

## Ny anställningsordning för Linköpings universitet

Universitetsstyrelsen har den 15 februari 2018 tagit ställning till den anställningsordning som enligt särskilda föreskrifter i högskoleförordningen ska gälla beträffande anställningar av lärare vid universitetet. Universitetsledningen har i bilaga redovisat förslag till en ny anställningsordning, att gälla fr o m den 1 april 2018.

Universitetsstyrelsen beslutar att godkänna förslaget till ny anställningsordning, som träder i kraft den 1 april 2018 och därvid ersätter den idag gällande anställningsordningen (LIU-2016-01370). Den nya anställningsordningen ska införas i Linköpings universitets regelsamling.

Beslut i detta ärende har fattats av universitetsstyrelsen vid dess sammanträde denna dag. I beslutet har deltagit ordföranden Lena Sommestad, universitetets rektor Helen Dannetun och övriga ledamöterna, Kristina Alsér, Magnus Berggren, Jonas Bjelfvenstam, Linn Lama Davidsson, Jan-Håkan Hansson, Claes-Fredrik Helgesson, Dan Jangblad, Jacob Larsson, Linnea Michel, Ulrika Unell, Kerstin Wigzell och Birgitta Öberg. Vidare har närvarit prorektor Roger Klinth, suppleanten Fredrik Lindeberg, personalföreträdaren Krzysztof Marciniak, styrelsens sekreterare Jenny Ljung, revisionschefen Rebecca Carlsson, chefsjuristen Christina Helmér, universitetsdirektören Kent Waltersson samt HR-direktör Pia Rundgren, den sistnämnda föredragande

  
Lena Sommestad  
Pia Rundgren

# **ANSTÄLLNINGSGORDNING**

## **Linköpings universitet**

## Innehållsförteckning

1. Inledning anställningsordning
  - 1.1 Lärarkategorier
  - 1.2 Förenade anställningar
  - 1.3 Arbetsuppgifter
2. Läraranställningar vid Linköpings universitet
  - 2.1 Anställning som professor
    - 2.1.1 Behörighet att anställas som professor
    - 2.1.2 Kallelse till anställning som professor
  - 2.2 Anställning som biträdande professor/meritprövning för befordran till anställning som professor
    - 2.2.1 Behörighet att anställas som biträdande professor
    - 2.2.2 Meritprövning för befordran till anställning som professor
  - 2.3 Anställning som universitetslektor/meritprövning för befordran till anställning som biträdande professor
    - 2.3.1 Behörighet att anställas som lektor
    - 2.3.2 Meritprövning för befordran till anställning som biträdande professor
  - 2.4 Anställning som biträdande universitetslektor/meritprövning för befordran till anställning som universitetslektor
    - 2.4.1 Behörighet att anställas som biträdande universitetslektor
    - 2.4.2 Meritprövning för befordran till anställning som universitetslektor
  - 2.5 Anställning som universitetsadjunkt/meritprövning för befordran till anställning som universitetslektor
    - 2.5.1 Behörighet att anställas som universitetsadjunkt
    - 2.5.2 Meritprövning för befordran till anställning som universitetslektor
  - 2.6 Anställning som postdoktor
    - 2.6.1 Behörighet att anställas som postdoktor
  - 2.7 Övriga tidsbegränsade anställningar som lärare
    - 2.7.1 En professor får anställas för en bestämd tid om det är fråga om

- 2.7.2 Anställning som adjungerad lärare (adjungerad professor, adjungerad biträdande professor, adjungerad universitetslektor, adjungerad universitetsadjunkt)
  - 2.7.3 Anställning som gästlärare (gästprofessor, gästlektor, gästadjunkt)
  - 2.7.4 Timlärare
- 3 Rekrytering, beskrivning
  - 3.1 Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare
  - 3.2 Anställningsprofil
  - 3.3 Förfarande vid anställning
  - 3.4 Beredning av anställningsärenden
  - 3.5 Högskolepedagogisk utbildning
  - 3.6 Anställningsform
- 4 Övergångsbestämmelser
- 5 Ikraftträdande



# 1 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, den 29 november 2010, 7 december 2012 och 25 oktober 2016. Här föreliggande anställningsordning träder i kraft den 1 april 2018 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>).

## 1.1 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 biträdande professor, adjungerad universitetslektor, gästlektor, biträdande universitetslektor, postdoktor, universitetsadjunkt, adjungerad universitetsadjunkt, gästadjunkt och timlärare. I kraft av HF:s övergångsbestämmelser kommer även anställningar som biträdande universitetslektor enligt äldre bestämmelser finnas under en övergångsperiod.*

## 1.2 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.

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)

### **1.3 Arbetsuppgifter**

I en lärares arbetsuppgifter får ingå att ha hand om utbildning eller forskning 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 lärares arbete vid högskolan.

(3 kap 1 § HL)

*I universitetets kollektivavtal om lärares arbetstid beskrivs närmare lärares arbetsuppgifter (LiU-2017-01688).*

## **2 Läraranställningar vid Linköpings universitet**

### **2.1 Anställning som professor**

Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare.

**(3 kap 2 § HL)****2.1.1 Behörighet att anställas som professor**

**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 och forskarhandledarutbildning inkluderande respektive fakultets del av forskarhandledarutbildningen motsvarande 15 högskolepoäng, alternativt bedöms på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast inom två år efter det att anställningen tillträtts slutfört sådan utbildning.*

**2.1.2 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)

**2.2 Anställning som biträdande professor/meritprövning för befordran till anställning som professor****2.2.1 Behörighet att anställas som biträdande 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 och forskarhandledarutbildning inkluderande respektive fakultets del av forskarhandledarutbildningen totalt motsvarande 15 högskolepoäng, alternativt bedöms på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast inom två år efter det att anställningen tillträtts slutfört sådan utbildning.*

## 2.2.2 Meritprövning för befordran till anställning som professor

*En biträdande professor som är anställd tills vidare vid universitetet kan efter ansökan meritprövas och befordras till en anställning tillsvidare som professor, om den som prövas:*

- *Visat en ytterligare utvecklad självständighet som forskare eller någon annan yrkesskicklighet eller konstnärlig skicklighet utöver kraven för anställning som biträdande professor*
- *Ansvarat för en på nationell eller internationell nivå erkänd forskning*
- *Har nationella eller internationella forskningskontakter*
- *Som huvudansvarig och i konkurrens sökt och erhållit externa nationella och/eller internationella forskningsbidrag*
- *Innehaft uppdrag som opponent/ledamot i betygsnämnd, sakkunnig, och referee*
- *Genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning om minst 3400 timmar på grundnivå, avancerad nivå och/eller 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 på institutionsnivå och/eller fakultetsnivå och/eller universitetsnivå
- Dokumenterat förmåga att leda (planera, organisera och genomföra) samverkan med det omgivande samhället i syfte att nyttiggöra relevanta forskningsresultat inom utbildnings- och/eller forskningssammanhang.
- Har genomgått högskolepedagogisk utbildning totalt motsvarande 15 högskolepoäng alternativt bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper
- Genomgått forskarhandledarutbildning inkluderande respektive fakultets del av forskarhandledarutbildningen vid Linköpings universitet (inräknas i de 15 hp ovan)

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

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

## **2.3 Anställning som universitetslektor/meritprövning för befordran till anställning som biträdande professor**

### **2.3.1 Behörighet att anställas som lektor**

**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 två 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)

### 2.3.2 Meritprövning för befordran till anställning som biträdande professor

*En universitetslektor som är anställd tills vidare vid universitetet kan efter ansökan meritprövas och befordras till en anställning tills vidare som biträdande professor om den som söker:*

- *Är antagen som docent eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet eller konstnärlig skicklighet*
- *Bedrivit nationellt eller internationellt erkänd forskning*
- *Varit sökande eller medsökande och i konkurrens sökt och erhållit forskningsbidrag*
- *Genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning om minst 3400 timmar på grundnivå, avancerad nivå 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*
- *Dokumenterat förmåga att vid sidan om akademiska fora tillgängliggöra ny kunskap för det omgivande samhället alternativt inkorporerat samhällliga behov i forsknings- och/eller utbildningssammanhang.*



- *Genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 15 högskolepoäng alternativt bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper*
- *Genomgått forskarhandledarutbildning inkluderande respektive fakultets del av forskarhandledarutbildningen vid Linköpings universitet (inräknas i de 15 hp ovan)*

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

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

## **2.4 Anställning som biträdande universitetslektor/meritprövning för befordran till anställning som universitetslektor**

- *gäller fr o m 1 april 2018-avseeande anställningsförfarande som startas från och med detta datum*

### **2.4.1 Behörighet att anställas som biträdande 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 fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter. Varje högskola bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. Inför en sådan anställning ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till lektor enligt 12 c §.

(4 kap 4a§ HF)

En biträdande lektor får anställas tillsvidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet

som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.

En anställning enligt förra stycket får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

För en anställning enligt första och andra styckena gäller i övrigt lag (1982:80) om anställningsskydd.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första och andra styckena. (4 kap 12a § HF)

*Den som anställs som biträdande universitetslektor och som inte genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 12 högskolepoäng, alternativt bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast inom två 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.*

#### 2.4.2 Meritprövning för befordran till anställning som universitetslektor

En biträdande lektor som är anställd enligt 12 a § vid en högskola ska efter ansökan befordras till lektor vid den högskolan, om han eller hon:

- 1: har behörighet för en anställning som lektor och
- 2: vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan enligt 4 a § andra stycket har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor (4 kap 12 c § HF)

*En biträdande universitetslektor som är anställd tillsvidare vid universitetet ska efter ansökan meritprövas och befordras till en anställning som universitetslektor om den som prövas:*

- Visat fortsatt vetenskaplig publicering efter avlagd doktorsexamen
- Etablerat sig i forskarsamhället

- *Genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning om minst 1700 timmar på grundnivå, avancerad nivå, och/eller forskarnivå*
- *Visat pedagogisk skicklighet genom varierade insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering samt bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet*
- *Dokumenterat samverkansförmåga inom utbildning och/eller forskning genom insatser i syfte att utveckla kontakter med det omgivande samhället.*
- *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.*

## **2.5 Anställning som universitetsadjunkt/meritprövning för befordran till anställning som universitetslektor**

### **2.5.1 Behörighet att anställas som universitetsadjunkt**

***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 12 högskolepoäng, alternativt bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast två år efter det att anställningen tillträtts slutfört sådan utbildning.*

### **2.5.2 Meritprövning för befordran till anställning som universitetslektor**



*En universitetsadjunkt som är anställd tills vidare vid universitetet kan efter ansökan meritprövas och befordras till en anställning som universitetslektor, om den som prövas:*

- *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 grundnivå, avancerad nivå, och/eller forskarnivå.*
- *Visat pedagogisk skicklighet genom varierade insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering samt bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet*
- *Dokumenterat samverkansförmåga inom utbildning och/eller forskning genom insatser i syfte att utveckla kontakter med det omgivande samhället.*
- *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 meritprövning/befordran till anställning som universitetslektor är att det finns ett behov av en anställning som universitetslektor inom det aktuella ämnesområdet.*

## **2.6 Anställning som postdoktor**

### **2.6.1 Behörighet att anställas 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.*

## **2.7 Övriga tidsbegränsade anställningar som lärare**

2.7.1 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)

2.7.2 Anställning som adjungerad lärare (adjungerad professor, adjungerad biträdande 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 universitetet.*

*En adjungerad lärare ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet.*

*En adjungerad professor ska uppfylla behörighetsvillkoren för anställning som professor.*

*En adjungerad biträdande professor ska uppfylla behörighetsvillkoren för anställning som biträdande 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.*

2.7.3 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.*

#### 2.7.4 Timlärare

*Timlärare anställs för kortare undervisningsuppdrag.*

### 3 Rekrytering, beskrivning

#### 3.1 Generella bedömningsgrunder vid anställning av lärare

*Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare ska gälla graden av sådan vetenskaplig, pedagogisk, administrativ skicklighet och ledarförmåga samt annan skicklighet (klinisk och teknisk) vilka utgör 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 visas genom egen forskning som resulterat i vetenskaplig publicering, genom planering och ledning av forskning och forskarutbildning samt genom förmåga att erhålla forskningsanslag. Vetenskaplig skicklighet kan därutöver visas genom förmåga att i forskning uppnå resultat genom samverkan med andra lärare och genom förmåga att informera om forskning.*



*Pedagogisk skicklighet visas genom förmåga att förmedla relevanta kunskaper och färdigheter, aktivera studenter till eget lärande, skapa engagemang och intresse för ämnesområdet samt förmåga att strukturera och organisera såväl innehåll som arbetsformer i relation till ämnesområdets mål. Därtill ska pedagogisk skicklighet visas genom förmåga att bidra till utveckling och förnyelse av utbildning samt förmåga att reflektera över den egna lärargärningen.*

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

*Annan yrkesskicklighet ska ha visats genom erfarenhet, utbildning och vidareutbildning samt utvecklingsarbete och ledarerfarenhet inom yrket/professionen.*

*Klinisk skicklighet visas genom erfarenhet, utbildning och vidareutbildning samt utvecklingsarbete och ledarerfarenhet inom professionen.*

*Teknisk skicklighet visas genom dokumenterad förmåga att planera, organisera och tillgängliggöra komplex teknisk infrastruktur och på så vis möjliggöra forskning/utbildning i samverkan med lärare eller externa brukare.*

*Samverkansuppgiften är en integrerad del av lärosätets forsknings- och utbildningsuppdrag, där förmågan att använda samverkan med det omgivande samhället som ett medel för att stärka utbildningens och forskningens kvalitet, relevans, spridning, tillgängliggörande och nyttiggörande kan utgöra en bedömningsgrund.*

*Samverkan inom utbildning visas genom förmåga och skicklighet i att planera, organisera och genomföra god samverkan i utbildningssammanhang, i syfte att säkra utbildningens relevans och förberedelse för arbetslivet.*

*Samverkan inom forskning visas genom förmåga att sprida, tillgängliggöra och nyttiggöra forskning genom populärvetenskaplig framställning och spridning, samverkansprojekt med externa icke akademiska aktörer, externa expertuppdrag, mobilitetsprojekt, kommersialisering eller uppdrag inom ramen för tillåten bisyssla.*

*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/%D6vriqt/?dokumentid=2380&extern=1](http://regelverk.liu.se/visa_dokument/Lokala%20regelsamlingen/%D6vriqt/?dokumentid=2380&extern=1) redovisas universitetets språkliga riktlinjer inom utbildning och forskning och i beslutet [http://regelverk.liu.se/visa\\_dokument/Lokala%20regelsamlingen/%D6vriqt/?dokumentid=2258&extern=1](http://regelverk.liu.se/visa_dokument/Lokala%20regelsamlingen/%D6vriqt/?dokumentid=2258&extern=1) redovisas universitetets riktlinjer för språk-användningen inom universitetet.*

### **3.2 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.*

### **3.3 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 tillsvidare eller tillsvidare för viss tid ska universitetet kungöra anställningen till ansökan ledig och genom annonsering eller ett därmed likvärdigt förfarande informera om den, särskilda regler gäller dock vid befordran biträdande lektor-se avsnitt 2.4 i detta dokument, samt ref 4 kap 12 c § HF*

### **3.4 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 obehövt 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 (inbegripet adjungerad biträdande professor och adjungerad universitetslektor). Vid anställning som 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 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 motivera 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 meritprövning för befordran ska det av den externa 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 iakttas 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 biträdande universitetslektor eller en universitetsadjunkt, inte uppfyller kraven för befordran ska ansökan om befordran avslås genom ett särskilt beslut.*

*Beslut om avslag av ansökan om befordran kan ej överklagas utom i fallet gällande biträdande universitetslektor vilka regleras genom:*

Till överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av en högskola överklagas: 2. beslut enligt 4 kap. 13 § att avslå en ansökan om befordran (12 kap 2 HF)

### **3.5 Högskolepedagogisk utbildning**

*Det övergripande målet för den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen enligt Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) utöver de allmänna målen i Högskolelagen 1 kap 9 § för avancerad nivå, är att "deltagaren ska visa kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som grund för att arbeta professionellt som lärare inom högskolan inom sitt ämnesområde och för att medverka i högskoleutbildningens utveckling". Detta mål är nedbrutet i sju specifika mål. I SUHF:s rekommendationer betonas också vikten av att deltagaren ska ha påbörjat en pedagogisk meritportfölj samt ha redovisat ett självständigt arbete som behandlar utbildning och undervisning inom det egna ämnesområdet relaterat till relevant utbildningsvetenskaplig och/eller ämnesdidaktisk forskning. Omfattningen som rekommenderas är minst 10 veckors heltidsstudier, d v s 15 högskolepoäng. (SUHF:s Rek 2016:1).*

*För att en lärare vid Linköpings universitet ska nå de ovan beskrivna kunskaperna och färdigheterna erbjuds inom ramen för Didacticums verksamhet ett flertal poänggivande högskolepedagogiska kurser vars mål överensstämmer med SUHF:s rekommendationer.*

### **3.6 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 som lärare får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, om det inte är fråga om anställning som professor, inbegripet adjungerad professor och gästprofessor, eller om inte annat anges i 12 b §. Därutöver gäller 10-12 a §§ i fråga om tidsbegränsning av en anställning. Förordning (2012:523)  
(4 kap 9 § HF)

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 tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Förordning (2010:1064)  
(4 kap 10 § HF)

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. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Förordning (2010:1064)  
(4 kap 11 § HF)

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. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Förordning (2010:1064)  
(4 kap 12 § HF)

En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.

En anställning enligt första stycket får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

För en anställning enligt första och andra styckena gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första och andra styckena. Förordning (2017:844)



(4 kap 12a § HF)

Om en lärare har haft en tidsbegränsad anställning enligt 12 a § vid en högskola, får avtal om en tidsbegränsad anställning enligt 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd inte träffas mellan högskolan och läraren inom sex månader från det att anställningen enligt 12 a § upphörde.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket. Förordning (2017:523)

(4 kap 12b § HF)

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 adjungerad lärare).

En postdoktor får anställas tills vidare, dock längst två år. Anställningen får förlängas 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).

## 4 Övergångsbestämmelser

*Innehavare av en anställning som biträdande universitetslektor vars anställningsförfarande påbörjats före den 1 april 2018 lyder under nedanstående:*

### **Anställning som biträdande universitetslektor/meritprövning 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 läraranställning som det ställs högre krav på behörighet för.

*Den som anställs som biträdande universitetslektor och som inte genomgått högskolepedagogisk utbildning motsvarande 12 högskolepoäng, alternativt bedömts på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper, ska senast inom två 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 meritprövas och befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor, om den som prövas:*

- Visat fortsatt vetenskaplig publicering efter avlagd doktorsexamen
- Etablerat sig i forskarsamhället
- Genomfört pedagogisk verksamhet i en omfattning om minst 1700 timmar på grundnivå, avancerad nivå, och/eller forskarnivå.
- Visat pedagogisk skicklighet genom varierade insatser i utbildning, såsom planering, genomförande (undervisning och examination) och utvärdering samt bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet
- Dokumenterat samverkansförmåga inom utbildning och/eller forskning genom insatser i syfte att utveckla kontakter med det omgivande samhället
- 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 meritprövning/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.*

## 5 Ikraftträdande

Denna anställningsordning träder i kraft den 1 april 2018 och ersätter gällande anställningsordning från 1 november 2016 (LiU-2016-01370).