

2012-12-07

BESLUT

Dnr LiU-2012-01933

USP 2012-6.8

1(1)

Anställningsordning för Linköpings universitet - ändring

Universitetsstyrelsen fastställde vid sitt sammanträde den 13 september 2011 Anställningsordning vid Linköpings universitet att gälla fr o m 1 januari 2011. Regeringen har därefter i förordning fastställt villkor för behörighet och anställningstid för anställning för meritering (HF 4 kap 12 a §). Universitetets anställningsordning måste därför anpassas i motsvarande mån. Förutom anpassningen till HF 4 kap 12 a § görs också vissa ändringar och tillägg i anställningsordningen som är av redaktionell karaktär.

Universitetsstyrelsen beslutar mot denna bakgrund att godkänna förslaget till anställningsordning för Linköpings universitet att gälla fr o m 1 januari 2013 på sätt som framgår av bilaga till detta beslut. Anställningsordningen ska införas i Linköpings universitets lokala regelsamling.

Beslut i detta ärende har fattats av universitetsstyrelsen vid dess sammanträde denna dag. I beslutet har deltagit ordföranden Bengt Westerberg, universitetets rektor Helen Dannetun, prorektor Karin Fälth-Magnusson och övriga ledamöterna, Jenny Andersson, Per-Erik Ellström, Magnus Hall, Lars Hultman, Oskar Lyding, Christer Mård, Helena Persson, Niclas Söör, Agneta Westerdahl, Maria Ågren, Jan-Erik Ögren och Karin Öllinger. Vidare har närvarit personalföreträdaren Örjan Lönnevik, styrelsens sekreterare Maria Hoffstedt, revisionschefen Margareta Fallsvik, chefsjuristen Göran Hesselning, kommunikationsdirektören Mariethe Larsson, universitetsdirektören Kent Waltersson samt personaldirektör Randi Hellgren, den sistnämnda föredragande.


Bengt Westerberg
Randi Hellgren

Anställningsordning

Enligt 2 kap 2 § 9 p högskoleförordningen (HF) ska universitetsstyrelsen besluta om en anställningsordning. Universitetsstyrelsen har tidigare fastställt universitetets anställningsordning den 16 december 1998, den 16 december 2005 och den 29 november 2010. Här föreliggande anställningsordning träder i kraft den 1 januari 2013 i enlighet med vad som anges nedan.

I texten anges i fet stil vad som gäller enligt högskolelagen (HL). Motsvarande hänvisning till HF respektive centralt kollektivavtal anges i neutral stil, under det att det som beslutas av universitetet anges i kursiv stil.

Anställningsordningen finns tillgänglig via universitetets elektroniska lokala regelsamling (webbadress: <http://regelverk.liu.se>).

Lärarkategorier

För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna.
(3 kap 2 § HL)

Om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som ska anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av sådana lärare.
(3 kap 6 § HL)

Förutom professorer och universitetslektorer finns vid universitetet följande kategorier av lärare, adjungerad professor, gästprofessor, biträdande professor, adjungerad universitetslektor, gästlektor, junior universitetslektor, biträdande universitetslektor, postdoktor, universitetsadjunkt, adjungerad universitetsadjunkt, gästadjunkt och timplärare. I kraft av HF:s övergångsbestämmelser kommer även anställningar som biträdande universitetslektor enligt äldre bestämmelser och forskarassistent finnas under en övergångsperiod.

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

Linköpings universitet

Universitetsledningen

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 innehåsa 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.

Innan någon anställs som lärare, ska sjukvårdshuvudmannen ges tillfälle att yttra sig i ärendet, om anställningen ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet.

(3 kap 8 § HL)

En högskola får, efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § högskolelagen (1992:1434), besluta att en anställning som professor eller lektor vid högskolan ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning inom det medicinska vetenskapsområdet. I utbildning och forskning vid en sådan enhet räknas in odontologisk utbildning och forskning.

(4 kap 2 § HF)

Arbetsuppgifter

I en lärares arbetsuppgifter får ingå att ha hand om utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

(3 kap 1 § HL)

I universitetets kollektivavtal om lärares arbetstid beskrivs närmare lärares arbetsuppgifter (LiU-2009-01247)

www.liu.se/insidan/personalfragor/filarkiv-avtal/1.162204/Arbetsavtal-larare.pdf

Anställning som professor

Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare.

(3 kap 2 § HL)

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

Som **bedömningsgrunder** vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga skickligheten.

(4 kap 3 § HF)

Den som anställs som professor och som inte genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 16 högskolepoäng (inkluderande respektive

fakultets del av forskarhandledarutbildningen vid Linköpings universitet), alternativt bedöms på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast inom ett år efter det att anställningen tillträtts slutfört sådan utbildning.

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 för anställningen enligt HF 4 kap 3 § får anställas genom kallelse.

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

Bestämmelser om sakkunnigbedömning i 4 kap 4 § HF ska tillämpas. (4 kap 7 § HF)

Anställning som biträdande professor/kompetensprövning för befordran till anställning som professor

***Behörig** att anställas som biträdande professor är den som har visat dels pedagogisk skicklighet, dels är antagen som docent eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet eller konstnärlig skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Behörig att anställas som biträdande professor inom konstnärlig verksamhet är den som visat konstnärlig såväl som pedagogisk skicklighet.*

*Som **bedömningsgrunder** vid anställning av en biträdande professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Universitetet bestämmer i övrigt vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande professor.*

Den som anställs som biträdande professor och som inte genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 16 högskolepoäng (inkluderande respektive fakultets del av forskarhandledarutbildningen vid Linköpings universitet, alternativt bedöms på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast inom ett år efter det att anställningen tillträtts slutfört sådan utbildning.

En biträdande professor som är anställd tills vidare vid universitetet kan efter ansökan kompetensprövas och befordras till en anställning tills vidare som professor, om han eller hon:

- *Visat en ytterligare utvecklad självständighet som forskare eller någon annan yrkesskicklighet eller konstnärlig skicklighet*

- Ansvarat för en på nationell och/eller internationell nivå uppmärksammas forskning
- Har nationella och/eller internationella forskningskontakter
- Som huvudansvarig sökt och erhållit nationella och/eller internationella forskningsanslag
- Innehaft uppdrag som opponent/ ledamot i betygsnämnd, sakkunnig, och referee
- Genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning om minst 3400 timmar på grund-, avancerad- och forskarnivå
- Visat pedagogisk skicklighet genom varierade insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering samt bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet
- Som huvudhandledare följt minst en doktorand hela vägen från antagning till doktorsexamen
- Visat engagemang i utbildnings- och forskningsmiljön genom att aktivt bidra till gemensam verksamhetsutveckling och akademiska samtal på institutions-fakultets-/universitetsnivå
- Har genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 16 högskolepoäng alternativt bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper
- Genomgått respektive fakultets del av forskarhandledarutbildningen vid Linköpings universitet
-

Ämnesområdet för anställningen som professor ska normalt vara detsamma som för anställningen som biträdande professor.

En förutsättning för kompetensprövning/befordran till anställning som professor är att det finns ett behov av en anställning som professor inom det aktuella ämnesområdet.

Anställning som universitetslektor/kompetensprövning för befordran till anställning som biträdande professor

Behörig att anställas som lektor är

1. inom annat än konstnärlig verksamhet, 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, och
2. inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels 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.
(4 kap 4 § HF, första stycket)

Med motsvarande vetenskaplig kompetens avses dokumenterad utländsk examen som bedöms motsvara minst doktorsexamen.

Med annan yrkesskicklighet avses relevant yrkesskicklighet förvärvad utanför högskolan. Annan yrkesskicklighet kan endast komma ifråga som

behörighetsgrund vid tillsättning av en anställning där innehavaren ska undervisa i en professionsutbildning där beprövad erfarenhet är väsentlig.

Den som anställs som universitetslektor och som inte genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 12 högskolepoäng, alternativt bedöms på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast inom ett år efter det att anställningen tillträtts slutfört sådan utbildning.

Som **bedömningsgrunder** vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor. (4 kap 4 § HF, andra stycket)

En universitetslektor som är anställd tills vidare vid universitetet kan efter ansökan kompetensprövas och befordras till en anställning tills vidare som biträdande professor om han eller hon:

- *Är antagen som docent eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet eller konstnärlig skicklighet*
- *Visat utveckling till en självständig forskare*
- *Bedrivit nationellt och/eller internationellt uppmärksammat forskning*
- *Varit sökande och/eller medsökande i nationellt och/eller internationellt erhållna forskningsanslag*
- *Genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning om minst 3400 timmar på grund-, avancerad- och forskarnivå*
- *Visat pedagogisk skicklighet genom varierade insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering samt bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet*
- *Varit huvudhandledare och/eller biträdande handledare under minst två år*
- *Genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 16 högskolepoäng alternativt bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper*
- *Genomgått respektive fakultets del av forskarhandledarutbildningen vid Linköpings universitet*

Ämnesområdet för anställningen som biträdande professor ska normalt vara detsamma som för anställningen som universitetslektor.

En förutsättning för kompetensprövning/befordran till anställning som biträdande professor är att det finns ett behov av en anställning som biträdande professor inom det aktuella ämnesområdet.

Anställning som junior universitetslektor/kompetensprövning för befordran till anställning som universitetslektor

Behörig att anställas som junior universitetslektor är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels avlagt doktorsexamen eller har en dokumen-

terad utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

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

I första hand ska den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen högst fem år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan dock doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

Den som anställs som junior universitetslektor och som inte genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 6 högskolepoäng, alternativt bedöms på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast inom ett år efter det att anställningen tillträtts slutfört sådan utbildning.

*Som **bedömningsgrunder** vid anställning av en junior universitetslektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden. Universitetet bestämmer i övrigt vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en junior universitetslektor.*

En junior universitetslektor som är anställd tills vidare vid universitetet kan efter ansökan kompetensprövas och befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor om han eller hon:

- *Visat fortsatt vetenskaplig publicering efter avlagd doktorsexamen*
- *Etablerat sig i forskarsamhället genom deltagande i vetenskapliga nationella och/eller internationella konferenser*
- *Genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning om minst 1700 timmar på grund- och avancerad nivå*
- *Visat pedagogisk skicklighet genom varierade insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering samt bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet*
- *Genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 12 högskolepoäng alternativt bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper*

Ämnesområdet för anställningen som universitetslektor ska normalt vara detsamma som för anställningen som junior universitetslektor.

En förutsättning för kompetensprövning/befordran till anställning som universitetslektor är att det finns ett behov av en anställning som universitetslektor inom det aktuella ämnesområdet.

Anställning som biträdande universitetslektor/kompetensprövning för befordran till anställning som universitetslektor

Behörig att anställas som biträdande universitetslektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens.

Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande vetenskaplig kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång.

Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läranställning som det ställs högre krav på behörighet för.

Den som anställs som biträdande universitetslektor och som inte genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 6 högskolepoäng, alternativt bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast inom ett år efter det att anställningen tillträtts slutfört sådan utbildning.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en biträdande universitetslektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden. Universitetet bestämmer i övrigt vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande universitetslektor.

En biträdande universitetslektor kan efter ansökan kompetensprövas och befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor, om han eller hon:

- Visat fortsatt vetenskaplig publicering efter avlagd doktorsexamen
- Etablerat sig i forskarsamhället genom deltagande i nationella och/eller internationella vetenskapliga konferenser
- Genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning om minst 1700 timmar på grund- och avancerad nivå
- Visat pedagogisk skicklighet genom varierade insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering samt bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet
- Genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst 12 högskolepoäng alternativt bedömts att på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper

Ämnesområdet för anställningen som universitetslektor ska normalt vara detsamma som för anställningen som biträdande universitetslektor.

En avgörande förutsättning för kompetensprövning/befordran till anställning som universitetslektor är att det finns en långsiktig finansiering av anställningen samt ett behov av en anställning som universitetslektor inom det aktuella ämnesområdet.

Anställning som universitetsadjunkt/kompetensprövning för befordran till anställning som universitetslektor

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels avlagt magisterexamen eller har motsvarande kompetens. Behörig att anställas som universitetsadjunkt inom konstnärlig verksamhet är den som visat konstnärlig såväl som pedagogisk skicklighet.

*Som **bedömningsgrunder** vid anställning av en universitetsadjunkt ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden. Universitetet bestämmer i övrigt vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en universitetsadjunkt.*

Den som anställs som universitetsadjunkt och som inte genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 6 högskolepoäng, alternativt bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast ett år efter det att anställningen tillträtts slutföra sådan utbildning.

En universitetsadjunkt som är anställd tills vidare vid universitetet kan efter ansökan kompetensprövas och befordras till en anställning som universitetslektor, om han eller hon:

- *Avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet eller konstnärlig skicklighet*
- *Genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning om minst 1700 timmar på grund- och avancerad nivå*
- *Visat pedagogisk skicklighet genom varierade insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering samt bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet*
- *Genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 12 högskolepoäng alternativt bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper*

Ämnesområdet för anställningen som universitetslektor ska normalt vara detsamma som för anställningen som universitetsadjunkt.

En förutsättning för kompetensprövning/befordran till anställning som universitetslektor är att det finns ett behov av en anställning som universitetslektor inom det aktuella ämnesområdet.

Anställning som postdoktor

Behörig att anställas som postdoktor är den som avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen och som avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

(Centralt kollektivavtal 2008-09-04)

Den som anställs som postdoktor och som inte genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 6 högskolepoäng, alternativt bedöms på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast inom ett år efter det att anställningen tillträtts genomgå sådan utbildning.

Övriga tidsbegränsade anställningar som lärare

En professor får anställas för en bestämd tid om det är fråga om

4. konstnärlig verksamhet

5. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor)

6. anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven

för professor (gästprofessor)

(3 kap HL)

Anställning som adjungerad lärare (adjungerad professor, adjungerad universitetslektor, adjungerad universitetsadjunkt)

Anställning som adjungerad lärare syftar till att universitetet ska kunna bedriva undervisning och forskning med grund i sådan erfarenhet och skicklighet som inte kan förvärfvas enbart inom ramen för anställning vid universitet.

En adjungerad lärare ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet, d v s svenska universitet och högskolor.

En adjungerad professor ska uppfylla behörighetsvillkoren för anställning som professor.

En adjungerad universitetslektor ska uppfylla behörighetsvillkoren för anställning som universitetslektor.

En adjungerad universitetsadjunkt ska uppfylla behörighetsvillkoren för anställning som universitetsadjunkt. Den som är anställd som adjungerad universitetsadjunkt ska bedriva utbildning huvudsakligen inom ramen för universitetets professionsutbildningar.

Anställning som gästlärare (gästprofessor, gästlektor, gästadjunkt)

Anställning som gästlärare syftar till att tillföra universitetet kompetens och skicklighet som inte redan finns att tillgå inom ämnesområdet och gästläraren ska bidra till förnyelse, breddning och/eller fördjupning av den befintliga forskningen och undervisningen. En gästlärare ska normalt ha sin yrkesverksamhet förlagd till något annat svenskt eller utländskt lärosäte.

En gästprofessor ska uppfylla behörighetsvillkoren för anställning som professor.

En gästlektor ska uppfylla behörighetsvillkoren för anställning som universitetslektor.

En gästadjunkt ska uppfylla behörighetsvillkoren för anställning som universitetsadjunkt.

Timlärare

Timlärare anställs för kortare undervisningsuppdrag.

Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare

Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla graden av sådan vetenskaplig, pedagogisk och administrativ skicklighet samt ledarförmåga, vilket är ett krav för behörighet för anställning, med hänsyn till ämnesområdet och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Vidare ska beaktas graden av skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal samt förmågan att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete, samt förmågan i övrigt att verka för att forskningsresultat kommer till nytta.

Vetenskaplig skicklighet ska ha visats genom egen forskning som resulterat i publicering, genom planering och ledning av forskning och forskarutbildning samt genom förmåga att erhålla forskningsanslag. 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.

Pedagogisk skicklighet ska ha visats genom breda och gedigna kunskaper inom ämnesområdet och de beskrivna arbetsuppgifterna för anställningen. Pedagogisk skicklighet ska även ha visats genom förmåga att skapa engagemang och intresse för ämnesområdet samt förmåga att strukturera och organisera såväl innehåll som arbetsformer i relation till utbildningsprogrammets och/eller huvudområdets mål. Därtill ska pedagogisk skicklighet ha visats genom förmåga att aktivera studenter till eget lärande och att bidra till utveckling och förnyelse av utbildning samt förmåga att reflektera över egna pedagogiska ställningstaganden och resultatet av eget arbete.

Administrativ skicklighet ska ha visats genom förmåga att planera, organisera och utveckla verksamhet.

Ledarskap ska ha visats genom skicklighet att leda verksamhet och personal samt förmåga till samarbete och aktivt deltagande i kollegiala verksamheter.

Förmåga att samverka med det omgivande samhället ska ha visats genom förmåga och skicklighet att planera, organisera och genomföra samverkan med det omgivande samhället. Populärvetenskapliga arbeten, offentlig debatt och föredrag är exempel på former för samverkan med det omgivande samhället. Andra exempel på samverkan är patentansökningar, kommersialisering och industrisamverkan.

Förmåga att verka för att forskningsresultat kommer till nytta kan – i den utsträckning den inte ryms inom ramen för den allmänna förmågan att samverka med det omgivande samhället – särskilt ha visats genom deltagande i tillämpade forskningsprojekt, uppdragsforskning eller inom ramen för tillåten bisyssla. Motsvarande gäller för deltagande i enskilda lärosätens innovationsstödjande arbete såsom uppdrag eller anställning i högskoleägt eller högskolekontrollerat företag eller genom uppdrag eller anställning utanför högskolesektorn.

Krav på förmåga att undervisa på svenska och/eller engelska kan, utifrån beskrivningen av arbetsuppgifterna, utgöra en bedömningsgrund för samtliga anställningar som lärare.

I beslutet

http://regelverk.liu.se/visa_dokument/Lokala%20regelsamlingen/%D6vrigt/?dokumentid=2380&extern=1 redovisas universitetets språkliga riktlinjer inom utbildning och forskning och i beslutet

http://regelverk.liu.se/visa_dokument/Lokala%20regelsamlingen/%D6vrigt/?dokumentid=2258&extern=1 redovisas universitetets riktlinjer för språkanvändningen inom universitetet.

Anställningsprofil

Innan en anställning kungörs ledig till ansökan ska dekanus bestämma ämnesområdet för anställningen och ange den behörighet som krävs. Vidare ska fakultetsstyrelsen med utgångspunkt i de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen besluta vilka olika bedömningsgrunder som ska användas och hur de ska vägas mot varandra.

Förfarandet vid anställning

En myndighet som avser att anställa en arbetstagare skall på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndighet inom viss tid.

Någon sådan information behöver inte lämnas om särskilda skäl talar mot det. (Anställningsförfordningen 6 §, första och tredje stycket)

Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information ges som avses i 6 § anställningsförfordningen lämnas.
(4 kap, 7 §, fjärde stycket HF)

Innan en lärare anställs tills vidare eller tills vidare för viss tid ska universitetet kungöra anställningen till ansökan ledig och genom annonsering eller ett därmed likvärdigt förfarande informera om den.

Detta gäller dock inte:

1. anställning som avser en tid som är kortare än sex månader,

2. anställning av adjungerad professor, adjungerad universitetslektor, adjungerad universitetsadjunkt, gästprofessor, gästlektor, gästadjunkt och timlärare,

3. anställning, utom anställning som professor, av den som har företrädesrätt till återanställning eller till anställning med högre sysselsättningsgrad eller av den som omplaceras på grund av 7 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd,

4. en befordran till professor, biträdande professor, eller universitetslektor.

Beredning av anställningsärenden

Om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

(4 kap 5 § HF)

Universitetet har enligt sin arbetsordning inrättat särskilda anställningsnämnder. För anställningsnämnd gäller de instruktioner rektor beslutar med beaktande av vad som föreskrivs i HL, HF och gällande anställningsordning.

Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten. Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män var jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

4 kap 6 § HF

Anställningsnämnden får för varje enskilt anställningsärende besluta om för vilken/vilka bedömningsgrund-/er som bedömning behöver inhämtas.

Anställningsnämnden ska hämta in bedömningar från minst två personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde vid anställning och befordran till anställning som professor, biträdande professor och universitetslektor. Vid anställning som junior och biträdande universitetslektor behöver sakkunnigbedömning dock inte hämtas in från fler än en person.

När det gäller anställning och befordran till anställning som professor, biträdande professor och universitetslektor ska bedömningar inhämtas från personer som har sin anställning utanför Linköpings universitet. Om det vid anställning av en junior respektive biträdande universitetslektor hämtas in sakkunnigbedömning från bara en person, får denna person inte vara anställd inom ansvarsområdet för den fakultetsstyrelse som anställningen hör till.

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

De sakkunniga ska avge en skriftlig bedömning till anställningsnämnden. I bedömningen ska de redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och moti-

vera sitt val. Om omständigheterna i ärendet föranleder det, får anställningsnämnden dock besluta att en sådan bedömning får avse endast förslag om den sökande som bör komma i fråga i första hand.

I de fall när det endast finns en sökande till en anställning och anställningsnämnden konstaterar att vederbörande uppfyller kraven för behörighet för anställningen behöver ingen bedömning inhämtas.

Vid ansökan om kompetensprövning för befordran ska det av bedömningen framgå om sökanden uppfyller de vetenskapliga kraven för befordran eller inte.

Anställningsnämnden ska föreslå den sökande som främst bör komma i fråga för anställning. Om det finns särskilda skäl, bör förslaget avse ytterligare sökande som bör komma i fråga och ordningen mellan dem.

Anställningsnämnden ska i förslaget redovisa sin bedömning av varje föreslagen sökandes skicklighet i förhållande till de bedömningsgrunder som gäller för anställningen. Redovisningen ska omfatta både skickligheten beträffande varje bedömningsgrund för sig och en sammanvägning av alla bedömningsgrunderna. Om det finns bara en sökande och det föreslås att han eller hon ska anställas, behöver det inte lämnas någon sådan redovisning som sägs i detta stycke.

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

(1 kap 5 § HL)

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 har beaktats.

Innan en lärare får en sådan förenad anställning som avses i 4 kap 2 § HF, ska högskolan ge sjukvårdshuvudmannen tillfälle att yttra sig i ärendet.
(4 kap 8 § HF)

Det ankommer på anställningsnämnden att inhämta ett sådant yttrande innan förslag till innehavare av anställningen lämnas.

Lärare anställs genom beslut av rektor. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras.
(4 kap 13 § HF)

Om rektor finner att en biträdande professor, en universitetslektor, en junior universitetslektor, en biträdande universitetslektor eller en universitetsadjunkt, inte uppfyller kraven för befordran ska ansökan om befordran avslås genom ett särskilt beslut.

Beslut om avslag på en ansökan om befordran kan inte överklagas.
(12 kap 2 § HF)

Högskolepedagogisk utbildning

Högskolepedagogisk utbildning omfattar totalt 16 högskolepoäng och omfattar tre steg som är relaterade till ökade krav på pedagogisk skicklighet i karriärstegen:

Grundläggande högskolepedagogisk utbildning – Lärande och kunskap, 6 högskolepoäng skall ha genomgått eller förvärfvas för anställning som junior universitetslektor, biträdande universitetslektor, universitetsadjunkt och postdoktor.

Högskolepedagogik, fördjupningskurs – Kursdesign, examination och utvärdering, 6 högskolepoäng, skall ha genomgått eller förvärfvas för anställning som universitetslektor.

Avancerad kurs i högskolepedagogik -Handledning av forskarstuderande, 4 högskolepoäng, skall ha genomgått eller förvärfvas för anställning som biträdande professor och professor.

Anställningsform

En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning, om inte någonting annat följer av andra stycket.

En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om

- 1. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor) eller**
 - 2. anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven för professor (gästprofessor).**
- (3 kap 3 § HL)**

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 (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor).
(4 kap 9 § HF)

Därutöver gäller följande i fråga om tidsbegränsning av en anställning:

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. Vid beräkning av anställningstid som adjungerad professor ska även anställningstid som adjungerad professor enligt de äldre bestämmelserna beaktas.

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. Vid beräkning av anställningstid som

adjungerad professor ska även anställningstid som adjungerad professor enligt de äldre bestämmelserna beaktas.

En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. Sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. Vid beräkning av anställningstid som gästprofessor ska även anställningstid som gästprofessor enligt de äldre bestämmelserna beaktas.

(4 kap 11, 12 §§ HF samt HF:s övergångsbestämmelser).

En biträdande universitetslektor får anställas tills vidare, dock längst fyra år. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år.

(4 kap 12 a §)

En adjungerad anställning (dock inte adjungerad professor) får anställas tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas. (Centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor).

En postdoktor får anställas tills vidare, dock längst två år. Anställningen får förlängas av om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra likande omständigheter.

(Centralt kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor).

En anställning som lärare får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd om det inte är fråga om anställning som professor (inbegripet adjungerad professor och gästprofessor).

(4 kap 9 § HF)

Övergångsbestämmelser

Med tidigare bestämmelser enligt nedan avses Högskoleförordningen i dess lydelse t o m 31 december 2010.

Övergångsbestämmelser för tidsbegränsade anställningar

Tidigare bestämmelser i högskoleförordningen tillämpas för den som anställs före 1 januari 2011 och så länge anställningen pågår. Anställningen får inte förnyas.

Adjungerad universitetslektor, adjungerad universitetsadjunkt - längst tre år. Anställningen får inte förnyas.

Första anställningen som universitetslektor och universitetsadjunkt - längst ett år. Anställningen får inte förnyas.

Universitetslektor eller universitetsadjunkt som är tillsvidareanställd vid annat lärosäte - längst tre år. Anställningen får inte förnyas.

Universitetslektor eller universitetsadjunkt som ej uppfyller behörighetskravet högskolepedagogisk utbildning – längst ett år. Får inte förnyas.

Timlärare 20 procent – längst ett år. Får inte förnyas.

Gästlektor, gästadjunkt - ett sammanhängande förordnande på längst fem år. Får inte förnyas.

Övergångsbestämmelser för anställning som biträdande universitetslektor

Anställningen kan förlängas enligt äldre bestämmelser längst ett år.

En biträdande universitetslektor kan efter ansökan kompetensprövas och befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor, om han eller hon:

- *Visat fortsatt vetenskaplig publicering efter avlagd doktorsexamen*
- *Etablerat sig i forskarsamhället genom deltagande i vetenskapliga konferenser*
- *Genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning av minst 1700 timmar på grund- och avancerad nivå*
- *Visat pedagogisk skicklighet genom varierade insatser i utbildning, undervisnings- och examinationsformer samt bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet*
- *Genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst 12 högskolepoäng*

En avgörande förutsättning för kompetensprövning/befordran till anställning som universitetslektor är att det finns en långsiktig finansiering av anställningen samt ett behov av en anställning som universitetslektor inom det aktuella ämnesområdet.

Ämnesområdet för anställningen som universitetslektor ska normalt vara detsamma som för anställningen som biträdande universitetslektor.

Övergångsbestämmelser för anställning som forskarassistent

Anställningen kan förlängas enligt äldre bestämmelser längst fyra år och även förlängas på särskilda skäl (föräldraledighet, sjukledighet mm).

En forskarassistent kan efter ansökan kompetensprövas och befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor, om han eller hon:

- *Visat fortsatt vetenskaplig publicering efter avlagd doktorsexamen*
- *Etablerat sig i forskarsamhället genom deltagande i vetenskapliga konferenser*
- *Genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning av minst 1700 timmar på grund- och avancerad nivå*
- *Visat pedagogisk skicklighet genom varierade insatser i utbildning, undervisnings- och examinationsformer samt bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet*

- *Genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst 12 högskolepoäng*

Anställningsnämnden kan medge undantag från ovan redovisade krav om det är motiverat utifrån verksamhetens förutsättningar och behov.

En avgörande förutsättning för kompetensprövning/befordran till anställning som universitetslektor är att det finns en långsiktig finansiering av anställningen samt ett behov av en anställning som universitetslektor inom det aktuella ämnesområdet.

Ämnesområdet för anställningen som universitetslektor ska normalt vara detsamma som för anställningen som forskarassistent.

Ikraftträdande

Denna anställningsordning träder i kraft den 1 januari 2013 och ersätter gällande anställningsordning från 1 januari 2012.