny metodik
- att ta initiativ till nya samarbeten
- att genomföra och utveckla kurser med studenternas lärande i fokus
- att handleda med fokus på att skapa medvetna och självständiga individer som är attraktiva för såväl akademi som samhälle
- att aktivt sträva efter att nyttiggöra forskningen

Detta ger goda förutsättningar att attrahera externa medel, vilket fakultetens medlemmar förväntas göra. Att vara kritisk och reflekterande är ett sätt att arbeta för ständig utveckling. Det är viktigt att kritiken är balanserad och vilar på vetenskaplig grund.

2.1.2 Särskilda förväntningar på den externfinansierade fakulteten

Chalmers externfinansierade fakultet är mycket viktig för att Chalmers institutioner framgångsrikt ska kunna bedriva forskning och nyttiggörande. Huvudsakliga arbetsuppgifter för den externfinansierade fakulteten är inom forskning och nyttiggörande. För den externfinansierade fakulteten reglerar närmaste chef förväntningarna för den enskilda medarbetaren i en arbetsbeskrivning som följs upp i samband med medarbetarsamtal. Ramarna för arbetsuppgifter finns i senare avsnitt av denna arbetsordning för forskande och undervisande personal.

3. Samverkande institutioner vid Chalmers och Göteborgs universitet

Formerna för samarbetet mellan Chalmers och Göteborgs universitet (GU) regleras i ett särskilt avtal. Lärare och doktorander ska vara anställda vid det lärosäte som svarar för den huvudsakliga finansieringen av anställningen. När det gäller ärenden som rör de GU integrerade institutionerna kan institutionens representant i anställningskommittén komma från Chalmers eller GU.

4. Akademisk karriärstege och interaktion med omvärlden

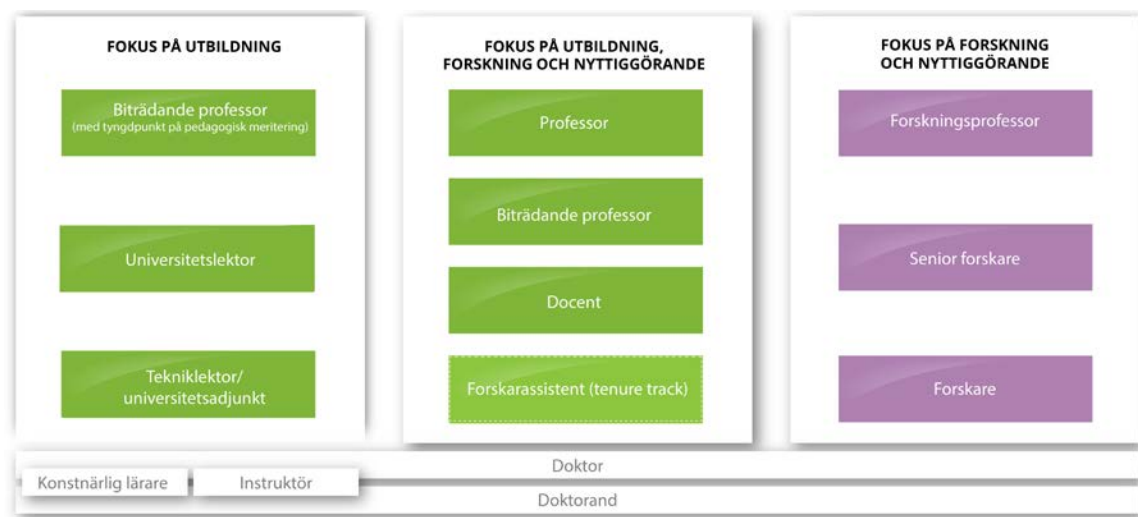
4.1 Akademiska befattningar

Chalmers akademiska karriärstege illustreras i sina huvuddrag nedan, se figur 1. Tjänsten forskarassistent är en meriteringsbefattning med tenure track till basfinansierade fakultetstjänster. Specialisttjänster med fokus på forskning och nyttiggörande omfattar tre nivåer: forskare, senior forskare och forskningsprofessor. Likaså finns det en karriärväg med fokus på utbildning.

En ökad rörlighet eftersträvas mellan olika universitet, forskningsinstitut och näringslivet

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal
C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

inom och utom Sverige. Kompetenskraven för extern rekrytering och intern befordran ska i stort sett vara desamma. Vid nyanställning kan förväntad utveckling också vägas in.



Figur 1 Chalmers huvudsakliga karriärvägar.

4.2 Grundläggande kompetenskrav

För varje akademisk befattning vid Chalmers krävs vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Samverkans-, lednings- och utvecklingsförmåga samt andra erfarenheter och förmågor krävs också, de senare beror på anställningens nivå samt dess ämnesinnehåll och arbetsuppgifter. För vissa anställningar kan kravet på vetenskaplig skicklighet ersättas med annan specifik yrkesskicklighet, som till exempel konstnärlig, pedagogisk eller ledarskapsskicklighet – se avsnitt 4.2.1 nedan och avsnitt 6.1 och 6.2.

Av varje person som varit eller är anställd på Chalmers och som ska befordras eller anställas på ny tjänst krävs, förutom att man uppfyller de formella vetenskapliga och pedagogiska meriteringskraven, även att man har följt Chalmers strategier avseende ansvar och delaktighet, respekt och likabehandling (se till exempel Chalmers etikpolicy C 2016-1636). Personer som rekryteras utifrån ska ha levt upp till motsvarande krav i sina tidigare verksamheter. Se även skrivningar vad gäller förväntningar på basfinansierad fakultet, avsnitt 2.1.

4.2.1 Vetenskaplig skicklighet

Vetenskaplig skicklighet ska ha visats genom egen publicerad forskning samt genom planering och ledning av forskning. Vetenskaplig skicklighet kan dessutom ha visats genom förmåga att uppnå forskningsresultat genom samverkan med andra forskare inom eller utanför Chalmers. Den ledande internationella forskningsnivån inom området ska vara riktmärke för bedömningen av vetenskaplig skicklighet.

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

Inom arkitektur- och designområdet kan konstnärlig skicklighet likställas med vetenskaplig skicklighet.

4.2.2 Pedagogisk skicklighet

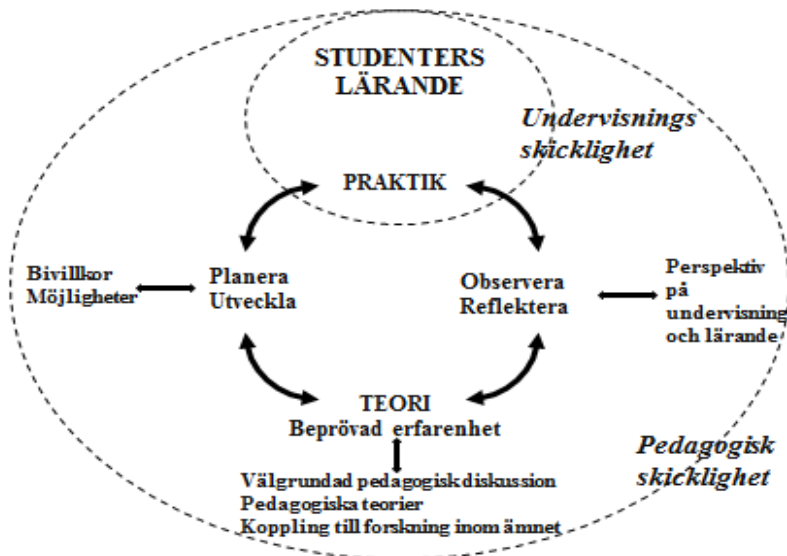
Pedagogisk skicklighet avser utbildnings- och undervisningsmeritering på alla nivåer såväl som inom fortbildning och på tekniskt basår. Vid bedömning av pedagogisk skicklighet ska i första hand pedagogisk kvalitet beaktas. Även omfattning, såväl bredd som djup, ska tillmätas betydelse. Vidare ska förmåga att planera, initiera, leda och utveckla utbildning och undervisning, liksom förmåga att forskningsanknyta undervisningen med forskning i det aktuella ämnet, ämnesdidaktik och högskolepedagogik tillmätas betydelse. Även förmåga till interaktion kring högskolepedagogiska frågor med aktörer inom och utom universitetet ingår i pedagogisk skicklighet.¹

Pedagogisk skicklighet bygger på gedigna, breda och aktuella kunskaper inom ämnesområdet, samt kunskaper om studenternas lärande och ämnesdidaktiska frågeställningar. Vidare förutsätter det ett reflekterande och kritiskt förhållningssätt avseende undervisning, lärande och pedagogiskt utvecklingsarbete, över tid och med anknytning till den egna yrkesrollen. Forskningsanknytning och egen forskning är viktiga komponenter för att tillgodose kraven på vetenskaplig grund i Chalmers utbildningar.

I figur 2 nedan illustreras komplexiteten i begreppet pedagogisk skicklighet och en pedagogiskt skicklig lärares verksamhet.² Pedagogisk skicklighet visas genom framgångsrik undervisning och utveckling av denna samt genom utvärderingar och studenternas lärande. Såväl generella som ämnesspecifika kunskaper om hur studenter lär är en förutsättning och för att en fortsatt utveckling av den pedagogiska skickligheten ska vara möjlig.

¹ Definitionen av pedagogisk skicklighet och bedömningskriterierna utgår från teorier om akademiskt lärarskap (Scholarship of Teaching and Learning, SoTL), och återfinns bl.a. i Uppsala universitets arbetsordning.

² Modellen bygger på teorier om ett akademiskt lärarskap (Scholarship of Teaching and Learning, SoTL) och är inspirerad av rapporten *Att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet* (Å Ryegård, K Apelgren & T Olsson 2010:118).



Figur 2 En modell över pedagogisk skicklighet.

Pedagogisk skicklighet innefattar även förmåga och vilja att delta i samtal om pedagogik för att därigenom utvecklas och bidra till andras utveckling. Deltagandet kan ske på många sätt, såväl i det egna ämnet som generellt, samt nationellt och internationellt.

För en tjänst som universitetslektor, docent, biträdande professor och professor ska en kandidat ha genomgått utbildning i högskolepedagogik omfattande 15 högskolepoäng (10 gamla högskolepoäng). Undantag kan göras vid externa rekryteringar men då förutsätts att högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp genomförs under de två första anställningsåren.

Pedagogiska meriter ska redovisas i en pedagogisk portfölj. Instruktioner för hur pedagogiska meriter ska redovisas finns på Chalmers hemsida.

4.2.3 Bedömningsområden för pedagogisk skicklighet

För att bedöma pedagogisk skicklighet används följande bedömningsområden:

Undervisningsskicklighet:

- Praktisk erfarenhet av och förmåga att bidra till studenters lärande genom att leda, organisera, planera, genomföra, examinera, utveckla och utvärdera olika undervisningsformer och utbildningsnivåer, samt framställa läromedel.

Teoretiska kunskaper:

- Pedagogiska kunskaper med fokus på högskolepedagogisk teori om undervisning och studenters lärande, samt med koppling till det egna ämnesområdet.

- Breda och aktuella ämneskunskaper och forskningsanknytning inom ämnet vilka tillämpas i undervisningen.

Förhållningssätt med vilja och förmåga att vidareutvecklas:

- Arbetar inom uppsatta regelverk i syfte att uppnå mål och förbättra resultat.
- Har helhetssyn som integrerar teori och praktik, samt ett förhållningssätt som kontinuerligt främjar undervisningen och studenters lärande.
- Har ett reflekterande och kritiskt förhållningssätt (observerar, återkopplar, utvärderar och utvecklar) avseende undervisning, lärande och pedagogiskt utvecklingsarbete.
- Bidrar och medverkar i det pedagogiska samtalet.

4.2.4 Samverkansskicklighet

Chalmers definierar samverkansskicklighet som individens förmåga att skapa och driva en interaktiv process för ömsesidigt kunskapsutbyte och gemensamt lärande med aktörer utanför akademien, som stärker förutsättningar för utveckling av relevans och kvalitet i utbildning, forskning och nyttiggörande samtidigt som den berikar det omgivande samhället.

Genom universitetens och högskolornas samverkan med det omgivande samhället ökar kvalitet i utbildning och forskning samt säkerställer vetenskapligt djup och relevans. Samverkan är grunden för att dels nyttiggöra vår kunskap och våra resultat, men också för att höja kvaliteten på vår forskning och utbildning. Samverkansskicklighet, som visar individens förmåga att samverka, skär genom Chalmers tre huvudprocesser, forskning, utbildning och nyttiggörande, se figur 3 nedan.



Figur 3: Samverkansskicklighet i relation samband med Chalmers huvudprocesser.

4.2.5 Bedömningsgrunder för samverkansskicklighet

För bedömning av samverkansskicklighet ska individen vid rekrytering, befordran och i sammanhang kring karriärutveckling, verifiera sin kompetens och erfarenhet med dokumentation och/eller personliga referenser. Exempen nedan i förslagets respektive parametrar, är inte heltäckande utan syftar till att vara just exempel. Andra exempel kan således förekomma beroende på sammanhanget och kopplat till aktuell tjänst.

Personrörlighet

Erfarenhet av utbyte med externa parter, att vara verksam utanför akademien, integrera gästföreläsare i kurs och/eller själv föreläsa hos extern part eller delad anställning i forskningsprojekt.

Samverkansprojekt

Externa samverkansprojekt som bidragit till nyttiggörande inom forskning och utbildning inkluderande till exempel kursutveckling, uppdragsutbildning, plan för hur kunskap och resultat ska få genomslag.

Sampublicering

Kunskapsspridning i samverkan med externa aktörer kan ske på många olika sätt, till exempel genom forskningspublikationer, populärvetenskapliga publikationer eller demonstrationer, samt utveckling av kursmaterial.

Rådgivning

Visad förmåga och vilja att bidra med sin kompetens i samhället, till exempel genom innovationsrådgivning, remisshanteringar/expertutlåtanden och event som till exempel populärvetenskap på Vetenskapsfestival och branschspecifik konferens.

4.2.6 Andra bedömningsgrunder

Utöver vetenskaplig, pedagogisk och samverkansskicklighet värderas även andra, för befattningen relevanta, erfarenheter och förmågor som till exempel samarbetsförmåga och skickligt ledarskap.

4.3 Anställningar för undervisande och forskande personal

4.3.1 Lärare med tillsvidareanställning

Professor	Se avsnitt 6.1
Biträdande professor	Se avsnitt 6.2
Docent (universitetslektor som är oavlönad docent)	Se avsnitt 6.3
Universitetslektor	Se avsnitt 6.4
Tekniklektor	Se avsnitt 6.5
Universitetsadjunkt	Se avsnitt 6.6

4.3.2 Specialisttjänster med tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning

Forskningsprofessor	Se avsnitt 7.2
Senior forskare	Se avsnitt 7.3
Forskare	Se avsnitt 7.4
Instruktör	Se avsnitt 7.6
Konstnärlig lärare	Se avsnitt 7.7

4.3.3 Lärare/forskare med tidsbegränsade anställningar

Konstnärlig professor (förordnas för tre plus tre år)	Se avsnitt 8.1
Konstnärlig universitetslektor (förordnas för tre plus tre år)	Se avsnitt 8.1
Konstnärlig universitetsadjunkt (förordnas för två plus två år)	Se avsnitt 8.1
Professor of the practice (förordnas för två plus två år)	Se avsnitt 8.2
Gästlärare/gästforskare (förordnas för kortare tid med möjlighet till förlängning)	Se avsnitt 8.3
Gästprofessor (förordnas för tre år med möjlighet till förlängning)	Se avsnitt 8.3
Forskarassistent (förordnas för fyra år)	Se avsnitt 8.4
Doktor (förordnas för högst två år)	Se avsnitt 8.5

För tidsbegränsade anställningar gäller vissa särskilda villkor. Om ekonomin eller verksamheten förändras så att t.ex. arbetsbrist eller medelsbrist inträffar, kan detta utgöra grund för uppsägning p.g.a. arbetsbrist.

4.3.4 Adjungerade och affilierade lärare/professorer - tidsbegränsade och ej anställda på Chalmers

Adjungerad professor (förordnas för tre år med möjlighet till förlängning)	Se avsnitt 9.1
Övriga adjungerade lärare (förordnas för tre år med möjlighet till förlängning)	Se avsnitt 9.1
Affilierad professor (förordnas för kortare tid med möjlighet till förlängning)	Se avsnitt 9.2

Övriga affilierade lärare (förordnas för kortare tid med möjlighet till förlängning)	Se avsnitt 9.2
--	----------------

4.4 Befordran

Prefekten ansvarar för att den undervisande och forskande personalens arbetsinsats och fördelning mellan olika arbetsuppgifter organiseras, så att såväl den individuella som den gemensamma utvecklingen och kompetensuppbyggnaden stimuleras. En av tankarna bakom arbetsordningen är att anställningens benämning ska återspegla innehavarens kompetens och arbetsuppgifter. En regelbunden prövning ska därför göras av vilka lärare och forskare som kvalificerat sig för befordran till annan befattning. Lärare och forskare kan också på eget initiativ ansöka om att bli prövad för befordran. Flera stegs befordran vid samma tillfälle sker endast i undantagsfall.

Varje ansökan om befordran ska först behandlas på institutionen och i dess ledningsgrupp. Ledningsgruppen ska ta ställning till om prövning för befordran av personen är lämplig med hänsyn till Chalmers krav på ansvar och delaktighet, respekt och likabehandling. Om så är fallet ska gruppen bedöma om prövning rekommenderas utifrån verksamhetens behov ur följande perspektiv: vetenskapligt, pedagogiskt, strategiskt (ska ligga i linje med Chalmers och institutionens strategiska plan) och ekonomiskt (ska finnas tillräcklig finansiering även på lång sikt). De befordringar som ledningsgruppen står bakom ska listas och motiveras i institutionens årliga rekryterings- och befodringsplan som en del av institutionens verksamhetsplan. Anställningskommitténs ordförande bereder inlämnade befodringsförslag och rektor tar beslut om inrättande av tjänster för befodringar.

För personer med visstidsanställning som forskarassistent med tenure track är befodrnan till en tillsvidareanställning som docent möjlig, beroende på utfallet av halvtids- respektive docentutvärderingen. Institutionernas förslag på befodrningar från forskarassistent med tenure track till docent bereds av KOMP-beredningen för inrättande av basfinansierade tjänster och forskarassistenttjänster, som därefter lämnar över ett underlag och förslag till inrättande till rektor. Rektor beslutar om inrättande av befodrningar till docent (läs mer om befodrnan från forskarassistent till docent i avsnitt 6.3.3).

För specialisttjänster med fokus på forskning och nyttiggörande är befodrnan från forskare till senior forskare möjlig. Befodrnan från senior forskare till forskningsprofessor tillämpas restriktivt och beslutas av rektor. Forskningsprofessor nås i normalfallet via extern rekrytering eller internrekrytering från basfinansierad tjänst.

4.5 Andra anställningar

Personer verksamma inom utbildning, forskning och nyttiggörande kan även anställas på projektbasis. Detta regleras från 1 juli 2007 som allmän visstidsanställning upp till 2 år.

4.6 Forskarstuderande

Forskarstuderande genomgår egen forskarutbildning och deltar i ett eller flera forskningsprojekt. Villkoren för forskarstuderande regleras i arbetsordningen för forskarutbildningen.

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

4.7 Stipendier

Chalmers ska endast i undantagsfall inrätta stipendier för utländska forskare. Möjligheten är i första hand avsedd för nivån postdok och varaktigheten är i detta fall högst två år. För mer seniora forskare är tidsgränsen 6 månader och specifika krav måste uppfyllas.

5. Rekrytering och anställning

KOMP-beredningen föreslår rektor vilka basfinansierade tjänster och forskarasistenter med tenure track samt forskningsprofessurer som ska inrättas. Övriga befattningar inrättas genom beslut av prefekt efter förankring i respektive institutions ledningsgrupp.

Rektor beslutar om tillsättning av samtliga befattningar på professorsnivå, vilket även inkluderar forskningsprofessor, konstnärlig professor, adjungerad professor, affilierad professor, professor of the practice och gästprofessor. Prefekt beslutar om tillsättning av tjänster under professorsnivå. Tillsättning av en befattning vid Chalmers kan inte överklagas.

Forsknings- och utbildningsområdet för varje ny befattning ska ligga i linje med Chalmers och institutionens strategiska plan. Det ska finnas en tillräcklig resursmiljö kopplad till befattningen, även på lång sikt.

För att uppnå Chalmers verksamhetsmål att rekrytera fler kandidater med internationell bakgrund, samt arbeta för könsbalanserade rekryteringar och jämställda miljöer, förutsätts att varje rekryteringsprocess utförs så att den främjar jämställdhet och mångfald, samt att gedigna och proaktiva sökprocesser genomförs.

Tjänsterna ska vara breda i sin beskrivning med väldefinierad och tydlig kravprofil så att de är möjliga att söka och uppfattas som attraktiva av båda könen, för såväl externa som interna kandidater. I underlaget för rekrytering ska, förutom en beskrivning av tjänsten, en plan för arbetet med sökprocesser ingå, samt en uppskattning av förväntat antal kandidater. Antalet potentiella kandidater ska delas upp i externa och interna kandidater. Med extern avses att personen inte har doktorsexamen från Chalmers och/eller att personen haft postdoktorstjänst eller liknande anställning/vistelse vid annat universitet. Även uppskattad könsfördelning i sökfältet ska presenteras. Utfallet av sökprocesserna följs upp av anställningskommittén under rekryteringsprocessen, samt årligen på aggregerad nivå.

Om sökfälten är enkönade och/eller chalmersinterna har AK-ordföranden rätt att återremittera ärendet till institutionen för åtgärder. Ett sådant beslut kan överklagas hos rektor. Endast undantagsvis och med stark motivering bör det vara möjligt att tillsätta en tjänst med få kvalificerade kandidater, med ensidig könsfördelning, eller utan externa kandidater.

Alla befattningar ska annonseras på Chalmers hemsida på svenska och engelska under rubriken lediga tjänster, med undantag för direktrekryteringar och internrekryteringar enligt avsnitt 5.2. Annonseringsrutinen är normalt 30 dagars synlighet på hemsidan samt kompletterande annonsering genom t.ex. utskick till motsvarande forskargrupper runt om

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal
C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

i världen, annons i dagstidning, annons i branschtidning och utskick till relevanta nätverk. Internationell annonsering ska normalt ske.

5.1 Anställningskommitté

Samtliga anställningar med tillsvidareförordnande, dock ej forskare, senior forskare, instruktör och konstnärlig lärare, ska beredas av Chalmers anställningskommitté (AK). Även anställningar som forskarassistent, konstnärlig universitetsadjunkt, konstnärlig universitetslektor, konstnärlig professor, professor of the practice, adjungerade och affilierade lärare på alla nivåer, samt gästprofessor ska beredas av anställningskommittén.

Chalmers anställningskommitté arbetar på rektors uppdrag. Det finns fyra grupper i anställningskommittén med sammanlagt tolv lärare, fyra fackliga representanter och fyra studenter. Vid beredning av ett specifikt ärende deltar i normalfallet åtta ledamöter – ordförande, prefekt, HR-representant med personbedömningskompetens, tre lärare, en facklig representant och en student. AK är beslutsmässig när minst fyra ledamöter närvarar. För att anställningskommittén ska vara beslutsmässig kan ledamöter behöva ersätta varandra mellan grupperna. AK:s ordförande har utslagsröst.

Anställningskommittén är ett rekommenderande organ och institutionen avgör om de vill följa AK:s rekommendation eller inte. I det senare fallet ska institutionen motivera sitt avsteg från anställningskommitténs rekommendation till AK:s ordförande som har möjlighet att föra ärendet vidare för beslut av rektor. Rektor tar beslut om befattningar på professorsnivå.

Anställningskommittén sammanträder ca en gång per vecka och mötena fördelas över de fyra AK-grupperna så att arbetsbelastningen blir så jämn som möjligt, med ca ett AK-möte per månad. Nyanmälda ärenden tas normalt upp vid nästkommande AK, oavsett grupp. Beredningen kan sedan följa en grupp eller växla mellan de fyra grupperna – beroende på ärendets art, tidsramar mm. Beredningsgången avgörs av AK-ordföranden, som är gemensam för grupperna.

5.1.1 Anställningskommitténs sammansättning

För var och en av de fyra grupperna är sammansättningen följande:

Ledamot	Utses av	Tidsperiod
1 permanent ordförande (samma för samtliga fyra grupper)	Rektor	
3 lärarrepresentanter (båda könen ska vara representerade)	Rektor (efter samråd med fakultetsrådets ordförande och prefektgruppen)	3 år
1 representant från de fackliga organisationerna	De fackliga organisationerna	Minst 1 år
1 student	Studentkåren	Minst 1 år
Prefekten vid institutionen		
HR-representant med personbedömningskompetens		

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

Vid AK:s sammanträden deltar också:		
Rekryteringshandläggare för ärendet	HR-avdelningen	
Vid AK:s sammanträden kan följande personer delta:		
Vetenskapligt sakkunniga	AK (förslag från prefekt)	
Pedagogiskt sakkunnig	AK (förslag från AK eller prefekt)	
1-2 representanter från institutionen	Prefekten (efter samråd med AK-ordföranden)	
Eventuell annan expertis	AK (förslag från prefekt)	

5.1.2 Krav på sakkunniga

Sakkunniga ska vara helt opartiska och ha hög integritet. Det får inte finnas något jävsförhållande mellan sakkunniga och kandidat. Inomvetenskapligt och pedagogiskt sakkunniga ska väljas externt utanför Chalmers. Inomvetenskapliga sakkunniga ska väljas utifrån ambitionen att båda könen ska vara representerade, samt att minst en sakkunnig är internationell. Den som utses till inomvetenskapligt sakkunnig ska normalt sett själv ha uppnått minst den nivå på tjänst som granskningen avser. De sakkunnigas rapport ska innehålla en genomgång av kandidatens verksamhet, en bedömning av kandidatens arbetes kvalitet och resultat, samt en utförlig bedömning om kandidaten har erforderlig kompetens för befattningen. Sakkunniga kan vid behov närvara vid anställningskommitténs sammanträden och delta i överläggningarna, dock ej i besluten.

5.2 Direktrekrytering och internrekrytering

5.2.1 Direktrekrytering

Med direktrekrytering menas att en tjänst (tjänster som omfattas av arbetsordningen för undervisande och forskande personal eller motsvarande specialist- eller ledningsfunktioner inom Chalmers) inte annonseras ut, utan att den erbjuds till en specifik extern person av strategisk betydelse för Chalmers och som motsvarar den givna kravprofilen. Direktrekrytering kan endast ske om den ligger i linje med verksamhetens behov, Chalmers och institutionens strategiska plan, om långsiktig finansiering finns, samt med förutsättning att kandidaten bedöms som excellent. Med excellent avses här att kandidaten är världsledande inom sitt sak-/ämnesområde, inom pedagogik och/eller ledarskap. Rektor tar beslut om samtliga direktrekryteringar till basfinansierade tjänster och forskarassistenter med tenure track samt till forskningsprofessor. Vid direktrekryteringar ska alltid en vetenskaplig sakkunniggranskning genomföras, samt bedömning av övriga relevanta meriter och kvalifikationer. Anställningskommittén hanterar rekryteringen inklusive granskningen av kandidatens meriter och kvalifikationer enligt gängse rutiner.

Direktrekrytering till en forskarassistenttjänst med tenure track är möjligt när individer fått konkurrensutsatta individuella anslag. Med individuella medel likställs de som kan jämföras med VR:s unga forskare, d.v.s. att anslaget är sökt som individ, att söktrycket är stort med cirka 10-20% utfall, samt att anslaget täcker minst tre års finansiering. Anställningskommitténs ordförande gör bedömningen av vilka anslag som bedöms vara

tillräckligt konkurrensutsatta. Förankring av rekryteringen ska ske i samma forum och med likvärdig process som för en utlyst tjänst. Anställningskommittén gör i dessa fall ingen ytterligare ämnesvetenskaplig sakkunniggranskning, däremot ska personen granskas och bedömas vad gäller t.ex. pedagogisk skicklighet och ledarskapsförmåga. Observera att även vid direktrekryteringar ska rekryterande institution/styrkeområde göra en gemensam satsning för att tillföra medel så att kraven på resurser för forskarassistentens verksamhet uppfylls (se C 2015/1926 för mer information om direktrekrytering av forskarassistenter).

Närmsta chef är ansvarig för att kandidaten informeras om process för direktrekryteringen. Närmsta chef ska även informera kandidaten om andra anställningsmöjligheter och karriärvägar utifall att anställning som forskarassistent inte genomförs (t.ex. då KOMP-beredningen beslutar att inte inrätta tjänsten, eller att Anställningskommittén bedömer att kandidaten inte når kompetenskraven).

Direktrekrytering tillämpas mycket restriktivt för tillsvidareanställningar.

För adjungerade lärare, gästlärare, professors of the practice, affilierade lärare och affilierade professorer är direktrekrytering det normala.

5.2.2 Internrekrytering

Övergångar internt inom Chalmers, som till exempel övergång från en tjänst som forskarassistent med tenure track till en docenttjänst, benämns internrekrytering. Beslut om inrättande av dessa tjänster fattas av prefekt eller rektor efter bedömning i KOMP-beredningen beroende på tjänstens nivå. Beredning av tjänsterna sköts av anställningskommittén respektive på institution, och beslut om tillsättning sker av rektor respektive prefekt, beroende på tjänstens nivå. Alla tjänster ska finnas med i institutionens personal- och verksamhetsplan.

5.2.3 Övergångsregler: internrekrytering från forskarassistent till docent

Under en övergångsperiod kan forskarassistenter utan tenure track internrekryteras till docent (se avsnitt 6.3.4). Denna befattningsövergång benämns internrekrytering för att markera att det är en övergång mellan att ha en visstidsanställning till en tillsvidareanställning. Chalmers strävar efter att ta vara på exceptionellt framstående forskarassistenter.

6. Kompetenskrav och arbetsuppgifter för lärare/forskare med tillsvidareanställning

6.1 Professor

6.1.1 Kompetenskrav för professor

- Den vetenskapliga kompetensen ska av externt sakkunniga bedömas vara mycket god och ligga bland de främsta inom området i ett internationellt perspektiv.
- Den pedagogiska skickligheten, på samtliga nivåer, ska vara god och väl dokumenterad.
- Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik eller annan motsvarande utbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng³), samt ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning. Undantag kan göras vid externa rekryteringar men då förutsätts att högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp och forskarhandledarutbildning genomförs under de två första anställningsåren. Närmsta chef ansvarar för att planera och följa upp detta.
- Ha visat sig vara en framgångsrik forskarhandledare. Normalt krävs att som huvudhandledare ha handlett minst tre personer till doktorsexamen.
- Ha visat goda ledaregenskaper och förmåga att leda forskning och utbildning med hög kvalitet.
- Ha visat en god förmåga att samverka med omvärlden – nationellt och internationellt.
- Ha visat en god förmåga att få ansökningar om externa medel beviljade.

En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Andra meriter eller excellens inom delar av kraven kan delvis kompensera eventuella brister i uppfyllande av annat krav. Sådana andra meriter kan vara dokumenterad erfarenhet av FoU-arbete inom industriell eller offentlig verksamhet, visad innovationsförmåga, beviljade patent, dokumenterad särskilt god förmåga att informera om forskning och utbildning etc. Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2.4 ska även beaktas.

6.1.2 Direktrekrytering till professor

I undantagsfall kan rektor besluta att en person med forskningsmeriter, som av externt sakkunniga bedömts vara excellenta, befordras/rekryteras till en professur. Detta kan ske utan att samtliga krav på meriter enligt 6.1.1 är helt uppfyllda, se även avsnitt 5.2 om direktrekrytering.

6.1.3 Arbetsuppgifter för professor

- Ska delta aktivt i ledning och utveckling av utbildnings- och forskningsverksamheten inom institutionen/avdelningen.
- Ska delta i genomförandet av utbildning på alla nivåer och fortbildning.
- Ska vara huvudhandledare för forskarstuderande och kunna agera examinator.
- Ska leda och bedriva aktiv forskning, antingen som ingående i en större forskargrupp eller med en egen forskargrupp.

³ Motsvarar 10 gamla universitetspoäng

- Ska aktivt söka externa forskningsmedel.
- Ska delta i och utveckla kunskapsutbyte och kommunikation med omvärlden.
- Ska ge ”yngre” lärare stöd och återkoppling inom utbildning, forskning, forskningsfinansiering och forskningskommunikation.
- Ska delta i ledningsarbete på institutions- eller Chalmersnivå, i förändringsarbete samt i internt och externt kommittéarbete etc.
- Ska delta aktivt i vetenskapssamhället och åta sig uppdrag som referee, sakkunnig, opponent, etc.
- Bör utveckla samarbete över traditionella ämnesgränser inom och utom Chalmers.

6.1.4 Sakkunnigbedömning för professor

Vid rekrytering eller befordran till professor ska (minst) tre vetenskapligt sakkunniga och (minst) en pedagogiskt sakkunnig svara för granskningen av kandidatens meriter.

Den pedagogiska kompetens som krävs för biträdande professor och professor är identisk. Därför kan den pedagogiska sakkunnigbedömningen, vid befordran från biträdande professor till professor, utelämnas om en pedagogiskt sakkunnig utanför Chalmers svarat för granskningen vid befordran eller rekrytering till biträdande professor. Befordran kan i undantagsfall ske från docent direkt till professor. Då sker alltid fullständig sakkunniggranskning.

6.2 Biträdande professor

Biträdande professor är en befattning som återinfördes vid Chalmers i samband med att Chalmers blev en stiftelsehögskola.

Normalt krävs att vetenskapliga och pedagogiska krav uppfylls enligt 6.2.1. Det finns också en möjlighet att bli befordrad till biträdande professor med tyngdpunkt på pedagogisk meritering, om kraven enligt 6.2.3 uppfylls. Den som blivit befordrad till biträdande professor med tyngdpunkt på pedagogisk meritering kan inte befordras till professor på denna grund.

6.2.1 Kompetenskrav för biträdande professor – normalfallet

Docent som uppfyller följande krav kan befordras eller rekryteras till biträdande professor:

- Den vetenskapliga kompetensen ska av externt sakkunniga bedömas ligga på en god internationell nivå, betydligt över vad som krävs för docentkompetens.
- Den pedagogiska skickligheten, på samtliga nivåer, ska vara god och väl dokumenterad.
- Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik eller annan motsvarande utbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng⁴), samt ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning. Undantag kan göras vid externa rekryteringar men då förutsätts att högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp och forskarhandledarutbildning genomförs under de två första anställningsåren. Närmsta chef ansvarar för att planera och följa upp detta.

⁴ Motsvarar 10 gamla universitetspoäng

- Ha visat en god förmåga att handleda forskarstuderande. Normalt krävs att som huvudhandledare ha handledt minst en forskarstuderande till doktorsexamen, eller minst två till licentiatexamen. Om det föreligger speciella skäl kan anställningskommittén göra undantag från detta krav vid befordran.
- Ha visat en god förmåga att samverka med omvärlden.
- Ha visat förmåga att få ansökningar om externa medel beviljade.

En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Vid tillsättning som eller befordran till biträdande professor värdesätts även t.ex. skicklighet som visats genom utveckling och ledning av forskningsverksamhet i en forskargrupp, insatser inom kommittéarbete och annat högskolegemensamt arbete. Förmåga att utveckla samarbeten, visad innovationsförmåga, visat samhällsengagemang, och annan erfarenhet av värde för Chalmers är också meriterande. Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2.4 ska även beaktas.

6.2.2 Arbetsuppgifter för biträdande professor

- Ska ansvara för delar av utbildnings- och forskningsverksamhet inom ett område.
- Ska delta i genomförandet av utbildning på alla nivåer.
- Ska bedriva egen forskning, antingen som ingående i en forskargrupp eller som ledare för en egen forskargrupp.
- Ska handleda forskarstuderande, normalt som huvudhandledare.
- Ska ge ”yngre” lärare stöd och återkoppling inom utbildning och forskning.
- Ska delta i förändringsarbete och i internt och externt kommittéarbete etc.
- Ska aktivt söka externa forskningsmedel.
- Ska delta i kunskapsutbyte och kommunikation med omvärlden.
- Bör delta aktivt i vetenskapssamhället och åta sig uppdrag som referee, sakkunnig, opponent, etc.
- Bör medverka till att samarbetet över traditionella ämnesgränser inom och utom Chalmers utvecklas.

6.2.3 Kompetenskrav för befordran till biträdande professor - med tyngdpunkt på pedagogisk meritering

Universitetslektor eller docent som uppfyller följande krav kan befordras till biträdande professor:

- Den pedagogiska skickligheten, inom grund- och/eller forskarutbildningen, ska vara synnerligen god och mycket väl dokumenterad. Den ska bedömas av externt sakkunniga (se 6.2.4).
- Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik eller annan motsvarande utbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng⁵), samt ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning.
- Ha publicerat pedagogiska arbeten externt.
- Ha ett dokumenterat pedagogiskt nätverk.

⁵ Motsvarar 10 gamla universitetspoäng

- Ha visat en mycket god förmåga att informera om högskolans verksamhet inom utbildning och forskning.
- Ha deltagit aktivt i utvecklingen av grundutbildningen, t.ex. genom kursutveckling, programutveckling, utveckling av undervisnings- och examinationsformer. Utvecklingsarbetet ska åtminstone till delar ha bedrivits i samverkan med pedagogisk expertis. Normalt även ha deltagit i utvecklingen av forskarutbildningen.
- Ha aktuell ämneskunskap och forskningskompetens inom den biträdande professurens ämnesområde. (Med aktuell ämneskunskap och forskningskompetens menas i detta sammanhang att den som ansöker om befordran fortfarande deltar aktivt i forskning eller forskningsplanering och har vetenskaplig kompetens betydligt över doktorsexamen.)
- Ha deltagit i forskningsprojekt.
- Ha visat en god förmåga att samverka med omvärlden.
- Ha visat en god förmåga att handleda forskarstuderande.
- Ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning.

En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Vid befordran med tyngdpunkt på pedagogisk meritering värdesätts även t.ex. skicklighet som visats genom utveckling eller ledning av verksamheten, insatser inom kommittéarbete och annat högskolegemensamt arbete. Förmåga att utveckla samarbeten, visat samhällsengagemang och annan erfarenhet av värde för Chalmers är också meriterande. Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2.4 ska även beaktas.

Arbetsuppgifterna är i princip desamma som för övriga biträdande professorer. Tyngdpunkten läggs dock normalt på genomförande och utveckling av den pedagogiska verksamheten.

6.2.4 Sakkunnigbedömning för biträdande professor

Vid rekrytering eller befordran till biträdande professor ska (minst) tre vetenskapligt sakkunniga och (minst) en pedagogiskt sakkunnig svara för granskningen av kandidatens meriter. Vid befordran till biträdande professor med tyngdpunkt på pedagogisk meritering ska den pedagogiska sakkunnigbedömningen genomföras av minst tre pedagogiskt sakkunniga.

6.3 Docent

De vetenskapliga och pedagogiska kraven, enligt 6.3.1, ska uppfyllas.

En universitetslektor som är antagen som oavlönad docent får befattningen docent.

6.3.1 Kompetenskrav för anställning som docent:

- Dokumenterad vetenskaplig skicklighet motsvarande minst vad som krävs för att antas som "oavlönad docent" – se not nedan.
- Ha god överblick över forskningsområdet med avseende på att kunna leda forskningsarbete.
- Ha väl dokumenterad pedagogisk skicklighet.
- Ha potential att utveckla och leda utbildnings- och forskningsverksamhet.
- Ha visat en god förmåga att handleda forskarstuderande.

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

- Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik eller annan motsvarande utbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng⁶), samt ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning. Undantag kan göras vid externa rekryteringar men då förutsätts att högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp och forskarhandledarutbildning genomförs under de två första anställningsåren. Närmsta chef ansvarar för att planera och följa upp detta.
- Ha en god förmåga att samverka med omvärlden.

En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2.4 ska även beaktas.

6.3.2 Arbetsuppgifter för docent

- Ska delta i utveckling och genomförande av utbildning på samtliga nivåer och fortbildning.
- Ska bedriva egen forskning, antingen som medlem i en forskargrupp, eller som ledare för en forskargrupp.
- Ska handleda forskarstuderande, normalt som huvudhandledare.
- Ska ge ”yngre” lärare stöd och återkoppling inom utbildning och forskning.
- Ska delta i förändringsarbete samt internt och externt kommittéarbete etc.
- Ska aktivt söka externa forskningsmedel.
- Ska medverka i kunskapsutbyte och kommunikation med omvärlden.

Not: Oavlönad docent

Chalmers kan anta personer inom och utom högskolan till s.k. oavlönad docent. Kraven är att personen ska ha visat sig vara en självständig forskare, med en vetenskaplig kompetens som är väsentligt högre än vad som fordras för doktorsexamen, och att det ligger i Chalmers intresse att personen antas som oavlönad docent. Oavlönad docent ska inte förväxlas med lärarbefattningen docent enligt avsnitt 6.3 ovan. Forskarhandledarutbildning (3 högskolepoäng eller 2 gamla universitetspoäng) krävs för att antas som ”oavlönad docent”. För att anställas som universitetslektor eller docent krävs att man har genomgått utbildning i högskolepedagogik (15 högskolepoäng eller 10 gamla universitetspoäng) eller annan motsvarande utbildning. Se även Riktlinjer för antagning till oavlönad docent.

6.3.3 Befordran från forskarassistent till docent

Befordran till en docenttjänst förutsätter att forskarassistenttjänsten är en tjänst med tenure track och att kandidaten uppnår kompetenskraven inom anställningens fyra år. Kraven för att bli prövad för en befordran till en docenttjänst är följande:

- Dokumenterad vetenskaplig skicklighet motsvarande minst vad som krävs för att antas som ”oavlönad docent” – se not ovan.
- Ha dokumenterad förmåga att formulera forskningsfrågeställningar som är en fördjupning eller breddning i förhållande till den egna avhandlingen.
- Under forskarassistenttiden fortsatt att publicera/presentera sina forskningsresultat i enlighet med forskningsfältets publiceringstraditioner och i för ämnet, relevanta och väl ansedda publiceringskanaler.

⁶ Motsvarar 10 gamla universitetspoäng

- Ha publicerat forskningsresultat utan seniora medförfattare från den egna forskargruppen eller tidigare handledare.
- Ha god överblick över forskningsområdet med avseende på att kunna leda forskningsarbete.
- Ha initierat och bedrivit forskning eller relaterad verksamhet med olika forskargrupperingar (nationellt/internationellt).
- Ha visat en god förmåga att samarbeta och samverka både internt och med omvärlden (t.ex. genom innovation, utvecklingsarbete, information, kommunikation, rådgivning).
- Visat förmåga att attrahera externa medel till den egna forskningen.
- Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik (15 högskolepoäng) eller annan motsvarande utbildning.
- Ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning.
- Ha väl dokumenterad pedagogisk skicklighet.
- Ha varit delaktig, ansvarstagande och med god förmåga i handledning av forskarstuderande.
- Ha visat engagemang i fakultetens gemensamma arbete och åtaganden.
- Ha visat intresse och förmåga att utveckla sitt ledarskap.

6.3.4 Övergångsregler: internrekrytering från forskarassistent till docent

Under en övergångsperiod kan forskarassistenter utan tenure track internrekryteras till en docenttjänst. Prefekt tar beslut om att institutionen ska föreslå en person till internrekrytering. Internrekryteringar från forskarassistent till docent bereds av KOMP-beredningen för inrättande av basfinansierade tjänster och forskarasistenttjänster, och beslutas därefter av rektor. Förutsättningen är att forskarassistenttjänsten tillsatts i öppen konkurrens (externt annonserad befattning) och att villkoren enligt 6.3.3 uppfylls innan förordnandetiden upphör.

6.3.5 Sakkunnigbedömning för docent

Vid befordran, internrekrytering och rekrytering till docent ska (minst) två vetenskapligt sakkunniga och (minst) en pedagogiskt sakkunnig svara för granskningen av kandidatens meriter. Den pedagogiska nivån som krävs är identisk för universitetslektor och docent. Därför kan den pedagogiska sakkunnigbedömningen utelämnas vid befordran från universitetslektor till docent om en extern pedagogiskt sakkunnig svarat för granskningen vid rekryteringen eller befordran till universitetslektor.

Vid prövning för befordran och internrekrytering från forskarassistent till docent ska alltid en fullständig sakkunnigbedömning göras.

6.4 Universitetslektor

De vetenskapliga och pedagogiska kraven, enligt 6.4.1, ska uppfyllas.

En universitetsadjunkt, eller en tekniklektor kan efter avlagd doktorsexamen och pedagogisk sakkunnigbedömning befordras till universitetslektor om kraven enligt 6.4.1 uppfylls. Det finns också en möjlighet att bli befordrad till universitetslektor med särskild

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

meritering, om kraven enligt 6.4.3 uppfylls. Den som blivit befordrad till universitetslektor med särskild meritering kan inte befordras till docent utan att först antas som oavlönad docent.

6.4.1 Kompetenskrav för universitetslektor - normalfallet

- Ha doktorexamen.
- Ha vetenskaplig skicklighet och överblick över forskningsområdet.
- Ha väl dokumenterad pedagogisk skicklighet.
- Ha potential att utveckla och leda utbildnings- och forskningsverksamhet.
- Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik (15 högskolepoäng⁷) eller annan motsvarande utbildning. Undantag kan göras vid externa rekryteringar men då förutsätts att högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp genomförs under de två första anställningsåren. Närmsta chef ansvarar för att planera och följa upp detta.
- Ha visat en god förmåga att samverka med omvärlden.

En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2.4 ska även beaktas. Universitetslektor som antas som "oavlönad docent" befordras till befattningen docent.

6.4.2 Arbetsuppgifter för universitetslektor

- Ska delta aktivt i utveckling och genomförande av utbildning på samtliga nivåer och fortbildning.
- Ska bedriva forskning, normalt som medlem i en forskargrupp.
- Ska normalt vara biträdande handledare för forskarstuderande.
- Ska ge "yngre" lärare stöd och återkoppling inom utbildning och forskning.
- Ska delta i förändringsarbetet samt internt och externt kommittéarbete etc.
- Ska medverka i kunskapsutbytet med omvärlden.
- Ska söka externa forskningsmedel.

6.4.3 Kompetenskrav för befordran till universitetslektor – med tyngdpunkt på särskild meritering

Universitetsadjunkt respektive tekniklektor vid Chalmers kan befordras till universitetslektor utan att ha avlagt doktorexamen eller motsvarande examen. För detta krävs att universitetsadjunkten/tekniklektorn visat:

- Särskild pedagogisk skicklighet, eller
- Särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan, eller
- Särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället.

Befordran på dessa grunder sker endast undantagsvis och mycket höga krav ställs på den särskilda skickligheten och/eller förmågan. Denna ska vara väl dokumenterad. Med mycket höga krav avses t.ex. omvitnat gott pedagogiskt arbete genom studierektor eller

⁷ Motsvarar 10 gamla universitetspoäng.

viceprefekt för grundutbildningen, samt att kandidaten genomfört kontinuerlig kursutveckling och förnyelse som dokumenterats via exempelvis interna konferenser.

Den som föreslås befordras på pedagogisk grund ska ha genomgått utbildning i högskolepedagogik (minst 15 högskolepoäng⁸) eller ha annan motsvarande utbildning. Minst två externa pedagogiskt sakkunniga ska granska meriteringen.

Arbetsuppgifterna är i princip desamma som för övriga universitetslektorer. Tyngdpunkten läggs dock normalt på genomförande och utveckling av pedagogisk verksamhet, ledarskap eller utåtriktad verksamhet.

6.4.4 Sakkunnigbedömning för universitetslektor

Vid rekrytering eller befordran till universitetslektor ska (minst) två vetenskapligt sakkunniga och (minst) en pedagogiskt sakkunnig svara för granskningen av kandidatens meriter.

6.5 Tekniklektor

Nyrekrytering sker om särskilda behov motiverar anställning på denna befattning. Instruktorer och konstnärliga lärare kan befordras till tekniklektor om nedanstående kompetenskrav uppfylls (se avsnitt 7.6 och 7.7).

6.5.1 Kompetenskrav för tekniklektor

- Akademisk grundexamen om minst 240 högskolepoäng⁹ eller motsvarande kompetens.
- Flerårig industriell, eller annan motsvarande, erfarenhet av ett specialområde.
- Väl dokumenterad pedagogisk skicklighet.
- God förmåga att leda undervisning och utveckla utbildningen.
- Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik och forskarhandledarutbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng¹), eller annan motsvarande utbildning. Undantag kan göras vid externa rekryteringar men då förutsätts att högskolepedagogisk och forskarhandledarutbildning omfattande 15 hp genomförs under de två första anställningsåren. Närmsta chef ansvarar för att planera och följa upp detta.

6.5.2 Arbetsuppgifter för tekniklektor

- Ska ha undervisning med kursansvar och ansvara för att utbildningen inom specialområdet utvecklas.
- Ska delta i internt förändringsarbete samt internt och externt kommittéarbete etc.
- Ska följa utvecklingen (industriell eller motsvarande) inom specialområdet.
- Ska medverka i kunskapsutbytet med omvärlden.
- Kan medverka i forskning.
- Kan bedriva egna forskarstudier.

⁸ Motsvarar 10 gamla universitetspoäng.

⁹ Motsvarar 160 gamla universitetspoäng.

6.5.3 Sakkunnigbedömning för tekniklektor

Vid rekrytering till tekniklektor ska (minst) en sakkunnig svara för granskningen av kandidatens meriter, detta innefattar även kandidatens yrkeserfarenhet inom det aktuella teknikområdet.

6.6 Universitetsadjunkt

Nyrekrytering sker endast i undantagsfall. Prövning av beslut om rekrytering till universitetsadjunkt ska ske i anställningskommitté.

6.6.1 Kompetenskrav för universitetsadjunkt

- Akademisk grundexamen om minst 240 högskolepoäng¹⁰ eller motsvarande kompetens.
- Väl dokumenterad pedagogisk skicklighet.
- God förmåga att leda undervisning och utveckla utbildningen.
- Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik och forskarhandledarutbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng¹), eller annan motsvarande utbildning. Undantag kan göras vid externa rekryteringar men då förutsätts att högskolepedagogisk och forskarhandledarutbildning omfattande 15 hp genomförs under de två första anställningsåren. Närmsta chef ansvarar för att planera och följa upp detta.

6.6.2 Arbetsuppgifter för universitetsadjunkt

- Ska undervisa med eget kursansvar.
- Ska delta i utveckling av utbildningen inom ett område.
- Ska delta i internt och externt kommittéarbete.
- Ska medverka i kunskapsutbytet med omvärlden.
- Kan medverka i forskning.
- Kan bedriva egna forskarstudier.

6.6.3 Sakkunnigbedömning för universitetsadjunkt

Vid rekrytering till universitetsadjunkt ska (minst) en sakkunnig svara för granskningen av kandidatens meriter.

7. Kompetenskrav och arbetsuppgifter för specialisttjänster med tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning

7.1 Specialisttjänster med fokus på forskning och nyttiggörande – forskningsprofessor, senior forskare och forskare

Specialisttjänster med fokus på forskning och nyttiggörande omfattar tre nivåer: forskningsprofessor, senior forskare och forskare (research professor, senior researcher och researcher). Syftet med befattningarna är att bereda en karriär för personer som är aktiva forskare och specialister inom ett specifikt och avgränsat forskningsområde. Specialister med fokus på forskning och nyttiggörande utgör Chalmers externfinansierade fakultet, se även avsnitt 2.1.2. I normalfallet finansieras specialisttjänsterna av externa forskningsmedel.

¹⁰ Motsvarar 160 gamla universitetspoäng.

För att kunna anpassa och ta hänsyn till den lokala verksamhetens behov tar respektive institution ansvar för antal specialisttjänster inom ramen för institutionens budget samt utformning av arbetsuppgifter som dokumenteras i en arbetsbeskrivning.

7.1.1 Arbetsbeskrivning för varje specialisttjänst

Till varje specialisttjänst ska upprättas en individuell arbetsbeskrivning som innehåller en tydligt specificerad beskrivning av ämnesområde och arbetsuppgifter som t.ex. forskningsuppdrag, projektkoordinering, eventuell undervisning, omfattning m.m. Prefekt tar beslut om arbetsbeskrivningen. Arbetsbeskrivningen bifogas anställningsavtalet i personalakten. Arbetsbeskrivningen uppdateras vid behov i samband med medarbetarsamtal.

7.2 Forskningsprofessor

Anställningen är tillsvidare. Arbetsuppgifterna för en forskningsprofessor ska, gällande forskningskompetens och samverkan, motsvara en basfinansierad professors (se avsnitt 6.1.3), undantaget möjligheten att vara examinator då detta endast ingår i tjänster som omfattas av basfinansiering. Vid internrekrytering från basfinansierad fakultet till externfinansierad fakultet kan medarbetare som redan har examinationsansvar fortsätta inneha examinationsrätt som en del av arbetsuppgifterna om behov finns. Vid rekrytering av, och i de särskilda fall där befordran till forskningsprofessor (efter beslut av rektor) är aktuellt, ska ärendet hanteras av Chalmers anställningskommitté.

7.2.1 Kompetenskrav för forskningsprofessor

Den vetenskapliga kompetensen ska av externt sakkunniga bedömas vara mycket god och ligga bland de främsta inom området i ett internationellt perspektiv (i nivå med professor, se avsnitt 6.1.1).

Om undervisning på grund- och avancerad nivå ingår i tjänsten:

- ha väl dokumenterad pedagogisk skicklighet, samt ha genomgått utbildning i högskolepedagogik eller annan motsvarande utbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng¹¹) samt ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning. Undantag kan göras vid externa rekryteringar men då förutsätts att högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp och forskarhandledarutbildning genomförs under de två första anställningsåren. Närmsta chef ansvarar för att planera och följa upp detta.

En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2.4 ska även beaktas.

Ytterligare relevanta kompetenskrav utifrån verksamhetens behov tas fram av prefekt tillsammans med närmsta chef och HR-avdelningen.

7.2.2 Arbetsuppgifter för forskningsprofessor

Huvudsakliga arbetsuppgifter för forskningsprofessor:

- Ingå i en forskargrupp, eller leda en egen forskargrupp

¹¹ Motsvarar 10 gamla universitetspoäng.

- Bedriva självständig forskning och nyttiggörande, i samverkan med andra inom och utom Chalmers, som resulterar i publicering.
- Samverka med forskare, industri och samhälle ur ett nyttiggörandeperspektiv
- Söka och attrahera forskningsmedel

Ytterligare möjliga arbetsuppgifter för forskningsprofessor (kräver särskilt beslut av prefekt)

- Undervisning på grund- eller avancerad nivå
- Handledning av examensarbeten samt huvudhandledning av doktorander

Individuell arbetsbeskrivning ska utformas i enlighet med avsnitt 7.1.1.

7.2.3 Sakkunnigbedömning av forskningsprofessor

Vid befordran och rekrytering till forskningsprofessor ska (minst) två vetenskapligt externt sakkunniga svara för granskningen av kandidatens meriter.

Om tjänsten inrymmer undervisning ska bedömning avseende pedagogisk skicklighet hanteras av Chalmers anställningskommitté enligt gängse rutiner för pedagogisk sakkunniggranskning (se definition och beskrivning av pedagogisk skicklighet, avsnitt 4.2.2).

Vid internrekrytering från professor till forskningsprofessor behövs ingen ytterligare granskning

7.3 Senior forskare

Anställningen är för viss tid (enligt LAS) eller tillsvidare. Arbetsuppgifterna och mått av självständighet i forskningen för en senior forskare ska motsvara en oavlönad docent (se avsnitt 6.3.2) med tyngdpunkt på forskning och nyttiggörande. Prefekt ansvarar för och tar beslut om rekrytering och befordran till senior forskare, dock efter avstämning och godkännande av motivering, arbetsbeskrivning, kravprofil och övrigt underlag med ordförande i Chalmers anställningskommitté. Befordransprocess som hanteras av institutionen ska återrapporteras och följas upp av anställningskommitténs ordförande (antagning till oavlönad docent hanteras dock alltid av anställningskommittén).

7.3.1 Kompetenskrav för senior forskare

- Dokumenterad vetenskaplig skicklighet motsvarande minst vad som krävs för att antas som ”oavlönad docent” (se not avsnitt 6.3.2)

Om undervisning på grund- eller avancerad nivå ingår i tjänsten:

- ha väl dokumenterad pedagogisk skicklighet, samt ha genomgått utbildning i högskolepedagogik eller annan motsvarande utbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng¹) samt ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning. Undantag kan göras vid externa rekryteringar men då förutsätts att högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp och forskarhandledarutbildning genomförs under de två första anställningsåren. Närmsta chef ansvarar för att planera och följa upp detta.

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

Om huvudhandledning av doktorander ingår i tjänsten:

- Godkänd prövning som ”oavlönad docent”.

En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2.4 ska även beaktas. Ytterligare relevanta kompetenskrav utifrån verksamhetens behov tas fram av prefekt tillsammans med närmsta chef och HR-avdelningen.

7.3.2 Arbetsuppgifter för senior forskare

Huvudsakliga arbetsuppgifter

- Ingå i en forskargrupp och bedriva forskning och nyttiggörande, självständigt och i samverkan med andra inom och utom Chalmers, som resulterar i publiceringar.
- Tillsammans med forskargruppen söka och attrahera forskningsmedel. Kan vara huvudsökande i forskningsansökningar, vilket i så fall ska framgå i den individuella arbetsbeskrivningen.

Ytterligare möjliga arbetsuppgifter för senior forskare (kräver särskilt beslut av prefekt samt ytterligare kompetenskrav enl. 7.3.1)

- Undervisning på grund- eller avancerad nivå
- Handledning av examensarbeten samt huvudhandledning av doktorander

Individuell arbetsbeskrivning ska utformas i enlighet med avsnitt 7.1.1.

7.3.3 Sakkunnigbedömning av senior forskare

Vid befordran och rekrytering till senior forskare ska i normalfallet två vetenskapligt externt sakkunniga svara för granskningen av kandidatens meriter för att säkerställa kompetenskrav i nivå med antagning till oavlönad docent, se Riktlinjer för antagning till oavlönad docent. Antagning till oavlönad docent hanteras alltid av anställningskommittén.

Om tjänsten inrymmer undervisning ska bedömning avseende pedagogisk skicklighet hanteras av Chalmers anställningskommitté enligt gängse rutiner för pedagogisk sakkunniggranskning (se definition och beskrivning av pedagogisk skicklighet, avsnitt 4.2.2).

7.4 Forskare

Anställningen som forskare är för viss tid (enligt LAS) eller tillsvidare. Prefekt ansvarar för och tar beslut om rekrytering och anställning av forskare.

7.4.1 Kompetenskrav för forskare

- Inneha doktorsexamen.

Om undervisning på grund- eller avancerad nivå ingår i tjänsten:

- ha väl dokumenterad pedagogisk skicklighet, samt ha genomgått utbildning i högskolepedagogik eller annan motsvarande utbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng¹) samt ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning. Undantag kan göras vid externa rekryteringar men då förutsätts att högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp och

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

forskarhandledarutbildning genomförs under de två första anställningsåren. Närmsta chef ansvarar för att planera och följa upp detta.

Om handledning av examensarbeten samt biträdande handledning av doktorander ingår i tjänsten:

- genomgått utbildning i forskarhandledning (3 högskolepoäng) eller annan motsvarande utbildning

En helhetsbedömning av kompetens och skicklighet ska ske utifrån ett verksamhetsperspektiv. Bedömningsgrunder enligt avsnitt 4.2.4 ska även beaktas. Ytterligare relevanta kompetenskrav utifrån verksamhetens behov tas fram av prefekt tillsammans med närmsta chef och HR-avdelningen.

7.4.2 Arbetsuppgifter för forskare

- Ingå i en forskargrupp och bedriver forskning och nyttiggörande, självständigt och i samverkan med andra inom och utom Chalmers, som resulterar i publiceringar.
- Söka och attrahera forskningsmedel i normalfallet som medsökande.

Ytterligare möjliga arbetsuppgifter för forskare (kräver särskilt beslut av prefekt samt ytterligare kompetenskrav enl. 7.4.1)

- Vara huvudsökande på t.ex. postdoktor-medel eller motsvarande
- Undervisning på grund- eller avancerad nivå
- Handledning av examensarbeten samt biträdande handledning av doktorander

Individuell arbetsbeskrivning ska utformas i enlighet med avsnitt 7.1.1.

7.4.3 Sakkunnigbedömning för forskare

Om tjänsten inrymmer undervisning ska bedömning avseende pedagogisk skicklighet hanteras av Chalmers anställningskommitté enligt gängse rutiner för pedagogisk sakkunniggranskning (se definition och beskrivning av pedagogisk skicklighet, avsnitt 4.2.2).

7.5 Specialisttjänster med fokus på utbildning - instruktör och konstnärlig lärare

Syftet med specialisttjänsterna instruktör och konstnärlig lärare är att tillgodose behovet av lärare med specifik yrkeserfarenhet och professionskunskap som finns framförallt på institutionen för Arkitektur och samhällsbyggnadsteknik och institutionen för Mekanik och maritima vetenskaper.

7.6 Instruktör

Anställningen som instruktör kan vara för viss tid (enligt LAS) eller tillsvidare, på deltid såväl som på heltid. Prefekt ansvarar för och tar beslut om rekrytering och anställning av instruktörer. En möjlig karriärväg för instruktörer är att efter pedagogisk meritering och komplettering av kompetens motsvarande minst ett års akademiska studier, t.ex. en masterexamen, bli befordrad till tekniklektor (se avsnitt 6.5).

7.6.1 Kompetenskrav för instruktör

- Akademisk grundexamen om minst 180¹² högskolepoäng eller motsvarande kompetens.
- Ha lång yrkeserfarenhet (minst 5 år) inom sjöfart som till exempel befälhavare, teknisk chef, styrman, fartygsingenjör, befraktare eller fartygsoperatör.
- God förmåga att leda undervisning och utveckla utbildningen.

7.6.2 Arbetsuppgifter för instruktör

- Ska ha undervisning med kursansvar, samt bidra till att utbildningen inom specialområdet utvecklas.
- Kan vara examinator (detta förutsätter dock högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp).
- Ska delta i internt förändringsarbete.
- Ska följa utvecklingen inom specialområdet.
- Ska medverka i kunskapsutbytet med omvärlden.

Individuell arbetsbeskrivning ska utformas i enlighet med avsnitt 7.1.1.

7.7 Konstnärlig lärare

Anställningen som konstnärlig lärare kan vara för viss tid (enligt LAS) eller tillsvidare, på deltid såväl som på heltid. Prefekt ansvarar för och tar beslut om rekrytering och anställning av konstnärliga lärare. En möjlig karriärväg för konstnärliga lärare är att efter pedagogisk meritering bli befordrad till tekniklektor.

7.7.1 Kompetenskrav för konstnärlig lärare

- Akademisk grundexamen som arkitekt (300 hp) eller motsvarande relevant kompetens.
- Ha konstnärlig yrkesmässig skicklighet inom arkitektur, design, ingenjörskonst eller angränsande områden.
- God förmåga att leda undervisning och utveckla utbildningen.

7.7.2 Arbetsuppgifter för konstnärlig lärare

- Ska ha undervisning med kursansvar, samt bidra till att utbildningen inom specialområdet utvecklas.
- Kan vara examinator (detta förutsätter dock högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp).
- Ska delta i internt förändringsarbete.
- Ska följa utvecklingen inom specialområdet.
- Ska medverka i kunskapsutbytet med omvärlden.

Individuell arbetsbeskrivning ska utformas i enlighet med avsnitt 7.1.1.

¹² Motsvarar 120 gamla universitetspoäng.

8. Kompetenskrav och arbetsuppgifter för lärare/forskare med tidsbegränsade anställningar

8.1 Konstnärlig professor, universitetslektor respektive universitetsadjunkt

Befattningarna konstnärlig professor, konstnärlig universitetslektor och konstnärlig universitetsadjunkt ingår i Chalmers basfinansierade fakultet. Syftet med befattningarna är att till områdena arkitektur, design och ingenjörskonst kunna knyta personer med hög konstnärlig skicklighet och aktuell erfarenhet av yrkespraktik inom något av dessa områden. Personen ska vara en ansedd yrkespraktiker och en del av verksamheten ska bedrivas utanför högskoleområdet. Konstnärliga professorer, universitetslektorer och universitetsadjunkter tjänstgör på deltid (normalt $\leq 50\%$ och maximalt 80%) vid Chalmers under en begränsad tidsperiod om i allmänhet tre + tre år, och universitetsadjunkter två + två år. Konstnärlig skicklighet ska i dessa fall värderas på motsvarande sätt som vetenskaplig skicklighet. Detta ska beaktas vid val av sakkunniga. Arbetsuppgifterna för en konstnärlig professor ska motsvara en professors (6.1.3) men med tyngdpunkt på ämnesutveckling och grundutbildning. Arbetsuppgifterna för en konstnärlig universitetslektor ska motsvara en universitetslektors (6.4.2) med tyngdpunkt på undervisning och fortutbildning, samt medverka i ämnesutveckling. Arbetsuppgifterna för en konstnärlig universitetsadjunkt ska motsvara en universitetsadjunkts (6.6.2) med tyngdpunkt på undervisning, samt medverka i ämnesutveckling.

8.1.1 Kompetenskrav för konstnärlig professor

- Dokumenterad eller erkänt hög konstnärlig yrkesmässig skicklighet inom arkitektur, design eller ingenjörskonst.
- Väl dokumenterad pedagogisk skicklighet.
- Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik eller annan motsvarande utbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng¹³), samt ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning. Undantag kan göras vid externa rekryteringar men då förutsätts att högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp och forskarhandledarutbildning genomförs under de två första anställningsåren. Närmsta chef ansvarar för att planera och följa upp detta.
- God förmåga att samverka med omvärlden.
- Reflekterande förhållningssätt till sin yrkespraktik (t.ex. visad genom debattartiklar och/eller föredrag och utställningar om sina verk).

8.1.2 Arbetsuppgifter för konstnärlig professor

- Ska aktivt bidra till utvecklingen av ett område och till ökat kunskapsutbyte mellan Chalmers och omvärlden.
- Ska undervisa med kursansvar och medverka till utvecklingen av utbildningen inom ämnesområdet.
- Ska medverka i forskning och forskarutbildning.

¹³ Motsvarar 10 gamla universitetspoäng

8.1.3 Sakkunnigbedömning för konstnärlig professor

Vid rekrytering till konstnärlig professor ska (minst) tre konstnärligt och/eller vetenskapligt sakkunniga, samt (minst) en pedagogiskt sakkunnig svara för granskningen av kandidatens meriter.

8.1.4 Kompetenskrav för konstnärlig universitetslektor

- Dokumenterad konstnärlig yrkesmässig skicklighet inom arkitektur, design eller ingenjörskonst.
- Väl dokumenterad pedagogisk skicklighet.
- Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik eller annan motsvarande utbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng¹⁴), och om relevant genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning. Undantag kan göras vid externa rekryteringar men då förutsätts att högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp och forskarhandledarutbildning genomförs under de två första anställningsåren. Närmsta chef ansvarar för att planera och följa upp detta.
- God förmåga att samverka med omvärlden.
- Reflekterande förhållningssätt till sin yrkespraktik (t.ex. visad genom debattartiklar och/eller föredrag och utställningar om sina verk).

8.1.5 Arbetsuppgifter för konstnärlig universitetslektor

- Ska undervisa med kursansvar och medverka till utvecklingen av utbildningen inom ämnesområdet.
- Ska aktivt medverka i utvecklingen av ett område och till ökat kunskapsutbyte mellan Chalmers och omvärlden.
- Ska medverka i forskning och forskarutbildning.

8.1.6 Sakkunnigbedömning för konstnärlig universitetslektor

Vid rekrytering till konstnärlig universitetslektor ska (minst) två konstnärligt och/eller vetenskapligt sakkunniga, samt (minst) en pedagogiskt sakkunnig svara för granskningen av kandidatens meriter.

8.1.7 Kompetenskrav för konstnärlig universitetsadjunkt

- Konstnärlig yrkesmässig skicklighet inom arkitektur, design eller ingenjörskonst.
- Dokumenterad pedagogisk skicklighet.
- God förmåga att samverka med omvärlden.

8.1.8 Arbetsuppgifter för konstnärlig universitetsadjunkt

- Ska undervisa med kursansvar och medverka till utvecklingen av utbildningen inom ämnesområdet.
- Ska aktivt medverka i utvecklingen av ett område och till ökat kunskapsutbyte mellan Chalmers och omvärlden.

¹⁴ Motsvarar 10 gamla universitetspoäng

8.1.9 Sakkunnigbedömning för konstnärlig universitetsadjunkt

Vid rekrytering till konstnärlig universitetsadjunkt ska (minst) en konstnärligt och/eller vetenskapligt sakkunnig svara för granskningen av kandidatens meriter.

8.2 Professor of the practice

Ett sätt att vidga högskolans kompetens inom grundutbildningen är att engagera personer med stor skicklighet och långvarig erfarenhet inom yrkesområden med relevans för Chalmers ingenjörsutbildningar och därigenom få tillgång till specialistkompetens inom områden där ingenjörer kommer att vara verksamma. Specialistkompetensen kan ha förvärvats inom industrin eller offentlig förvaltning.

En professor of the practice har en tjänst på högskolan, normalt 20 % och maximalt 60 %, som kan vara finansierad av Chalmers. Förordnandet är under begränsad tid, maximalt två år. Därefter gör samtliga parter en utvärdering av erfarenheterna. Prefekt kan sedan omförordna i ytterligare en tvåårsperiod.

8.2.1 Kompetenskrav för professor of the practice

- Förmåga att aktivt bidra till utvecklingen av undervisningen inom teknikområdet.
- Förmåga att aktivt bidra till ökat kunskaps- och kompetensutbyte mellan Chalmers och omvärlden.
- I princip gäller samma kompetenskrav för en professor of the practice som vid tillsättning av adjungerad professor. Framstående insatser inom ingenjörskonsten eller inom områden med stor relevans för ingenjörer kan ersätta traditionellt dokumenterad vetenskaplig produktion. Doktorsexamen är inget krav. Normalt ska en professor of the practice kunna visa på pedagogisk skicklighet.

8.2.2 Arbetsuppgifter för en professor of the practice

- Aktivt bidra till kunskapsutvecklingen inom ett område, framförallt som praxislärare på mastersnivå och t.ex. utveckla och medverka i större projektkurser där flera kompetenser möts.
- Bidra till samverkan mellan ingenjörsvksamhet inom industri och offentlig förvaltning och högskolan.

8.2.3 Sakkunnigbedömning av professor of the practice

Vid rekrytering av en professor of the practice ska minst två sakkunniga svara för granskning av kandidatens meriter. Granskningen syftar till att bedöma personens specialistkompetens genom att bedöma:

- Dokumenterad erfarenhet av att initiera, leda och administrera verksamhet med stort ingenjörinslag på nationell och internationell nivå.
- Erfarenhet och/eller potential att arbeta med utbildning.

Institution föreslår kandidat för professor of the practice efter inledande kontakter till anställningskommittén som sedan bereder ärendet. Rektor utser professor of the practice.

8.3 Gästlärare/gästforskare/gästprofessor

Gästlärare/gästforskare/gästprofessor kan anställas när Chalmers önskar knyta en svensk eller utländsk forskare verksam utanför Chalmers till verksamheten för en begränsad tid. Tjänstgöringen ska omfatta minst 20 % och vara minst två månader. För beskrivning av kompetenskrav för respektive nivå hänvisas till arbetsordningens skrivningar för professor och forskare etc.

Anställning som gästlärare och gästforskare hanteras av berörd institution, medan det för anställning som gästprofessor krävs att ärendet behandlas av AK. Endast om gästforskaren innehar en full professur vid ett annat universitet kan anställning ske som gästprofessor.

8.4 Forskarassistent

Anställningen som forskarassistent är en meriteringsbefattning med tenure track där den anställda har möjlighet att meritera sig både pedagogiskt och vetenskapligt. Varje ny forskarassistent på Chalmers ska vara en strategisk rekrytering med målet att övergå till en basfinansierad fakultetstjänst.

En forskarassistent 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. En utvärdering genomförs efter två år och därefter ytterligare en utvärdering i samband med att anställningen är på väg att avslutas. Närmsta chef ansvarar för att forskarassistenten före anställning informeras om fortsatta karriärmöjligheter och tenure track, samt ansvarar även för att den blivande forskarassistenten får information om de båda utvärderingarna, se Riktlinjer och process för rekrytering och utvärdering av forskarassistenter C 2015/1926.

En forskarassistent förväntas ha tillräcklig meritering för att kunna uppnå docentkompetens mot slutet av anställningstiden (se avsnitt 6.3.3). Detta innebär att samtliga forskarassistenter i slutet av sin tidsbegränsade forskarassistenttid utvärderas för en docenttjänst. Om denna utvärdering utfaller positivt enligt fastställda kriterier, erbjuds personen en basfinansierad tillsvidareanställning via en befordran som genomförs via anställningskommittén. Detta förutsätter långsiktig planering av fakultetens storlek, samt samverkan mellan institutionernas och Chalmers ledning.

För att forskarassistenter ska ha möjlighet att utveckla en självständig forskningsprofil ska i normalfallet de totala medel som knyts till en forskarassistent, motsvara lönen för minst en forskarassistent samt en doktorand eller postdoktor, som forskarassistenten även bör delta i rekryteringen av.

Anställningen som forskarassistent är tidsbegränsad till fyra år med en halvtidsutvärdering efter två år och en docentutvärdering innan tjänstens avslut. Den som har varit ledig med stöd av lagen om föräldraledighet eller p.g.a. värnplikt eller sjukdom, får förlängd anställning i motsvarande omfattning. Anställningen kan avslutas tidigare om prefekt, närmsta chef, och utvärderingsgruppen bedömer att personen inte har förutsättningar att nå kriterierna för en basfinansierad docenttjänst. Detta ska i förekommande fall meddelas forskarassistenten så snart det upptäcks. Närmsta chef ska tillsammans med den berörda

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

personen diskutera och planera för alternativa karriärer inom eller utanför Chalmers. För direktrekrytering till forskarassistenttjänst se avsnitt 5.2.1.

8.4.1 Kompetenskrav för forskarassistent

Målet med följande kompetenskrav är att det bedöms troligt att kandidaten inom anställningsperioden på fyra år når den kompetens som krävs för anställning som docent (se avsnitt 6.3).

- Ha doktorexamen.
- Ha pedagogiskt intresse och potential att bli en skicklig pedagog som t.ex. påvisas med eget utbildningsmaterial, erfarenhet av undervisning, genomförd högskolepedagogisk utbildning, eller via kursutvärderingar (se Chalmers definition av pedagogisk skicklighet avsnitt 4.2.2).
- Ha bedrivit forskning som publicerats/presenterats i enlighet med forskningsfältets publiceringstraditioner.
- Ha publicerat forskningsresultat i, för ämnet relevanta och väl ansedda, publiceringskanaler.
- Ha visat förmåga att skapa ett nationellt och internationellt nätverk inom sitt ämnesområde, t.ex. genom samförfattande.
- Visad pedagogisk skicklighet, bidrag till nyttiggörande av forskningsresultat och/eller visad förmåga att attrahera extern finansiering är meriterande vid tillsättning av tjänsten.
- Postdoktor-vistelse, doktorstjänst eller motsvarande vid annat universitet, institut eller annan verksamhet än det vid vilket kandidaten var doktorand, är meriterande. Om sådan ej finns bör erfarenhet av och samverkan med annat lärosäte eller verksamhet planeras in under anställningen som forskarassistent.

Doktorexamen ska i normalfallet ha avlagts inom sju år före sista ansökningsdag. Undantag kan göras om kandidaten varit ledig på grund av föräldraledighet, värnplikt eller sjukdom. Undantag kan göras om det finns särskilda skäl, till exempel om en kandidat beviljats långsiktig finansiering av en extern finansiär efter öppen utlysning och opartisk sakkunniggranskning, samt om denna finansiär har en längre tidsgräns mellan doktorexamen och meriteringsbefattningen.

8.4.2 Arbetsuppgifter för forskarassistent

- Ska arbeta aktivt med forskning, normalt sett inom en forskargrupp.
- Ska medverka aktivt i utbildning på olika nivåer och fortbildning.
- Undervisning på olika nivåer och inom fortbildning ska i normalfallet uppgå till 20 % av en heltid.
- Ska handleda forskarstuderande som biträdande handledare.
- Ska söka egna forskningsmedel.
- Bör leda egna forskningsprojekt.
- Erfarenhet av och samverkan med annat lärosäte eller annan extern verksamhet bör planeras in, framförallt om personen inte har detta sedan tidigare.
- Kan delta i institutions- och högskolegemensamma åtaganden.

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

8.4.3 Sakkunnigbedömning för forskarassistent

Vid rekrytering till forskarassistent ska (minst) två sakkunniga svara för granskning av kandidatens samtliga meriter, såväl vetenskapliga som pedagogiska.

8.5 Doktor

Syftet med befattningen doktor är i första hand att innehavaren i nära anslutning till att doktorexamen avlagts (normalt högst tre år efter), ska få forskningserfarenhet från internationell och/eller industriell miljö. Befattningen kan även avse forskningserfarenhet i nationell miljö, men då ska internationella och/eller industriella kontakter stimuleras. Doktorsbefattningen kan vara del av meriteringen för en fortsatt akademisk karriär. Doktorsbefattningar hanteras av institutionen och beslutas av prefekt. Befattningen som doktor är tidsbegränsad till två år.

8.5.1 Kompetenskrav för doktor

- Doktorexamen.
- God potential för utbildnings- och forskningsverksamhet.

8.5.2 Arbetsuppgifter för doktor

- Ska delta i forskningsarbete, normalt inom en forskargrupp.
- Bör medverka aktivt i grundutbildning och forskarutbildning.
- Bör handleda forskarstuderande som biträdande handledare.

9. Kompetenskrav och arbetsuppgifter för adjungerad och affilierad lärare/professor – tidsbegränsade eller ej anställda på Chalmers

9.1 Adjungerad lärare och adjungerad professor

Ett sätt att vidga högskolans kompetens är att engagera adjungerade lärare på olika nivåer och därigenom få tillgång till specialistkompetens och erfarenhet utanför högskolevärlden. En adjungerad lärare på Chalmers ska inte vara anställd på annan högskola eller universitet, eller på något företag inom Chalmerssfären. Inom sitt specialområde ska kandidaten vara en ledande specialist och åtnjuta internationellt anseende. Specialistkompetensen kan ha förvärvats inom näringsliv eller offentlig verksamhet.

En adjungerad lärare har en tjänst på högskolan, normalt 20 % och maximalt 40 %, men ingen anställningsrelation utan är fortsatt anställd av sin huvudarbetsgivare. Första förordnandeperioden omfattar normalt tre år. Därefter gör samtliga parter en utvärdering av erfarenheterna. Normalt förlängs den första förordnandeperioden ytterligare en treårsperiod. Omförordnande beslutas av prefekten.

9.1.1. Krav på kompetens för adjungerad lärare

- En adjungerad lärare på Chalmers ska aktivt bidra till utvecklingen av forskning och undervisning inom ett specialområde, samt till ett ökat kunskaps- och kompetensutbyte mellan Chalmers och omvärlden.
- Normalt bör en adjungerad lärare ha avlagt doktorsexamen och kunna visa på pedagogisk skicklighet men doktorsexamen är inte ett absolut krav.

I princip gäller samma kompetenskrav för en adjungerad lärare som vid tillsättning av Chalmers övriga lärare på respektive nivå (till exempel ska en adjungerad professor ha en akademisk kompetens på professorsnivå). Framstående insatser inom ingenjörskonsten eller konstnärlig verksamhet kan ersätta kravet på traditionellt dokumenterad vetenskaplig produktion.

9.1.2 Arbetsuppgifter för adjungerad lärare

- Ska aktivt bidra till utvecklingen inom ett specialområde och till ett ökat kunskaps- och kompetensutbyte mellan Chalmers och omvärlden.
- Ska medverka i forskning och forskarutbildning och helst även i grundutbildningen.
- Bör medverka aktivt i handledningen av någon forskarstuderande.

För att vara huvudhandledare för forskarstuderande krävs att den adjungerade läraren är oavlönad docent (se not avsnitt 6.3.2 och Riktlinjer för antagning till oavlönad docent).

9.1.3 Sakkunnigbedömning för adjungerade lärare (samtliga nivåer)

Vid rekrytering till adjungerad professor eller lärare ska (minst) två vetenskapligt sakkunniga svara för granskningen av kandidatens samtliga meriter.

Den vetenskapliga sakkunnigranskningen syftar till att utvärdera personens specialistkompetens genom att bedöma:

STYRDOKUMENT: Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal C 2018/1094. Beslutat av rektor 2016-01-18, reviderad 2018-09-03.

- Förmåga att initiera, leda och administrera forsknings- och utvecklingsarbete.
- Kvalitet, relevans och genomslag såväl nationellt som internationellt.
- Förmågan att kommunicera och förmedla idéer och resultat.

9.2 Affilierad lärare och affilierad professor

En affilierad lärare/professor kan utnämnas när Chalmers önskar knyta en svensk eller utländsk forskare under en begränsad tid utan en anställning på Chalmers som gästforskare/gästprofessor.

Behörig som affilierad professor/lärare är den som har, eller har haft, en full professur/tjänst som lärare vid ett välrenommerat universitet eller visat motsvarande kompetens. Utnämning till affilierad professor sker av rektor efter beredning och bedömning av kompetens i anställningskommittén. Utnämning till affilierad lärare på andra nivåer sker av prefekt efter beredning och bedömning av kompetens i anställningskommittén.

Dokumentet reviderat 2016-03-22

Språkliga justeringar.

s 5, omarbetad figur 1.

s 6, lagt till "(se till exempel Chalmers etikpolicy C 2014-1282).

s 12-13, avsnitt 5.1, revidering av texten om anställningskommittén.

s 26, avsnitt 7.5, lagt till "framförallt".

s 27, avsnitt 7.6.1 och 7.7.1, för instruktörer och konstnärliga lärare tagit bort kompetenskravet: "Vid tillsvidareanställning förutsätts att högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp genomförs under de två första anställningsåren. Närmsta chef ansvarar för att planera och följa upp detta."

s 27, avsnitt 7.6.2 och 7.7.2 tagit bort "(dock ej vara examinator)" och ersatt med: "Kan vara examinator (detta förutsätter dock högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp).

Dokumentet reviderat 2017-06-19

S 4-6, tillagt avsnitt om förväntningar på basfinansierad fakultet

s 6, borttaget: *"Det finns stora möjligheter till individuella vägar för att nå olika akademiska befattningar."*

s 8, tillagd mening: *"Se även skrivningar vad gäller förväntningar på basfinansierad fakultet, avsnitt 2.1."*

s 10-11, tillagda avsnitt om samverkansskicklighet, se 4.2.4 och 4.2.5

s 11, omarbetad skrivning av avsnitt 4.2.6, *Andra bedömningsgrunder*

s 14, ändrat ordet genusbalanserade till *"könsbalanserade"*

s 16, tillägg: *"rekryteringen och"*

s 18, 19, 22, 25, 26, 32, ändrat skrivning om högskolepedagogik, från *"Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik och forskarhandledarutbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng)"*, till

"Ha genomgått utbildning i högskolepedagogik eller annan motsvarande utbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng), samt ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning." Likaså ändrat skrivningen *"högskolepedagogisk och forskarhandledarutbildning omfattande 15 hp genomförs"* till *"högskolepedagogisk utbildning omfattande 15 hp och forskarhandledarutbildning genomförs"*.

s 18, borttaget: *"och utan att fullständig beredning genomförts av AK."*

s 18, tillägg: *"se även avsnitt 5.2 om direktrekrytering."*

s 20, ändrat från *"utbildning i högskolepedagogik och forskarhandledarutbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng), eller annan motsvarande utbildning."*, till *"utbildning i högskolepedagogik eller annan motsvarande utbildning (sammanlagt 15 högskolepoäng¹⁵), samt ha genomgått forskarhandledarutbildning eller annan motsvarande utbildning."*

s 25, ändrat från *"en"* till *"två"* externt pedagogiskt sakkunniga

s 34, tillagd mening: *"För beskrivning av kompetenskrav för respektive nivå hänvisas till arbetsordningens skrivningar för professor och forskare etc."*

s 35, borttaget: *"eller motsvarande kompetens"*.

s 37, Chalmerskoncernen ersatt med *"Chalmerssfären"*

Dokumentet reviderat 2018-09-03

Språkliga justeringar.

Avsnitt 2.1, Omarbetat avsnitt med anledning av beslut om externfinansierad fakultet.

Avsnitt 4.4, Beredningsgruppen är ersatt med *"KOMP-beredningen"*.

Avsnitt 5, Beredningsgruppen är ersatt med *"KOMP-beredningen"*, Förtydligande om hur beslut tas om inrättande och tillsättning av forskningsprofessor.

Avsnitt 6, Beredningsgruppen är ersatt med *"KOMP-beredningen"*.

Avsnitt 7, Omarbetat avsnitt med anledning av beslut om externfinansierad fakultet.

¹⁵ Motsvarar 10 gamla universitetspoäng