

Rektor beslutar fastställa bifogade riktlinjer för anställningsnämndernas arbete under 2011.



**Mille Millnert**



**Randi Hellgren**

**Kopia till**

Anställningsnämnderna  
Prefekterna  
Administrativa chefer/personalintendenter  
UF (Foldevi)  
SACO-rådet (Lönnevik)  
OFR/Ss samverkansorgan (Bergman)  
SEKO-Civil (Floxner)



**LINKÖPINGS UNIVERSITET**

**2010-12-20**

LiU-2010-01828

## **Riktlinjer för anställningsnämnderna vid Linköpings universitet**

## Innehåll

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| <b>1</b>   | <b>INLEDNING .....</b>                            | <b>1</b>  |
| <b>2</b>   | <b>ANSTÄLLNINGSPROFIL .....</b>                   | <b>1</b>  |
| 2.1  | ÄMNESOMRÅDE FÖR ANSTÄLLNINGEN .....               | 2         |
| 2.2  | BEHÖRIGHETSKRAV .....                             | 2         |
| 2.3  | BEDÖMNINGSGRUNDERNA OCH DERAS RELATIVA VIKT ..... | 4         |
| 2.4  | VIKTNING AV BEDÖMNINGSGRUNDER .....               | 4         |
| 2.5  | FÖRENADE ANSTÄLLNINGAR .....                      | 5         |
| 2.6  | KALLELSE TILL ANSTÄLLNING SOM PROFESSOR .....     | 5         |
| 2.7  | HÖGSKOLEPEDAGOGISK UTBILDNING .....               | 5         |
| 2.8  | LIKA VILLKOR .....                                | 5         |
| 2.9  | REKRYTERINGSMÅL .....                             | 6         |
| <b>3</b>   | <b>BEREDNINGSGRUPP/SÖKKOMMITTÉ .....</b>          | <b>6</b>  |
| <b>4</b>   | <b>LEDIGKUNGÖRANDE .....</b>                      | <b>6</b>  |
| 4.1  | DOKUMENTATION .....                               | 7         |
| <b>5</b>   | <b>ANNONSERING .....</b>                          | <b>7</b>  |
| 5.1  | ANSÖKNINGSTID .....                               | 7         |
| <b>6</b>   | <b>ANSTÄLLNINGSNÄMNDENS ARBETE .....</b>          | <b>7</b>  |
| 6.1  | SAKKUNNIGA .....                                  | 8         |
| 6.2  | SAKKUNNIGAS ARBETE .....                          | 8         |
| 6.3  | JÄV .....   | 9         |
| 6.4  | ARBETSORDNING FÖR ANSTÄLLNINGSÄRENDE .....        | 9         |
| 6.5  | KOMPLETTERANDE MATERIAL .....                     | 9         |
| 6.6  | AVSIKTSFÖRKLARING .....                           | 10        |
| 6.7  | INTERVJU .....                                    | 10        |
| 6.8  | REFERENSER .....                                  | 10        |
| 6.9  | SAKKUNNIGUTLÅTANDEN .....                         | 10        |
| 6.10   | ANSTÄLLNINGSNÄMNDENS FÖRSLAG .....                | 11        |
| 6.11   | AVBRYTA EN ANSTÄLLNING .....                      | 11        |
| 6.12   | BESLUTFÖRHET .....                                | 12        |
| 6.13   | RÖSTNINGSFÖRFARANDE .....                         | 12        |
| 6.14   | BESLUTSMOTIVERING .....                           | 12        |
| 6.15   | ÖFFENTLIGHET .....                                | 12        |
| <b>7</b>   | <b>BEFORDRAN AV LÄRARE .....</b>                  | <b>13</b> |
| 7.1  | BEFORDRAN TILL PROFESSOR .....                    | 13        |
| 7.2  | BEFORDRAN TILL UNIVERSITETSLEKTOR .....           | 14        |
| 7.3  | HANDLÄGGNING AV BEFÖRDRINGSÄRENDEN .....          | 14        |
| <b>8</b>   | <b>ADJUNGERADE LÄRARE .....</b>                   | <b>14</b> |
| <b>9</b>   | <b>GÄSTLÄRARE .....</b>                           | <b>16</b> |
| <b>BILAGA 1 - BESLUT AV REKTOR ANGÅENDE TILLSÄTTNING/BEFORDRAN AV LÄRARE, ÖVERKLAGANDE SAMT ÅTERSÄNDANDE AV ANSÖKNINGSHANDLINGAR .....</b> |   | <b>17</b> |
| ANSTÄLLNING/BESLUT OM BEFORDRAN .....  |   | 17        |
| ÖVERKLAGANDE AV TILLSÄTTNING AV EN ANSTÄLLNING .....   |   | 17        |
| ÅTERSÄNDANDE AV ANSÖKNINGSHANDLINGAR .....   |   | 17        |
| <b>BILAGA 2 - GÄLLANDE REGLER FÖR TIDSBEGRÄNSNING AV ANSTÄLLNING SOM LÄRARE .....</b>  |   | <b>19</b> |

# 1 Inledning

Universitetets framtid är beroende av förmågan att rekrytera personer till ledande anställningar som lärare/forskare. Innehavarna av dessa anställningar har avgörande betydelse för genomförande av utbildning och forskning, för utveckling och ledning liksom för att trygga verksamhetens finansiering. Rekryteringen måste ses ur tre organisatoriska nivåer, rektor, fakultet, institution. Strategin för att rekrytera högt kompetenta lärare måste kopplas till fakulteternas verksamhets- och kompetensplaner. Tillräckliga resurser i form av tid och pengar måste avsättas för arbetet med anställningar. Strategi och process vid rekrytering till anställningar som professor och universitetslektor måste präglas av hög grad av professionalitet. Varje sökande ska behandlas seriöst och ses som en potentiell medarbetare. Alla kontakter med en sökande ska bibehålla och stärka universitetets goda rykte som arbetsgivare och arbetsplats. Att åstadkomma en jämn fördelning mellan kvinnor och män i lärarkåren är ett av universitetets övergripande mål.

För att stärka och tydliggöra rekryteringsprocessen har universitetsstyrelsen fastställt två dokument:

Strategi för rekrytering till anställningar som professor och universitetslektor vid Linköping universitet 2005-2012 och Process för rekrytering till anställning som lärare vid Linköpings universitet 2005-2012.

Fakultetsstyrelserna och motsvarande organs anställningsnämnder handlägger anställningar som professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor och forskarassistent samt handlägger befordran från universitetslektor till professor, biträdande universitetslektor till universitetslektor och universitetsadjunkt till universitetslektor.

Centrala anställningsnämnden (CAN) handlägger anställningar som "LiU-forskarassistent."

Fakultets-/områdesstyrelse ska för att främja kvaliteten i universitetets verksamhet dels fastställa en anställningsprofil för varje befattning som lärare, dels noga pröva att den som föreslås till en anställning som lärare uppfyller samtliga behörighetskrav samt säkerställa att samtliga bedömningsgrunder beaktas i enlighet med vad som är föreskrivet i högskoleförordningen samt universitetets lokala anställningsordning. Vissa av dessa uppgifter kan delegeras till en anställningsnämnd.

## 2 Anställningsprofil

Innan en anställning kungörs ledig till ansökan ska anställningsnämnden fastställa en anställningsprofil.

I anställningsprofilen ska följande anges:

- Ämnesområde för anställningen (inklusive eventuell närmare beskrivning av ämnesinnehållet/tillsättningsprogram).
- Behörighetskraven.
- Bedömningsgrunderna och deras relativa vikt.
- De arbetsuppgifter som ska ingå i befattningen.
- Uppmaning till företrädare för underrepresenterat kön att söka anställningen.

Anställningsprofilen ska ligga till grund för utannonseringen av befattningen och ska även tjäna som vägledning och hjälp för i första hand de sakkunniga vid deras bedömning av de sökandes skicklighet. Fakultets-/områdesstyrelse fastställer anställningsprofil för befattning som professor efter samråd med rektor.

Ämnesområdet för en anställning som professor, universitetslektor, biträdande universitetslektor, universitetsadjunkt eller forskarassistent får inte ändras så länge en och samma person är anställd.

Om tillsättningsprogram används ska följande fyra punkter ingå:

- Beskrivning av institutionen/miljön.
- Beskrivning av utbildningsprogram inom vilket anställningen har sin huvudsakliga verksamhet.
- Beskrivning av aktuella arbetsuppgifter.
- Beskrivning av kvalifikationskrav för anställningen.

Om tillsättningsprogram ej används är det tillräckligt att beskriva de huvudsakliga arbetsuppgifterna.

## 2.1 Ämnesområde för anställningen

Varje läraranställning vid Linköpings universitet ska normalt innefatta både forskning och undervisning.

Ett exempel från Linköpings universitet som visar hur arbetsuppgifter för en lärare kan beskrivas – universitetslektor i statsvetenskap:

”Anställningen som universitetslektor i statsvetenskap innebär arbetsuppgifter som undervisning, handledning, examination, kursutveckling, forskning och administration. Innehavaren ska kunna arbeta inom grundutbildningens alla nivåer, vara beredd att samarbeta med kollegor inom såväl som utom ämnesområdet samt i övrigt bidra till en kreativ och dynamisk ämnes- och institutionsmiljö.

Den aktuella anställningen innebär främst undervisning, handledning, examination och kursutveckling inom de delar av den statsvetenskapliga grundutbildningen som rör svensk samt europeisk politik och förvaltning.

Med hänsyn till att forskningen vid avdelningen delvis är inriktad mot policyprocesser på olika politiska nivåer, är forsknings- och undervisningserfarenhet inom detta fält meriterande. Såväl grundutbildningen som övrig utbildning vid institutionen sker i allt större utsträckning på engelska. Innehavaren av anställningen måste därför besitta god förmåga att förmedla undervisning på engelska”.

## 2.2 Behörighetskrav

### Professor

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet.

Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga skickligheten.

Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den konstnärliga skickligheten.

### **Universitetslektor**

Behörig att anställas som lektor är den som har visat dels pedagogisk skicklighet, dels avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses dokumenterad utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen och likvärdig vetenskaplig meritering utan avlagd doktorsexamen.

Med annan yrkesskicklighet avses relevant yrkesskicklighet förvärvad utanför högskolan. Annan yrkesskicklighet kan endast komma ifråga som behörighetsgrund vid tillsättning av en anställning som universitetslektor där innehavare ska undervisa i en professionsutbildning där beprövad erfarenhet är väsentlig.

Behörig att anställas som lektor inom konstnärlig verksamhet är den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Pedagogisk skicklighet ska dokumenteras och relateras till arbetsuppgifterna och ämnesområdet för anställningen.

### **Biträdande universitetslektor**

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång.

Anställningsnämnden ska innan en anställning som biträdande universitetslektor kungörs ledig till ansökan besluta vilka bedömningsgrunder som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor.

### **Universitetsadjunkt**

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har:

1. avlagt magisterexamen eller har motsvarande kompetens,
2. visat pedagogisk skicklighet

### **Forskarassistent**

Behörig att anställas som forskarassistent är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång.

Den som har varit anställd som forskarassistent under mer än sammanlagt tre år vid universitetet eller annan högskola får inte ges en annan anställning som forskarassistent inom samma eller ett närliggande ämnesområde vid universitetet.

### **2.3 Bedömningsgrunderna och deras relativa vikt**

Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning. Därutöver ska gälla graden av administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till det ämnesinnehåll som universitetet bestämmer för anställningen och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Vidare ska beaktas graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid universitetet samt förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete.

Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten.

Vetenskaplig skicklighet ska ha visats genom egen forskning samt genom planering och ledning av forskning. Vetenskaplig skicklighet kan därutöver ha visats genom förmåga att i forskning uppnå resultat genom samverkan med andra lärare och genom förmåga att informera om forskning. Vid tillsättande av anställning som lärare för vilken egen forskningsmeritering ej erfordras ska vetenskaplig skicklighet avse ämnesfördjupning i det ämne anställningen avser.

Pedagogisk skicklighet ska ha visats genom breda och gedigna kunskaper inom ämnet för anställningen. Pedagogisk skicklighet ska även ha visats genom förmåga att sprida engagemang och intresse för ämnesområdet, förmåga att strukturera och organisera kunskapsmassa till kurser, förmåga att aktivera studenter till eget lärande, förmåga att kommunicera med studenter och andra aktörer, förmåga till helhetssyn och förnyelse vilket innebär att kritiskt reflektera över både egna pedagogiska ställningstaganden och eget agerande och över hela utbildningar.

Administrativ skicklighet ska ha visats genom erfarenhet av att utveckla och leda verksamhet och personal samt förmåga till samarbete.

I begreppet annan skicklighet ryms faktorer som klinisk skicklighet (vid tillsättning av anställning vid medicinsk fakultet) och teknisk skicklighet (vid tillsättning av anställning vid teknisk fakultet) eller annan yrkesskicklighet

Vid anställningen ska även beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

### **2.4 Viktning av bedömningsgrunder**

Den relativa vikten av olika bedömningsgrunder ska relateras till anställningens ämnesområde och arbetsuppgifter.

## 2.5 Förenade anställningar

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att en anställning som lärare vid en högskola ska vara förenad med en anställning som specialistutbildad läkare eller tandläkare eller med en annan anställning än som läkare vid en sådan sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. En förenad anställning får innehas bara av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna. Den ordning som gäller för anställning av lärare ska gälla också för den anställning som ska vara förenad med läraranställningen.

## 2.6 Kallelse till anställning som professor

En högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras.

Endast den som har behörighet till anställningen (4 kap 3 § HF) får anställas genom kallelse.

Beslut att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras.

Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1993:373) lämnas. Bestämmelser om sakkunnigbedömning i 4 kap 4 § HF ska tillämpas.  
(4 kap 7 § HF)

Vid anställning genom kallelse ska inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1993:373) lämnas.

## 2.7 Högskolepedagogisk utbildning

Den som anställs tillsvidare som professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt ska senast ett år efter det att anställningen tillträtts genomgå högskolepedagogisk utbildning.

Genomgången högskolepedagogisk utbildning omfattar 12 hp (steg 1 - Lärande, undervisning och kunskap – LUK - sex hp) och (steg 2 - Design, utvärdering och organisation för lärande - DUO – sex hp).

Den som anställs som professor och som inte genomgått handledarutbildning ska genomgå sådan utbildning senast ett år efter det att anställningen tillträtts.

## 2.8 Lika villkor

Linköpings universitet ska fortsätta att utvecklas som en attraktiv och kreativ arbetsplats som präglas av lika.

I högskolornas verksamhet ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.

Jämställdhetsaspekter ska alltid beaktas som en viktig kvalitetskomponent i universitetets rekryteringsarbete. Det gäller vid utarbetande av anställningsprofiler och genom att uppmuntra till ansökningar från personer som tillhör underrepresenterat kön.

Vid anställningen får en person av underrepresenterat kön med i huvudsak jämförbara meriter föreslås som innehavare framför en person av motsatt kön som annars skulle ha föreslagits.

Om både kvinnor och män har sökt anställningen ska det av förslaget också anges hur jämställdhetsaspekten beaktats.

## 2.9 Rekryteringsmål

I regleringsbrev för universitetet ställer regeringen upp rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Vad gäller nyrekryteringen av universitetslektorer, biträdande universitetslektorer, forskarassistenter och universitetsadjunkter ska varje fakultetsstyrelse/motsvarande själv fastställa rekryteringsmål. Universitetets policy för lika villkor ska ligga till grund för arbetet med rekrytering.

## 3 Beredningsgrupp/sökkommitté

I sitt långsiktiga arbete med att inventera behov av lärarkompetens ska varje fakultet göra en verksamhets- och kompetensanalys (VOK).

Innan en anställning ledigkungörs, ska en analys ha gjorts av möjliga sökande. Behovet av förändring och förnyelse ska extra noggrant penetreras.

Som stöd för institutionens arbete kan det finnas en för varje ärende särskilt utsedd beredningsgrupp/sökkommitté. Gruppen utses av dekanus i samråd med aktuell institution. I gruppen/kommittén bör företrädare från såväl institutionen/universitetet i övrigt som externa företrädare ingå.

Arbetsuppgifterna innebär:

- Strategisk analys av det aktuella ämnesområdet.
- Inventering av kompetenta sökande såväl inom Sverige som utomlands.
- Aktiv rekrytering före och under ansökningsperioden.
- Strävan efter en jämnare könsfördelning genom att aktivt söka upp lämpliga kandidater av underrepresenterat kön.
- Av analysen ska särskilt framgå vilka strävanden som gjorts för att identifiera lämpliga kandidater.
- Inventera möjliga sakkunniga.

Resultatet av analysen ska redovisas för fakultets-/områdesstyrelsen, när förslag rörande den aktuella anställningen avlämnas.

## 4 Ledigkungörande

Utformningen av kungörelsen sker i nära kontakt med berörd institution. Den officiella kungörelsen utgör den rättsliga grunden för anställningsnämndens arbete. Samtliga förutsättningar och krav, som ska gälla för anställningen, ska anges i kungörelsen och beaktas vid bedömningen. Det är också väsentligt att klargöra vilka krav som ska gälla ifråga om den

personliga förmågan exempelvis i form av ledarförmåga och samarbets-förmåga. Detta är avgörande för vilka sökande som kan bli aktuella och därmed möjligheten att anställa en lämplig lärare. Det som anges i kungörelsen gäller och får inte ändras i samband med anställningsnämndens arbete. Endast sådana krav som angivits i kungörelsen kan beaktas vid bedömningen.

I ledigkungörelsen ska också företrädare för underrepresenterat kön uppmanas att söka anställningen. Av kungörelsen ska framgå att ansökningar som inkommit efter ansökningstidens utgång inte kommer att beaktas.

#### **4.1 Dokumentation**

Samtliga meriter ska beskrivas och dokumenteras enligt CV-mallen [www.liu.se/jobba/cv?](http://www.liu.se/jobba/cv?)

## **5 Annonsering**

Information om lediga anställningar ska genomföras på sådant sätt att den effektivt når potentiella kvalificerade sökande. Annonsering bör ske under terminstid.

En anställning som professor ska annonseras i en rikstäckande dagstidning eller facktidsskrift. och publiceras elektroniskt på LiU:s hemsida ([www.liu.se/jobbdb](http://www.liu.se/jobbdb)).

En anställning som universitetslektor och forskarassistent bör annonseras i en rikstäckande dagstidning eller facktidsskrift. Anställningarna ska publiceras elektroniskt på LiU:s hemsida ([www.liu.se/jobbdb](http://www.liu.se/jobbdb)).

Kungörelser, annonser och elektronisk publicering handläggs av fakultetskansliet efter samråd med institutionerna. Vid behov ska kungörelse och annonsering även ske på engelska.

Riktade åtgärder, utskick eller elektronisk publicering i utländska fora ombesörjs av institutionen. Annonsering ska ske på sådant sätt att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka anställningen.

#### **5.1 Ansökningstid**

Ansökningstiden är minst fem veckor för anställning som professor och universitetslektor. För övriga anställningar som lärare gäller minst tre veckors ansökningstid.

Samtliga handlingar, inklusive ett exemplar av de vetenskapliga arbeten (högst 10 st) som den sökande önskar att få beaktade ska ha inkommit till registrator inom föreskriven ansökningstid. Handlingar som skickas elektroniskt (ansökan, CV och publikations-förteckning) ska vara i word- eller pdf-format. Vetenskapliga arbeten ska bifogas i tre exemplar och insändas i tryckt form.

Ansökan som inkommit efter ansökningstidens utgång beaktas ej.

## **6 Anställningsnämndens arbete**

Ledamöterna i anställningsnämnden utses av berörd fakultets-/områdesstyrelse. Det ska finnas såväl ledamöter som ersättare av båda könen. Ledamöterna ska utses på sådant sätt att nämnden sammantaget har kompetens att bedöma vetenskaplig, pedagogisk, administrativ och

annan skicklighet. Anställningsnämnden ska vid behov inhämta yttrande och kunskap utanför nämnden.

De sakkunniga har möjlighet att delta vid anställningsnämndens sammanträden men de ska inte delta i beslutet.

Utöver de av fakulteten utsedda ledamöterna har studenterna rätt att vara representerade

En företrädare för var och en av de fackliga organisationerna har närvaro- och yttranderätt vid behandling i anställningsnämnd av anställningsärende.

Prefekt eller den prefekt utser har närvaro- och yttranderätt vid anställningsnämndens sammanträden.

## 6.1 Sakkunniga

Så snart som möjligt, helst redan när initiativ till anställningen tas och senast vid utannonseringen, ska arbetet med att utse sakkunniga påbörjas. Det slutliga utseendet av sakkunniga kan dock inte ske förrän kretsen av de sökande är känd.

För att de sakkunniga ska kunna fullgöra sitt uppdrag ska de ha tillgång till följande material:

- kungörelse
- förteckning över sökande
- de sökandes merithandlingar
- de vetenskapliga skrifterna
- riktlinjer för anställningsnämnderna vid Linköpings universitet
- uppgift om ersättning för sakkunniguppdraget inklusive arvodesblankett

## 6.2 Sakkunnigas arbete

Anställningsnämnden ska inhämta yttrande från minst två personer som är särskilt förtrodda med anställningens ämnesområde vid anställning av professor och universitetslektor. Vid anställning som forskarassistent behöver dock inte yttrande hämtas in från mer än en sakkunnig.

När det gäller anställning av professor och universitetslektor får högst en av de personer som avses i första stycket vara anställd inom ansvarsområdet för den fakultetsstyrelse som anställningen hör till. Om det vid anställning av forskarassistent hämtas in yttrande från bara en person, får denna person inte vara anställd inom ansvarsområdet för den fakultetsstyrelse som anställningen hör till. Anställningsnämnden får inte hämta in yttranden från en sådan person som avses i första stycket som är verksam inom fakultetsnämndens ansvarsområde och som i huvudsak har arbetsuppgifter inom anställningens ämnesområde, om det inte föreligger särskilda skäl.

När utlåtanden hämtas in från två eller flera personer, ska både kvinnor och män vara representerade, om inte synnerliga skäl talar emot detta.

De sakkunnigas uppgift är att med hänsyn till anställningsprofilen bereda anställningsärendet åt anställningsnämnden. Det innebär med utgångspunkt i anställningsprofilen, de sökandes

inlämnade ansökningshandlingar samt det underlag som anställningsnämnden inhämtat, förse anställningsnämnden med ett fullgott beslutsunderlag.

De sakkunniga ska informeras om vad som gäller beträffande behörighet och bedömningsgrunder, t ex jämställdhetsmålen liksom ledigkunggörelsens betydelse och om att den anställningsprofil som framgår av denna ska vara avgörande vid bedömningen.

### **6.3 Jäv**

Förvaltningslagens regler om jäv gäller för den som ska handlägga ett ärende. Därmed menas personer som tar sådan befattning med ett ärende – ensamma eller i samverkan med andra – att de kan tänkas inverka på ärendets utgång. Här inbegrips både sådana som deltar i själva beslutet, t ex som ledamot i nämnd eller styrelse, och sådana i övrigt som är närvarande vid ärendets slutliga handläggning.

Med jäv avses omständighet som gör att en person kan antas brista i objektivitet vid sitt ställningstagande eller vid sin föredragning. En ledamot i anställningsnämnd kan t ex få sin opartisk ifrågasatt vid medförfattarskap med en som söker anställning, om de gemensamma arbetena varit många och om samarbetet ägt rum under de närmst föregående åren. Om samarbete eller polemik mellan sökande och tilltänkta sakkunniga har förekommit kan detta konstituera jäv. I protokoll från anställningsnämndens sammanträden bör därför alltid finnas en punkt där man konstaterar att frågan om jäv prövats. Den som är jävig får inte delta i handläggningen av ett ärende. Det är den enskilde ledamotens, sakkunniges eller föredragandes sak att anmäla att jäv kan föreligga. Frågor om jäv bör uppmärksammas noga, särskilt när sakkunniga utses.

### **6.4 Arbetsordning för anställningsärende**

Nedan följer förslag på normalarbetsordning vid anställning av professorer och universitetslektorer. Det är dock viktigt att i varje enskilt fall ta ställning till om ett förenklat anställningsförfarande kan vara aktuellt, t ex i de fall då sökande redan är väl kända eller att det är klart uppenbart att de sökande uppfyller kraven för anställning.

Vid anställningsnämndens första sammanträde har nämnden att företa en planering av sitt arbete i det enskilda anställningsärendet. Filosofiska fakultetens anställningsnämnd och Anställningsnämnden inom utbildningsvetenskap genomför vanligtvis planeringsmöten per telefon tillsammans med sakkunniga och institutionsrepresentant. Inför planeringsmötet bör de sakkunniga skaffat sig en bild av de sökandes meriter. I professorsärenden kan det vid detta sammanträde vara aktuellt att ta ställning till om det föreligger motiv för nämnden att inbjuda någon som inte sökt anställningen att göra detta i efterhand. Inbjudan måste ske inom tre månader från det att de sakkunniga utsetts. Nämnden bör då också vara uppmärksam på att nytillkomna sökande kan aktualisera frågan om jäv.

### **6.5 Kompletterande material**

Anställningsnämnden bör vid det första sammanträdet också ta ställning till om man behöver ta in kompletterande material om olika sökande och hur ansvaret för denna ytterligare materialinsamling ska fördelas. Det bör då särskilt prövas om den redan ingivna

dokumentationen gällande pedagogisk skicklighet och annan skicklighet, t ex ledarförmåga, är tillräcklig som grund för en skicklighetsbedömning.

Nämnden får beakta enbart sådana skrifter och andra arbeten som den sökande kan bevisa varit fullbordade senast vid ansökningstidens utgång. Anställningsintyg och betyg som ställts ut efter nämnda tidpunkt får dock tillgodoräknas till den utsträckning de avser verksamhet före nyssnämnda punkt.

## 6.6 Avsiktsförklaring

Vid anställning som professor, universitetslektor och forskarassistent bör de sökande som nämnden funnit utgör en tätgrupp uppmanas att inkomma med en avsiktsförklaring (letter of intent) som belyser hur vederbörande vill fullgöra sin anställning som eventuell innehavare.

Syftet med avsikts-förklaringen är att förbättra förutsättningarna för en meningsfull intervju. Avsiktsförklaringen ska vara en framtidsinriktad beskrivning av vad den sökande vill åstadkomma om hon/han blir innehavare av anställningen. Beskrivningen bör avse såväl vetenskaplig verksamhet som undervisning och administration.

## 6.7 Intervju

I de fall anställningsnämnden finner behov av att genomföra en intervju gäller följande;

När nämnden och de sakkunniga fått tillgång till allt skriftligt material, bör de främsta sökande inbjudas till ett personligt möte med anställningsnämnden. De inbjudna uppmanas att i förväg inkomma med en avsiktsförklaring. Mötet med de inbjudna har i huvudsak karaktär av en intervju, men även andra inslag kan ingå, t ex provföreläsning, besök vid berörd institution samt vid fråga om anställning med klinisk anknytning sammanträffande med sjukvårdshuvudman.

## 6.8 Referenser

Anställningsnämnden fastställer vilka referenser som ska utnyttjas, vad referenstagningen i första hand ska syfta till i det individuella fallet och vem eller vilka som ska få i uppdrag att svara för referenstagningen. När det gäller dokumentation föreligger samma krav som vid intervjuer, det vill säga material som bedöms behöva komma till användning, ska dokumenteras med angivande av källa, referent. Denne ska uttryckligen bekräfta att hans/hennes uppgifter är korrekt återgivna.

## 6.9 Sakkunnigutlåtanden

Vid nämndens första sammanträde eller planeringsmöte ska en tidsplan göras, där det bland annat framgår när de sakkunniga bedöms vara klara med sina utlåtanden och när beslut kommer att fattas.

De sakkunniga ska avge separata skriftliga utlåtanden, vilka dock kan baseras på en för samtliga sakkunniga gemensam beskrivning av de sökandes meriter. I det slutliga utlåtandet ska de redogöra för skickligheten hos dem som främst bör komma i fråga för anställningen, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val.

Utlåtandet ska baseras på de sökandes insända handlingar, intervju och eventuell provföreläsning och beakta samtliga bedömningsgrunder. Vid bedömning av de sökandes vetenskapliga skicklighet bör explicit anges vilka forskningsresultat som uttalande främst grundas på och vilken betydelse dessa resultat haft för den vetenskapliga utvecklingen. När det gäller sökande vars vetenskapliga verksamhet i huvudsak varit förlagd utanför högskoleområdet är det särskilt angeläget att de sakkunniga klart redovisar grunderna för sin bedömning av den vetenskapliga skickligheten. Detsamma gäller för grunden för annan yrkesskicklighet förvärvat utanför högskolan. Varje utlåtande ska innehålla en rangordning av de sökande som i första hand bör komma i fråga för anställningen och därtill en på de sammanvägda bedömningsgrunderna baserad motivering till rangordningen.

Om det med hänsyn till förhållandena i det enskilda ärendet är motiverat kan anställningsnämnden besluta att utlåtandena kan begränsas till att behandla endast den sökande som i första hand bör komma i fråga. I och med att ett utlåtande inkommer till universitetet får detta omedelbart formen av en offentlig handling.

Det är viktigt att framhålla för de sakkunniga vikten av att beakta på vilket sätt kvinnors och mäns val av undersökningsobjekt, problemställningar, metoder och språkbehandling speglas i forskning och undervisning.

Sakkunnigutlåtandet ska alltid innehålla en redovisning av hur jämställdhetsaspekten beaktats, såvida detta inte är uppenbart onödigt genom att endast sökande av det ena könet förekommer.

## **6.10 Anställningsnämndens förslag**

När universitetet ska anställa en lärare ska den kandidat väljas som efter en helhetsbedömning av skicklighet ur ett verksamhetsperspektiv bedöms ha de bästa förutsättningarna för att genomföra aktuella arbetsuppgifter och bidra till en positiv utveckling av verksamheten.

Anställningsnämnden har att ta ställning till vem som ska föreslås till innehavare av anställningen, alternativt föreslå att anställningen inte tillsätts. Om det föreligger särskilda skäl, kan nämnden föra upp flera sökande som kan komma i fråga för anställningen och den inbördes ordningen mellan dem.

Förslaget ska ange hur universitetets jämställdhetsmål har beaktats. Om det finns sökande av båda könen ska nämnden ange hur den beaktat jämställdhetsaspekten. Om därvid någon kvinnlig och manlig sökande bedöms vara lika eller nästan lika skickade för anställningen ska jämställdhetsaspekten beaktas och den som tillhör det underrepresenterade könet föreslås.

## **6.11 Avbryta en anställning**

Anställningsnämnden kan föreslå att ett anställningsförfarande avbryts. Beslut om sådant förslag ska fattas med stor restriktivitet.

Godtagbara skäl för avbrytande av en anställning kan vara att någon av de sökande inte anses ha förmåga att fullgöra vad som krävs för anställningen trots formell behörighet samt medelsbrist och organisationsförändringar som inte kunnat förutses vid inledningen av anställningsförfarandet.

Beslut att avbryta ett anställningsförfarande fattas av samma instans som skulle ha fattat beslut om tillsättning av anställningen.

Beslut att avbryta ett anställningsförfarande kan inte överklagas.

## **6.12 Beslutförhet**

Anställningsnämnden är beslutför när fler än hälften av ledamöterna är närvarande, däribland ordföranden eller vice ordföranden. Ärenden får handläggas vid telefonsammanträden.

## **6.13 Röstningsförfarande**

Vid oenighet i nämnden ska företrädarna för minoritetsuppfattningen erinras om betydelsen av att de fullföljer sin votering genom reservation. I annat fall anses de ha anslutit sig till majoritetsuppfattningen. Av en reservation ska framgå vilken mening reservanten har i sakfrågan och vilken motivering för sitt förslag som vederbörande vill anföra.

## **6.14 Beslutsmotivering**

Av protokollet ska framgå själva beslutet och motiveringen för detta. Motiveringen ska anknyta till anställningsprofilen och övriga krav i ledigkungörelsen. Den ska vara kortfattad men redovisa resonemang beträffande samtliga behörighets- och bedömningsgrunder och därvid ange de väsentliga skäl som varit avgörande. Det är viktigt att motiveringen formuleras så tydligt att den ger såväl den beslutande som de sökande en korrekt bild av beslutsgrunderna.

Om både kvinnor och män har sökt anställning, ska det anges också hur jämställdhetsaspekten har beaktats.

Om endast en sökande finns och denne föreslås till innehavare av anställningen, är det tillräckligt att nämnden uttryckligen förklarar att den funnit sökanden behörig.

## **6.15 Offentlighet**

Material som upprättas inom anställningsnämnden under ett tillsättningsärendes handläggning är att betrakta som interna arbetspapper. Ledamöterna av nämnden, ska uppmanas att vare sig under ärendets behandling eller i efterhand tillhandahålla personer utanför nämnden någon del av här nämnt arbetsmaterial.

De sökandes handlingar, ingivna avsiktsförklaringar, kompletterande intyg och betyg, sakkunnigas utlåtanden och annat material som tillförts nämnden från olika externa personer/instanser är offentliga handlingar, ska registreras och ingå i akten.

Först när protokollet från anställningsnämnden är justerat är innehållet i protokollet att betrakta som en offentlig handling. Nämnden bör omgående sprida beslutet så att samtliga sökande erhåller informationen vid samma tillfälle.

## 7 Befordran av lärare

### 7.1 Befordran till professor

En universitetslektor som är anställd tills vidare ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som professor om universitetslektorn har behörighet för en sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen som professor ska normalt vara detsamma som för anställningen som universitetslektor.

Sökandens skicklighet provas av minst två sakkunniga verksamma utanför Linköpings universitet. För den som tidigare sökt anställning som professor vid Linköpings universitet eller annat universitet och fått en positiv bedömning, kan ett enklare förfaringssätt tillämpas. Dock gäller att den sökande vid denna tidigare bedömning ingått i en av anställningsnämnden (motsvarande) fastställd tätgrupp och att det också klart ska framgå att sökanden bedömts vara professorskompetent. Sakkunnigprövningen ska ha skett under de senaste fem åren.

Vid bedömningar av ansökningar om befordran från universitetslektor till professor ska nedanstående kriterier normalt vara uppfyllda.

#### **Vetenskaplig skicklighet**

Den sökandes vetenskapliga skicklighet ska avsevärt överstiga den som gäller för docentkompetens både kvalitativt och kvantitativt.

Den sökande ska uppvisa vetenskaplig självständighet bland annat genom erhållna forskningsanslag i nationell eller internationell konkurrens.

Den sökande ska ha god erfarenhet av handledning av forskarstuderande. Den sökande ska som huvudhandledare ha medverkat i hela forskarutbildningsprocessen, d v s från planering till genomförande och examination. Dessutom ska annan forskarutbildningsverksamhet utöver handledning vara dokumenterad.

#### **Pedagogisk skicklighet**

Den sökande ska dokumentera väl vitsordad undervisning på olika nivåer. Volymmässigt ska denna motsvara minst ett års undervisning på heltid. Sökanden ska uppvisa dokumenterat ansvar för och självständig uppläggning av kursmoment inom grundutbildning och/eller forskarutbildning. Likaså ska sökanden uppvisa dokumenterat deltagande i pedagogiskt utvecklingsarbete.

Den sökande ska uppvisa formell pedagogisk utbildning motsvarande den som fordras för att bli antagen som oavlönad docent.

#### **Administrativ skicklighet/Akademiskt ledarskap**

Den sökande ska ha visat god förmåga som akademisk ledare och visat sådan personlig förmåga i övrigt som är av betydelse för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

#### **Tredje uppgiften**

Den sökande ska ha visat god förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete.

## 7.2 Befordran till universitetslektor

En biträdande universitetslektor ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet har ställt upp för en befordran till universitetslektor. Ämnesområdet för anställningen som universitetslektor ska normalt vara detsamma som för anställningen som biträdande universitetslektor.

En forskarassistent kan efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor, om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet ställt upp för en sådan befordran till universitetslektor. Ämnesområdet för anställningen som universitetslektor ska normalt vara detsamma som för anställningen som forskarassistent.

En universitetsadjunkt som är anställd tills vidare ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor, om universitetsadjunkten har behörighet för en sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som universitetet har ställt upp för en befordran till universitetslektor. Ämnesområdet för anställningen som universitetslektor ska normalt vara detsamma som för anställningen som universitetsadjunkt.

## 7.3 Handläggning av befordringsärenden

Den enskilde läraren har möjlighet att när som helst ansöka om befordran. Ansökan om befordran till professor och universitetslektor ställs till rektor och inges till registrator. Ansökan om befordran bereds i anställningsnämnden på samma sätt (i lämpliga delar) som vid externa rekryteringar. Till ansökan ska bifogas de handlingar som styrker behörigheten på samma sätt som till anställning som professor eller universitetslektor. Även sakkunnigas arbete sker på samma sätt som vid tillsättning av professor och universitetslektor. Sakkunnigutlåtanden behöver inte inhämtas om det är uppenbart obehövligt för prövning av befordringsfrågan. Denna fråga avgörs av anställningsnämnden. Som ett exempel på en situation där sakkunnigutlåtanden kan vara obehövligen kan nämnas att den sökande nyligen i ett annat sammanhang har varit föremål för sakkunnigprövning för anställning som professor/universitetslektor inom samma ämnesområde.

Avslag på en ansökan om befordran meddelas genom ett särskilt beslut. Ett avslag ska innehålla en redovisning av skälen till beslutet. Även för att minska riskerna för uppenbart ”onödiga” förnyade ansökningar bör beslutsskälen redovisas, så att den sökande - och det prövade organet - får ett gott underlag för att bedöma vilka kompletteringar och/eller förbättringar i meriteringen som erfordras.

## 8 Adjungerade lärare

Behörighetsvillkoren för anställning som adjungerad lärare är desamma som för motsvarande kategori lärare. Eftersom ämnesområdet för anställningen som adjungerad lärare fastställs i samband med behörighetsprövningen föreligger möjlighet att välja ett förhållandevis smalt ämnesområde som passar vederbörandes vetenskapliga profil. Men inom ramen för detta ämnesområde ska full behörighet avseende såväl pedagogisk som vetenskaplig skicklighet uppnås på samma sätt som för anställning som professor/universitetslektor.

Lön till en adjungerad lärare och övriga kostnader i anslutning till innehavarens verksamhet vid universitetet kan täckas av såväl universitetets reguljära medel via statsbudgeten som externa medel. Lön och andra utgifter ska normalt betalas av universitetet. Om den adjungerade lärarens ordinarie arbetsgivare helt eller delvis avses täcka universitetets utgifter för lön etc. till den adjungerade läraren, så ska avtal härom träffas, innan beslut fattas om anställningen. I detta avtal ska den adjungerade lärarens ordinarie arbetsgivare således förbinda sig att mot faktura eller på annat sätt som parterna överenskommer föra över erforderliga medel till universitetet.

Initiativ till en anställning som adjungerad lärare tas normalt inom den institution, till vilken vederbörande avses vara knuten. Innan tillsättningsprocessen dras igång, bör en underhandskontakt tas med dekanus kring den föreslagna anställningen, sakkunnigförfarandet m m. Företrädare för institutionen ska sedan med den tilltänkte innehavaren diskutera arbetsuppgifter, omfattning och varaktighet, behov av lokaler, utrustning och andra basresurser, finansiering, behörighetskrav, finansiering och den ordinarie arbetsgivarens ståndpunkt etc. Om erforderliga förutsättningar föreligger tas frågan upp i institutionsstyrelsen. Under förutsättning av dennas godkännande ska förslag avseende anställning som adjungerad professor eller adjungerad universitetslektor överlämnas till anställningsnämnden.

Förslaget från institutionen ska innehålla följande:

- En redogörelse för den föreslagnes vetenskapliga, pedagogiska och yrkesmässiga bakgrund
- Nuvarande arbetsuppgifter
- Förslag till ämnesområde för anställningen
- Redogörelse för avsedda arbetsuppgifter
- Skriftligt samtycke från föreslagen person
- Skriftligt samtycke från föreslagen persons arbetsgivare (det ska klart framgå att arbetsgivaren är beredd att bevilja tjänstledighet som motsvarar omfattningen av anställningen som adjungerad lärare)
- Finansiering av anställningen
- Handlingar som styrker föreslagen persons behörighet i enlighet med kraven för ledigkunjord anställning

Vid förlängning av adjungering ska institutionens förslag innehålla ovanstående plus underlag som visar vad personen åstadkommit under föregående adjungeringsperiod.

Handläggning av en anställning som adjungerad lärare bereds i anställningsnämnden på samma sätt (i tillämpliga delar) som vid externa rekryteringar. Även sakkunnigas arbete sker på samma sätt som vid tillsättning av en professor/universitetslektorat.

Sakkunnigutlåtanden behöver inte inhämtas om det är uppenbart obehövligt. Denna fråga avgörs av anställningsnämnden. Som ett exempel på en situation där sakkunnigutlåtanden kan vara obehövligen kan nämnas att den sökande nyligen i ett annat sammanhang har varit föremål för sakkunnigprövning för anställning som professor eller universitetslektor inom samma ämnesområde.

En adjungerad lärare ska ha sin huvudsakliga tjänstgöring utanför högskoleväsendet, vilket innebär att omfattningen kan uppgå till högst 50% av heltid.

## 9 Gästlärare

Universitetet får anställa gästlärare. Behörighetsvillkoren för gästlärare är desamma som för motsvarande anställningar som professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt. Anställningsnämnden anlitas för uttalande om en gästlärares behörighet.

# **Bilaga 1 - Beslut av rektor angående tillsättning/befordran av lärare, överklagande samt återsändande av ansökningshandlingar**

## **Anställning/beslut om befordran**

Beslut om anställning av professor och adjungerad professor samt befordran till anställning som professor fattas av rektor. Beslut om anställning av universitetslektor, adjungerad universitetslektor och forskarassistent fattas i enlighet med gällande delegationsordning. Eventuell löneökning i samband med befordran till professor och universitetslektor sker inom ramen för den lokala lönerevisionen.

Efter avslutad lönediskussion med föreslagen innehavare och sedvanlig information till de lokala fackliga organisationerna, fattas det formella beslutet om tillsättning, vilket anslås på universitetets officiella anslagstavla. Beslutet delges samtidigt de medsökande, och en överklagandetid på tre veckor börjar gälla.

## **Överklagande av tillsättning av en anställning**

Följande beslut får enligt HF 12 kap § 2 överklagas till Överklagandenämnden för högskolan:

- beslut om anställning vid statlig högskola, med undantag av anställning som doktorand,
- beslut om befordran som professor eller universitetslektor,
- beslut om att avslå en begäran om befordran till anställning som professor eller universitetslektor,

Beslut överklagas skriftligt. Den sökande ska ange vilket beslut som överklagas och skälen därtill. Begäran om omprövning ska ha inkommit till universitetets registrator inom tre veckor efter beslutsdatum.

Universitetet skickar snarast överklagandet till Överklagandenämnden. Därvid bifogas kopia av ledigkunggörelsen, ansökningshandlingar för den anställda samt den/de klagande, protokoll med sakkunnigutlåtanden, förordnandet samt överklagandet i original.

Överklagandenämnden gör en bedömning av ärendet och begär normalt in yttrande från universitetet. Anställningsnämnden avger yttrande till rektor efter hörande av de sakkunniga. Ärendet överlämnas därefter till rektor som yttrar sig till överklagandenämnden. Överklagandenämnden bereder den som förordnats på anställningen tillfälle att yttra sig över överklagandet.

Överklagandenämnden kommer därefter med ett beslut, vilket inte kan överklagas.

## **Återsändande av ansökningshandlingar**

Enligt Riksarkivets regler får ansökningar avseende anställning med tillhörande handlingar (ansökningshandlingar) gallras två år efter att anställningsbeslutet vunnit laga kraft. Om den

sökande begär ska ansökningshandlingarna återlämnas. Under förutsättning att den sökande har lämnat en fullständig förteckning över de bilagor som åberopas i ansökan ska de bilagor som är tryckta eller på annat sätt publicerade returneras så snabbt som möjlighet efter det att överklagandetiden löpt ut.

Efter avslutat arbete ska därför de sakkunniga snarast återsända samtliga ansökningshandlingar inklusive vetenskapliga skrifter till fakultetens anställningsnämnd som därefter i samarbete med registrator returnerar handlingarna till de sökande.

## **Bilaga 2 - Gällande regler för tidsbegränsning av anställning som lärare**

Lärare ska anställas tills vidare. En anställning får dock tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, om det inte är fråga om anställning som professor. Därutöver gäller följande i fråga om tidsbegränsning av en anställning:

1. En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. Sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år.
2. En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år.
3. En biträdande lektor ska anställas tills vidare, dock längst fyra år. Sådan anställning får förnyas, dock längst ett år, om den biträdande lektorn har undervisat inom utbildningen på grundnivå eller avancerad nivå mer än 25 procent av arbetstiden. (Bestämmelsen gäller till utgången av september 2011).
4. En forskarassistent ska anställas tills vidare, dock längst fyra år. Sådan anställning får förnyas så att den sammanlagda anställningstiden omfattar mer än fyra år, om det finns särskilda skäl. (Bestämmelsen gäller till utgången av september 2011).
5. En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år.
6. Anställning som adjungerad universitetslektor, adjungerad universitetsadjunkt, gästlektor, gästadjunkt och timlärare sker med stöd av Lagen om anställningsskydd 5 § 1 (allmän visstidsanställning).

